Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

А.М. Лушников • М.В. Лушникова

КУРС ТРУДОВОГО ПРАВА

Учебник

В двух томах

Том 2

КОЛЛЕКТИВНОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО

ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО

ПРОЦЕССУАЛЬНОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО

Рекомендовано Учебно-методическим объединением по юридическому образованию высших учебных заведений в качестве учебника для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению «Юриспруденция» и специальности «Юриспруденция»

Издание второе, переработанное и дополненное

СТАТУТ
МОСКВА 2009

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ДК 349.2
ББК 67.405
Л 87

Авторы:
А.М. ЛУШНИКОВ, доктор юридических наук, доктор исторических наук, профессор
М.В. ЛУШНИКОВА, доктор юридических наук, профессор

Рецензенты:
К.Н. ГУСОВ, заслуженный деятель науки РФ, академик РАСН, доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой трудового права и права социального обеспечения Московской государственной юридической академии;
А.М. КУРЕННОЙ, заслуженный юрист РФ, доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой трудового права Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова;
С.П. МАВРИН, заслуженный юрист РФ, доктор юридических наук, профессор, судья Конституционного Суда РФ

Лушников А.М., Лушникова М.В.

Л 87 **Курс трудового права**: **Учебник:** В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – М.: Статут, 2009. – 1151 с.

ISBN 978-5-8354-0581-7 (в пер.)
ISBN 978-5-8354-0617-3 (т. 2)

Данное издание является Курсом трудового права. В нем на основе исторического и сравнительно-правового анализа рассмотрены основные положения общей и особенной частей трудового права России. До первой четверти XX в. включительно отечественное трудовое право в значительной степени развивалось в рамках общецивилизационного процесса становления и развития данной отрасли и науки. Аналогичные тенденции наметились и в последнее десятилетие XX в. Это позволило рассматривать заявленную проблематику через взаимодействие и взаимовлияние в развитии отечественного трудового права и сходных процессов на Западе.

Изложение материала построено на сочетании требований, предъявляемых к учебной литературе и монографическим исследованиям.

В первом томе рассматриваются сущность трудового права, вопросы истории развития трудового законодательства и науки трудового права, проблемы общей части трудового права. Второй том посвящен теории коллективного и индивидуального трудового права. В приложении ко второму тому Курса даны биографические очерки российских ученых-трудовиков, которые внесли весомый вклад в становление и развитие науки трудового права России.

Для студентов, аспирантов, преподавателей юридических вузов, научных и практических работников, других читателей, интересующихся проблемами российского трудового права.

УДК 349.2
ББК 67.405

ISBN 978-5-8354-0581-7 (в пер.)
ISBN 978-5-8354-0617-3 (Т. 2)

© А.М. Лушников, М.В. Лушникова, 2009
© Издательство «Статут», редподготовка, оформление, 2009

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Оглавление

Раздел V. Социальное партнерство в сфере труда
(коллективное трудовое право)

Глава 16. Теория и практика социального партнерства в сфере труда 8
16.1. Правовые модели социального партнерства: прошлое, настоящее, будущее 8
16.2. Социальное партнерство: от истоков теории до закрепления в Трудовом кодексе РФ 31
16.3. Правовой механизм социального партнерства: уровни, принципы и органы социального партнерства 54

Глава 17. Правовой статус субъектов социального партнерства: государство, профессиональные союзы, объединения работодателей 74
17.1. Государство как участник социального партнерства 74
17.2. Профессиональные союзы 79
17.3. Объединения работодателей 113

Глава 18. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений 125
18.1. Право на коллективные переговоры 125
18.2. История, теория и законодательство о коллективных договорах 143
18.3. Коллективные договоры и соглашения: правовая природа 168

Глава 19. Право работников на участие в управлении организацией 196

Раздел VI. Индивидуальное трудовое право

Глава 20. Трудовой договор 220
20.1. Становление и развитие законодательства о трудовом договоре на Западе и в России 220

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

20.2. Развитие учения о трудовом договоре (XIX–XX вв.) 247
20.3. Развитие учения о трудовом договоре в постиндустриальную эпоху 268
20.4. Содержание трудового договора 288
20.5. Изменение трудового договора 318
20.6. Прекращение и аннулирование трудового договора: некоторые вопросы теории и практики 338
20.7. Классификация договоров о труде 357
20.8. Нетипичные трудовые договоры 371
20.9. Условия действительности договоров о труде, изменение юридической квалификации договоров о труде ... 394

Глава 21. Правовое регулирование меры труда и отдыха (рабочее время, нормирование труда, время отдыха) 418
21.1. Рабочее время как правовая категория 420
21.2. Развитие законодательства и теории рабочего времени на Западе и в России 428
21.3. Правовое регулирование нормирования труда 477
21.4. История развития законодательства о времени отдыха на Западе и в России 496
21.5. Развитие теории и современное законодательство о времени отдыха 510

Глава 22. Заработная плата 532
22.1. Развитие законодательства о заработной плате на Западе и в России 532
22.2. Методы и принципы правового регулирования заработной платы 562
22.3. Понятие и структура заработной платы (проблемы теории) 578
22.4. Государственные гарантии по оплате труда работников 600
22.5. Заработная плата и иные выплаты 645

Глава 23. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников 658
23.1. Развитие учения и законодательства о профессиональном обучении на Западе и в России 658
23.2. Правовое регулирование профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников как институт трудового права 680

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

23.3. Профессиональные и образовательные стандарты: сравнительно-правовой анализ 700

Глава 24. Трудоправовая ответственность 712

24.1. Трудоправовая ответственность как вид юридической ответственности 712

24.2. Общая характеристика трудоправовой ответственности 727

24.3. Юридическая конструкция трудового правонарушения 737

24.4. Развитие законодательства о дисциплинарной ответственности на Западе и в России 753

24.5. Развитие отечественной теории дисциплинарной ответственности 793

24.6. Развитие законодательства о материальной ответственности в России и на Западе 807

24.7. Развитие учения о материальной ответственности в трудовом праве 848

24.8. Организационная ответственность в трудовом праве: советский опыт и современная оценка 864

Глава 25. Общие положения об охране труда. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права 877

25.1. Охрана труда, контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства: историко-теоретический очерк (зарубежный и международный опыт) 879

25.2. Охрана труда, контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства: историко-теоретический очерк (российский опыт) 893

25.3. Охрана труда по нормам современного международного и зарубежного трудового права 913

25.4. Охрана труда по действующему российскому законодательству: вопросы теории и практики 933

25.5. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений 957

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Раздел VII. Трудовые споры (процессуальное трудовое право)

Глава 26. Трудовой процесс: история, теория, законодательство 976
26.1. Развитие законодательства о трудовых спорах 976
26.2. Трудовые споры: понятие, виды и подведомственность 994
26.3. Коллективные трудовые споры: порядок разрешения 1021

Глава 27. Право на коллективные способы самозащиты (забастовки и локауты) 1036

Приложение

Видные отечественные ученые – специалисты в области трудового права 1076

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Раздел V
Социальное партнерство в сфере труда (коллективное трудовое право)

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Основное назначение института социального
партнерства – упреждать социальные конфликты
и добиваться принятия взаимоприемлемых решений
путем согласования социально-экономических интересов
работодателей и наемных работников.
А.С. Пашков

Глава 16. Теория и практика социального партнерства в сфере труда

16.1. Правовые модели социального партнерства: прошлое, настоящее, будущее

Формирование и развитие трудовых правоотношений – длительный исторический процесс, где отношения между трудом и капиталом, между наемными работниками и работодателями варьируются от противостояния до переговоров и взаимных консультаций.

Упрощенная оценка отечественного и мирового опыта, господствовавшая до недавнего времени в советской литературе по трудовому праву, привела к абсолютизации классовой борьбы как способа разрешения социальных конфликтов при капитализме. Концепция социального партнерства, основанная на идее классового мира, отвергалась как «буржуазная»[1]. В результате после резкого отказа от «единственно верной» теории классовой борьбы в общественном сознании сложился своеобразный вакуум. Его заполнили старые теории в спектре от анархо-синдикализма, предполагающего прямое руководство предприятиями со стороны рабочих, до попыток регламентировать трудовые отношения посредством гражданского законодательства. Но все это в истории уже было и завершалось, как правило, плачевным итогом.

Любая совокупность социальных связей всегда является следствием долгого исторического взаимодействия разнородных факторов. Немецкий философ К. Ясперс писал: «Настоящее совершается на основе исторического прошлого, воздействие которого мы ощущаем на себе»[2]. Нельзя решать вопрос: верна или неверна та или иная концеп-

[1] См.: *Усенин В.И.* Социальное партнерство или классовая борьба? М., 1968; *Киселев И.Я.* Неоконсерваторы против рабочего класса. М., 1988.

[2] *Ясперс К.* Смысл и назначение истории. М., 1991. С. 28.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ция абстрактно, применительно к некоему «идеальному» обществу. Важен исторический подход, т.е. анализ концепций отношений между трудом и капиталом в системе координат «здесь и теперь». Изучение истории социально-трудовых отношений позволяет сделать вывод о том, что создание механизма социального партнерства является общецивилизационной закономерностью, проявление которой зависит от конкретных условий той или иной страны. Этот механизм начал формироваться по меньшей мере более двухсот лет назад, а с начала XX в. стал существенным фактором социально-экономической жизни стран Западной Европы, а затем и Северной Америки.

Нарастающий в первой трети XX в. кризис Западной цивилизации показал, что разрозненных правовых мер по регулированию отношений труда и капитала явно не достаточно. Произошел громадный разрыв между уровнем развития производительных сил и уровнем потребления. Кризисы перепроизводства и недонакопления становились все глубже, а их последствия – разрушительнее. Избыточные накопления богатой верхушки и среднего класса вкладывались неразумно – в бешеную спекуляцию акциями и недвижимостью. Во многом оправдались предположения К. Маркса о нарастании общего кризиса капитализма. Самые богатые богатели, самые бедные беднели. Практика свободного рынка, в том числе рабочей силы, в условиях роста монополий уже не срабатывала. Ситуацию обострила Первая мировая война и распространение идеологических учений радикального толка.

Очевидно, что провести обоснованную классификацию путей выхода из кризиса по основаниям используемого для этого социально-правового инструментария крайне сложно. Любая классификация до известной степени условна. Это касается и нашего случая. При этом надо учитывать существенное отличие в экономическом, политическом, демографическом развитии государств, их принадлежность к различным правовым системам и большое количество других факторов. Но тем не менее *можно выделить три основных пути выхода из кризиса*. Первый путь продемонстрировала Россия, где в 1917 г. произошла революция, уничтожившая капиталистический тип отношений. Второй путь выхода из кризиса дала фашистская Италия и национал-социалистическая Германия, где традиционные социально-экономические отношения были деформированы политической диктатурой и социальным доктринерством. Наконец, третье направление выхода из кризиса было представлено двумя сходными вариантами: социал-демократическим и либерально-демократическим. Первый характерен для Швеции 20–30-х годов XX в.; второй наиболее ярко представлен США после Великой депрес-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

сии 1929–1933 гг. Для всех трех путей свойственно активное вмешательство государства в экономику, его посредничество между работниками и работодателями, наличие компенсационного механизма предотвращения их прямого столкновения. Но степень вмешательства, характер посредничества и структура механизма были принципиально различны. Рассмотрим их по порядку.

Социалистическая революция как вариант снятия противоречий между трудом и капиталом

Если говорить об опыте Советской России, то в самом общем плане можно отметить, что в идеале социалистическая революция должна была снять все противоречия между трудом и капиталом. Между тем в нашей стране названное противоречие приобрело иные формы. С 1917 г. трудовое законодательство развивалось в направлении жесткого государственного регулирования (за исключением небольшого периода нэпа). Государство в лице государственных предприятий и организаций выступало в роли единственного работодателя, диктующего условия труда и насаждающего уравнительность в распределении. Государственный социализм стал тормозом в развитии трудовых отношений. Конкретные механизмы регулирования социально-трудовых отношений в советский период широко освещены в специальной литературе по трудовому праву. Поэтому мы обращаемся к ним в ходе рассмотрения соответствующих правовых институтов в главах данной работы.

Фашистская и национал-социалистическая диктатуры как попытки разрешения противоречий между трудом и капиталом

В основе фашистской альтернативы лежала попытка формирования «корпоративного капитализма», когда рабочие и работодатели принудительно объединялись государственными и партийными структурами. Но здесь можно говорить только о социальном квазипартнерстве. Первой на этот путь вступила Италия[1], где Конференция промышленников и фашистские профсоюзы заключили договор, по которому последние стали монопольными представителями трудящихся (так называемый Пакт дворца Видони от 2 октября 1925 г.). Национальная конфедерация профсоюзных корпораций Законом о правовой организации коллективных трудовых отношений от 3 апреля 1926 г. фактически включалась в государственную систему управления. Впоследствии

[1] См.: *Б.К.* Чрезвычайный закон о надзоре за деятельностью профсоюзов в Италии // Вопросы труда. 1924. № 5–6. С. 135–136; *Сабо Ю.* Итальянские и фашистские профсоюзы в теории и действительности // Вопросы труда. 1924. № 1. С. 77–81.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

коллективным договорам была придана сила закона, а за их нарушение предусматривалось уголовное наказание. Уголовно наказуемым было и участие в стачках. Классовое сотрудничество было «достигнуто» в течение всего нескольких лет главным образом посредством репрессий и ликвидации нефашистских профсоюзов.

Весной 1927 г. Большой фашистский совет принял так называемую Хартию труда, в основе которой лежала идея сотрудничества классов «во имя общих национальных интересов»[1]. Подтверждалось лишение рабочих права на забастовку. Они объединялись с предпринимателями в рамках фашистских корпораций, создаваемых по отдельным отраслям производства и сферам экономики. Корпорации получили право «в интересах нации» вмешиваться в хозяйственную жизнь, регулировать частную инициативу и трудовые отношения. Хартия декларировала право на отпуск, повышенную оплату за ночную и сверхурочную работу, материальную компенсацию в случае увольнения не по вине рабочего и другие социальные гарантии. Корпоративное устройство должно было привести к социальному сотрудничеству вместо классовой борьбы. В органах управления корпораций были представлены предприниматели, государственные чиновники и функционеры фашистских профсоюзов. Корпорации не только одобрили запрет на забастовки, но и ввели 40-часовую рабочую неделю. Первое было в интересах предпринимателей, второе – рабочих. Национальный совет корпораций пытался взять на себя функции верховного арбитра и регулятора трудовых отношений, однако на деле эти функции чаще приобретали пропагандистский характер[2].

После первых крупных банкротств в годы кризиса 1929–1933 гг. появилась идея создания Института движимого имущества (ИМИ). В 1933 г. создается Институт промышленной реконструкции (ИРИ), который через ИМИ получал контрольные пакеты акций банкротов и вновь «запускал» производство, обеспечивая эффективную занятость. В 1933–1934 гг. создаются государственные институты социального обеспечения и социального страхования. Основными из них являлись: Национальный институт социального страхования (ИНПС), Национальный институт медицинской помощи (ИНАМ) и Национальный институт страхования от несчастных случаев (ИНАИЛ). Они стали

[1] См.: *Александров Б.* Фашистское законодательство о профессиональных союзах // Вопросы труда. 1927. № 1. С. 101–106; № 2. С. 96–101; *Герман Л.* Фашистская Хартия труда // Вопросы труда. 1927. № 6. С. 71–83; *Кац Б.* Итальянские профсоюзы и фашистская реформа Конституции // Вопросы труда. 1928. № 2. С. 95–99; № 3. С. 80–86.

[2] См.: *Белоусов Л.С.* Муссолини: диктатура и демагогия. М., 1993. С. 155 и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

составными частями гигантского перераспределительного механизма, в котором, если присоединить средства государственных банков, размещалось более 50% вкладов. Расходование средств этих организаций было связано также с общественными работами и мелиорацией сельского хозяйства. Но если данные траты хотя бы способствовали борьбе с безработицей, то финансирование ИНАИЛ войны в Эфиопии никак не связано с социальной сферой[1].

В середине 30-х годов в фашистских профсоюзах состояло около четырех миллионов человек, половина из которых числилась в организации под названием «После работы», которая выполняла функции социальной поддержки своих членов. Она предоставляла многочисленные льготы и скидки при покупке ширпотреба, оказывала материальную помощь неимущим, давала ссуду под льготный процент, но это было скорее перераспределение среди работников средств, преимущественно полученных от членских взносов[2].

До середины 30-х годов система социального партнерства в Италии действовала относительно эффективно. Не случайно американский президент Ф.Д. Рузвельт ввел в свой «новый курс» некоторые элементы социальной политики с учетом итальянского опыта. Но результативной в долгосрочном отношении эту систему признать нельзя. Во-первых, крайне разросшаяся бюрократия корпораций часто защищала прежде всего свои интересы, вызывая недовольство и работников, и работодателей. Громоздкий аппарат включал в себя Министерство корпораций, Национальный совет корпораций, Центральный корпоративный комитет и множество разного рода комитетов и комиссий. Их функции пересекались, а принятие решений требовало бесконечных согласований. Во-вторых, интересы рабочих представляли исключительно чиновники фашистских профсоюзов, а прямые требования в форме забастовок объявлялись «преступлением против экономического порядка» и вели к уголовным преследованиям. Таким образом, фашистский тип социального взаимодействия был сильно деформирован всевластием государства, фашистской идеологией, социальной демагогией, милитаризацией всей жизни страны.

Надо отметить, что с конца 60-х годов XX в. интерес к государственному корпоративизму, и не только среди «правых», резко возрос. Появились разнообразные идейные течения типа «корпоративного

[1] См.: *Простаков И.В.* К истории корпоративной организации капиталистической экономики: пример Италии // Истоки. Вып. 2. М., 1990. С. 135–144.

[2] См. о социально-трудовой политике фашистской Италии: *Лопухов Б.Р.* Фашизм и рабочее движение в Италии. М., 1968.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

плюрализма» и др. В 1970 г. были переизданы основные труды У. Спирито, одного из идеологов фашистского корпоративизма. Вероятно, сама эта идея, очищенная от идеологических напластований и в значительной части базирующаяся на принципе социального партнерства, не исчерпала себя.

Еще более своеобразным было взаимодействие труда и капитала в Германии после прихода к власти национал-социалистов в 1933 г. Оно представляло собой скорее не фашистский корпоративизм итальянского типа, а отношения крепостных и феодалов периода Средневековья. В соответствии с Законом от 19 мая 1933 г. регулирование отношений между работниками и работодателями было возложено на «уполномоченных по труду» – по одному на каждый производственный район, что составляло 12 уполномоченных для всей Германии. Практически это были отчасти чиновники, отчасти юристы, представлявшие интересы предпринимателей. Но и с хозяевами предприятий отношения складывались у нацистов сложно. Имперский союз немецкой промышленности не смог сохранить свою независимость и вместе с другими индустриальными ассоциациями был объединен в новую организацию, действующую под эгидой нацистов[1]. В вопросах экономики и социальной политики главным для имперского руководства была эффективность. Будущее германской нации виделось не в социальном компромиссе классов, а в завоевании дополнительного жизненного пространства, которое осчастливит «всех истинных арийцев»[2].

Закон об организации национального труда от 20 января 1934 г., известный как Рабочая хартия, поставил работников в полную зависимость от работодателей, но при сохранении прав государства неограниченно вмешиваться в эти отношения. Закон определял, что «глава предприятия принимает решения в отношении служащих и рабочих по всем вопросам, касающимся предприятий». Он нес ответственность перед государством за благосостояние своих работников. Закон предусматривал, что служащие и рабочие должны платить работодателю верностью. Профсоюзы, коллективные договоры и право на забастовку отменялись.

Согласно Закону от 24 декабря 1934 г. учреждался Германский Рабочий Фронт (ГРФ), который теоретически заменял профсоюзы, но не

[1] См.: *Абесгауэр Б.* Фашистская диктатура и положение рабочего класса в Германии // Вопросы труда. 1933. № 6. С. 78–82; *Беккер К.* Фашизация профсоюзов в Германии // Советское государство. 1933. № 4. С. 97–106.

[2] См.: *Ширер У.* Взлет и падение третьего рейха: В 2 т. Т. 1. М., 1991. С. 303–309.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

являлся представительным органом рабочих. Он был построен по корпоративному принципу и включал в себя не только рабочих, но и предпринимателей. Максимальное число его членов доходило до 25 млн[1]. ГРФ были переданы все средства, места отдыха и другая собственность всех бывших профсоюзных объединений. Его возглавил Р. Лей, признанный впоследствии одним из главных военных преступников. Задачей Фронта определялось следить за тем, чтобы каждый индивидуум «был способен... выполнять максимум работы». Таким образом, рабочие были обязаны работать напряженно и много, не вступать в спор и не проявлять недовольства, в том числе размерами зарплаты. Она устанавливалась так называемыми рабочими опекунами, назначаемыми Рабочим фронтом. На самом же деле они определяли размеры зарплаты по указанию предпринимателя, даже не совещаясь по этому поводу с рабочими. Помимо этого 3 июля 1934 г. создается Имперская служба труда, руководившая прохождением гражданами обязательной трудовой повинности. Ее возглавил известный нацист К. Хирль. Отметим, что нацисты уделяли большое внимание проблемам, связанным с правовым регулированием труда. В числе руководителей немецких ведомств по труду оказались видные деятели фашистского режима Г. Вагнер, Ф. Заукель, Ф. Зельдт, А. Шпеер и др.

С мая 1935 г. резко ограничивалось право перехода с одной работы на другую, а с июня того же года ведомство по учету занятости получило право на принудительное перераспределение трудовых ресурсов. С целью прикрепления к рабочему месту еще в феврале 1935 г. вводились «трудовые книжки». С июня 1938 г. декретируется обязательная трудовая повинность по государственному распределению, за уклонение от которой предусматривается штраф и тюремное заключение. В то же время у отбывающего повинность появилась гарантия сохранения работы и его можно было уволить только с согласия правительственного ведомства по учету занятости. Наконец, в феврале 1939 г. в Германии вводится всеобщая трудовая повинность[2].

Если мы обратимся к нормативным актам, принятым в СССР преимущественно в 1939–1940 гг., то сходство заложенного в них правового регулирования трудовых отношений с германской моделью становится очевидным. В Советском Союзе также вводятся трудовые

[1] См.: *Буллок А.* Гитлер и Сталин: Жизнь и власть: Сравнительное жизнеописание: В 2 т. Т. 1. Смоленск, 1994. С. 504 и др.

[2] См. подробнее: *Киселев И.Я.* Из истории права XX века: трудовое право в фашистской Италии и нацистской Германии // Вестник Международного университета. 2001. Вып. 5. С. 108–164; *Он же.* Трудовое право в тоталитарном обществе. М., 2003.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

книжки, повышается продолжительность и интенсивность труда практически без увеличения его расценок, создаются государственные трудовые резервы, которыми распоряжалось правительство. До крайности осложняется возможность перехода с одного предприятия на другое, и устанавливается уголовная ответственность за тунеядство, за нарушения трудовой дисциплины. Излишне напоминать о членстве в единых советских профсоюзах рабочих и представителей руководства предприятий. Таким образом, тоталитарная идеология, даже противоположной направленности, диктовала сходные условия полуфеодального регулирования трудовых отношений в преддверии ожидаемой войны.

Вернемся к германским реалиям 30-х годов. Вопросами социальной поддержки малоимущих занималась организация «Сила через радость» (аналог итальянской «После работы»). Она охватывала ежегодно до семи миллионов человек. Бюджет в организации формировался за счет отчисления 10% всех взносов, выплачиваемых в Рабочий фронт. Возникает правомерный вопрос: почему немецкие рабочие, низведенные до уровня промышленных крепостных, получавшие зарплату на уровне прожиточного минимума, тем не менее поддерживали нацизм? Определенную роль сыграла идеологическая обработка. Но главной причиной примирения рабочего класса с его положением являлось наличие у него работы и гарантии, что он ее не потеряет. Вспоминая времена Веймарской республики, где было шесть миллионов безработных, рабочие напрямую ассоциировали политическую свободу со «свободой голодать». А. Гитлер прекрасно понимал важность борьбы с безработицей. Ему принадлежит фраза: «Если строительство автобана потребует вдвое меньше труда, я просто удвою его протяженность»[1]. В этой связи свертывание демократии и даже упразднение профсоюзов окупились занятостью полную рабочую неделю. Парадокс заключается в том, что Германия после 1918 г. имела прогрессивное трудовое законодательство, которое предусматривало 8-часовой рабочий день, ограничение сверхурочных работ, коллективные договоры, порядок рассмотрения трудовых конфликтов. Устанавливалась также возможность организации органов рабочего представительства на предприятиях в соответствии с Законом о фабрично-заводских советах (1920 г.). Но массовая безработица и нищета в условиях острого экономического кризиса конца 20-х – начала 30-х годов при слабой политической власти перевели механизм социального взаимодействия на «холостые обороты».

[1] Цит. по: *Буллок А.* Указ. соч. С. 399.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Некоторые аналогии данной ситуации с положением в России недавнего прошлого очевидны. Поэтому любые ошибки государства в трудовой и социальной политике могут стоить особенно дорого.

Нацистский тип социального партнерства был довольно странным, но трудовых конфликтов во второй половине 30-х годов было немного. Конечно, ликвидация безработицы была связана с бурным ростом военного производства, быстрым увеличением численности армии, умышленным сдерживанием заработной платы, эксплуатацией людских и материальных ресурсов захваченных стран. Поэтому национал-социалистическую модель взаимодействия труда и капитала нельзя признать удачной.

Все вышесказанное можно отнести с некоторой корректировкой и к Японии, стране с уникальными в то время трудовыми отношениями. Можно констатировать общие для всех фашистских и национал-социалистических государств черты. Во-первых, это второстепенная роль материальных стимулов к труду. Во-вторых, объединение в рамках корпорации работников и работодателей при доминирующей роли государства. В-третьих, это особая роль профессиональных союзов, склонных к замкнутости (для Японии – с внутрифирменным принципом формирования), и их реформизм правового толка без конфронтации с работодателем и государством. В-четвертых, патернализм в трудовых отношениях. Весьма своеобразные формы он имел в Японии, причем как до, так и после ликвидации военно-националистического режима. Первый социальный закон в Японии был принят только в 1897 г., причем даже в начале XX в. разрешался труд детей с 11 лет, а рабочий день женщин и подростков ограничивался 12 часами. Постепенно там сложилась система трудовых отношений, именуемая «ненко-сейдо», при которой работник считается пожизненно связанным с предприятием. Он принимается не на конкретную работу, а вообще на службу в данную фирму. Здесь налицо пережитки феодальной системы. Даже созданное после 1945 г. под руководством американских экспертов прогрессивное трудовое законодательство принципиально не изменило ситуацию. Отметим, что группу экспертов из США возглавлял эмигрант из России, в прошлом меньшевик и видный политический деятель периода Временного правительства В.С. Войтинский, младший брат известного советского ученого-трудовика И.С. Войтинского. Впрочем, в настоящее время японская модель трудовых отношений существенно трансформировалась[1].

[1] См.: *Луи П.* Японский рабочий. СПб., 1906. С. 5; *Матрусова Т.Н.* Трудовая мотивация в условиях социально-экономического кризиса: Япония // Труд за рубежом. 2005. № 2. С. 26–43; *Окимура Х.* Корпоративный капитализм в Японии. М., 1986, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Социал-демократический и либерально-демократический варианты разрешения противоречий между трудом и капиталом

Первый из них был связан в значительной степени с социальной политикой Швеции после создания в 1920 г. первого социал-демократического правительства Я. Брантинга. Активную политику в государственном посредничестве между трудом и капиталом вело также правительство лейбориста Д.Р. Макдональда в Англии и радикала Э. Эррио во Франции. Например, в Англии согласно Закону о промышленном управлении (1918 г.) определялся механизм установления минимальной заработной платы в тех отраслях, где отсутствовали коллективные договоры и были слабые профсоюзы. Закон об арбитражном суде (1919 г.) предусматривал введение добровольного арбитража при рассмотрении коллективных трудовых конфликтов. В 1927 г. принимается Закон о профсоюзах и трудовых спорах. Во Франции 25 марта 1919 г. утверждается Закон о коллективных договорах. Он предполагал возможность заключения коллективных договоров не только профсоюзами, но и любой организацией работников, а также стачечным комитетом. Закон от 19 июля 1928 г. вводил обязательное предупреждение об увольнении и устанавливал порядок возмещения при незаконном увольнении работника. Право на забастовку было закреплено на уровне Конституции страны[1].

Но в плане формирования механизма социального партнерства дальше всех ушли, несомненно, шведы. Этим вопросом занималась Комиссия по изучению проблем производственной демократии и социализации, работавшая до середины 30-х годов. Одну из главных задач Комиссии Я. Брантинг видел в достижении «влияния трудящихся на управление и развитие предприятий...»[2]. Предложение Комиссии предусматривало создание на предприятии с числом занятых более 25 человек производственных комитетов, которые состояли бы из представителей трудящихся и патроната и обладали бы консультативными правами. Но в то время к этому вопросу оказались не готовы ни предприниматели, ни профсоюзы, и вопрос был снят. Забегая вперед, скажем, что создание в 1946 г. фабрично-заводских комитетов стало фактически воплощением в жизнь этой разработки. В 20-х годах постепенно вводится безвозмездная пенсионная система за счет перераспределения государственных налогов. В 1928 г. принимается За-

[1] См. подробнее: *Киселев И.Я.* Современный капитализм и трудовое законодательство. М., 1971. С. 10–26.

[2] См.: *Плевако Н.С.* Швеция: реформизм против реформы? М., 1990. С. 15–19.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

кон о коллективных договорах, а с 1930 г. значительно расширяются права профсоюзов.

В 1938 г. было заключено Основное соглашение между Центральным объединением профсоюзов Швеции и Шведским объединением предпринимателей – так называемое Сальтшебаденское соглашение, принципы которого до сих пор используются при регламентации отношений государства, предпринимателей и профсоюзов. Договор ознаменовал собой официальный переход к политике «социального партнерства». Отныне регулирование социально-трудовых отношений должно было осуществляться профсоюзами и объединениями предпринимателей при посредничестве государства. Этот договор выработал политику компромисса между хозяевами предприятий и наемными работниками, так называемый мир в промышленности. «Дух Сальтшебадена» затруднял возможность открытого противостояния труда и капитала и надолго стал одним из главных элементов шведской политической культуры. Таким образом, наряду с законодательными установлениями одним из основных инструментов регулирования социально-трудовых отношений стали переговоры заинтересованных сторон.

Для регулирования трудовых отношений был создан Комитет рынка труда, главной задачей которого являлось предотвращение трудовых конфликтов. В рамках Комитета в дальнейшем заключались отдельные соглашения между профсоюзами и предпринимателями по таким конкретным вопросам, как охрана труда, промышленная санитария, профессиональное обучение, хронометраж рабочего дня[1].

Можно предположить, что одной из причин устойчивости шведской социально-экономической модели развития («шведского социализма») служит наличие механизма социального партнерства между трудом и капиталом при активном государственном посредничестве. Эта модель впоследствии была воспринята и другими Скандинавскими странами.

Политическая стабильность, экономическое и социальное благополучие в странах Северной Европы во многом было достигнуто благодаря социальному диалогу. Отличительной особенностью североевропейской модели социального партнерства во второй половине XX в. стало установление централизованной системы проведения коллективных переговоров. Социальные завоевания североевропейских трудящихся напрямую были связаны с действующей в этих

[1] См. о социальной политике Швеции: *Тимашкова О.К.* Шведская социал-демократия у власти: Очерк экономической и социальной политики. М., 1962.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

странах системой социального диалога[1]. Так, в Швеции в 1970-х годах была принята серия законов, наиболее важными из которых для профсоюзов являются три закона. Закон о гарантированной занятости предусматривал наличие объективной причины для увольнения рабочего или служащего и предварительного уведомления о предстоящем увольнении, продолжительность которого зависела от возраста работника (срок уведомления при увольнении для лиц моложе 25 лет составлял один месяц; он постепенно увеличивался для лиц старшего возраста, достигая 12 месяцев для людей старше 55 лет). Закон о рабочих представителях гарантировал право рабочим представителям выполнять свои функции по защите интересов трудящихся в рабочее время. Закон об участии профсоюзных представителей в управлении производством ввел два института, эффективно защищающих интересы трудящихся. Первый из них – это рабочие представители, делегируемые трудовым коллективом для осуществления надзора за состоянием техники безопасности на производстве, которые обладают правом запрета вредных или опасных работ. Второй институт – создание ряда центров профилактики и лечения профессиональных заболеваний, а также реабилитации.

Начиная с кризиса 1991–1993 гг., соотношение сил между партнерами по социальному диалогу в Швеции стало меняться не в пользу профсоюзов. В частности, это привело к изменению всей системы проведения коллективных договоров о заключении тарифных соглашений. Если раньше такие переговоры проводились на трех уровнях (национальном, отраслевом и низовом), то теперь шведские работодатели отказались вступать в переговоры на уровне конфедераций, что ослабило позиции профсоюзов. Шведская система заключения коллективных договоров была установлена в условиях, когда шведские профсоюзы были достаточно сильны и хорошо организованы, чтобы заключить с предпринимателями коллективный договор на приемлемых условиях даже без вмешательства правительства. В этих условиях коллективный договор заключался сначала на национальном уровне, а главной целью являлось обеспечение классового мира, поскольку в условиях отсутствия коллективного договора разрешаются различные виды действий трудящихся вплоть до забастовок. Во время действия коллективных договоров все забастовки считаются незаконными. Государство было обязано вмешаться в перего-

[1] См. подробнее здесь и далее: *Антюшина Н.М.* Североевропейские страны в контексте европейской интернационализации // Труд за рубежом. 2003. № 3. С. 26–32.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

воры о заключении коллективного соглашения только в том случае, если не удается его заключить в течение 14 дней переговоров между сторонами. Заметим, что коллективные договоры носят рамочный характер. Компаниям и профсоюзам не разрешалось заключать договоры на более плохих условиях, чем те, что зафиксированы в национальном коллективном договоре. На таких условиях проходили переговоры об установлении заработной платы в период с 1950-х по начало 1980-х годов. Вместе с тем данная процедура встречала все более резкое противодействие со стороны предпринимателей, которые жаловались, что такой порядок не позволяет дифференцировать условия договора в зависимости от конкретных условий отрасли. С 1997 г. в Швеции уже не проводится ни консультаций, ни переговоров о заключении коллективных договоров на национальном уровне. По сути сложилась новая система проведения переговоров о заключении коллективных договоров[1].

Похожая ситуация сложилась и в Дании. Датская конфедерация профсоюзов (LO) и Датская конфедерация предпринимателей (DA) с конца 1980-х годов отказались от практики заключения коллективных соглашений по всем вопросам регулирования рынка труда на национальном уровне. Большинство таких вопросов, включая установление заработной платы по разным специальностям в различных отраслях, решаются теперь на микроуровне, в то время как на общенациональном уровне остались только проблемы более общего характера, такие как определение минимума заработной платы, право на проведение забастовок, продолжительность отпуска, условия труда и пенсионного обеспечения. Датские профсоюзы добились себе права на 6-недельный отпуск начиная с 2002 г.

В отличие от Швеции и Дании в Финляндии пока сохраняется централизованная система проведения переговоров о заключении коллективных соглашений по заработной плате и другим условиям труда. В Норвегии трехстороннее сотрудничество имеет длительные традиции в отличие от других Скандинавских стран, в которых социальное партнерство осуществляется, как правило, без прямого вмешательства правительства. Коллективные переговоры здесь осуществляются при участии так называемого Контактного комитета, в котором сотрудничают представители правительства, предпринимателей и профсоюзов. Этот орган играет главную роль в выработке норвежской политики до-

[1] См.: *Антюшина Н.М.* Трудовые отношения, условия труда и социальная поддержка трудящихся в Швеции // Труд за рубежом. 2003. № 1. С. 94–112.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ходов. Социальный диалог в Норвегии осуществляется на общенациональном и отраслевом уровне.

Таким образом, североевропейская система социального партнерства, первоначально сложившаяся как централизованная, стала постепенно эволюционировать в направлении более децентрализованной системы.

Экономическая интеграция в рамках ЕС ведет к трансформации сложившейся в Скандинавских странах модели социально-экономического развития, включая систему социального диалога в сфере трудовых отношений. Швеция, Дания, Финляндия уже являются участниками европейского социального пространства, и они участвуют в социальном диалоге на уровне ЕС. Так, Дания принимает участие в пилотном проекте КОМЕС (Европейский союз на уровне коммун), в котором участвуют профсоюзы и работодатели коммунального уровня пяти стран ЕС: Дании, Германии, Великобритании, Италии и Франции. В рамках этого проекта вырабатываются условия проведения переговоров об установлении заработной платы для персонала средних школ, муниципальных поликлиник и местных органов государственного управления. Даже Норвегия, оставаясь вне ЕС, участвует в организации и проведении социального диалога на уровне ЕС, так как норвежские профсоюзные и предпринимательские организации участвуют в Европейской конфедерации профсоюзов (ETUC), Европейской конфедерации промышленников и предпринимателей (UNICE) и Европейском объединении государственных предприятий, на которые в ЕС возложена ответственность за организацию социального диалога на интеграционном уровне.

ЕС вступил на путь постепенного формирования единого социального пространства после заключения Амстердамского договора (ст. 2), в том числе организуется проведение социального диалога на уровне ЕС. В 1998 г. Комиссия ЕС выпустила документ «Адаптация и продвижение социального диалога на уровень ЕС». Маастрихтский договор вместе с Соглашением по социальной политике расширили ответственность партнеров по социальному диалогу. Амстердамский договор положил начало социальному измерению европейской интеграции. 14 июля 1999 г. Комиссия ЕС выпустила сообщение о выработке стратегии ЕС в области модернизации системы социальной защиты. Уже заключено три рамочных соглашения между социальными партнерами на уровне ЕС: об отпусках для родителей от 14 декабря 1995 г.; о работе на неполный рабочий день от 15 декабря 1997 г. и о контрактах на срок от 17 марта 1999 г. В 1998 г. Комиссия ЕС приняла реше-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ние начать отраслевые переговоры между социальными партнерами на уровне Союза, в соответствии с которым было создано более 20 комитетов по социальному диалогу в области транспорта, телекоммуникаций, сельского хозяйства и т.д.

Поле для сохранения национальных особенностей в организации социального диалога между всеми странами – членами ЕС, включая североевропейские, все более сужается, и трехстороннее сотрудничество во все большей мере будет осуществляться по единым правилам и на основе гармонизированных процедур[1]. Маастрихтский и Амстердамский договоры, создавшие юридическую базу для социальной политики ЕС, а также Лиссабонская стратегия, которая определила довольно жесткие рамки для социальной политики, образуют собой последовательные фазы реализации курса ЕС на создание единого социального пространства, которое в наибольшей мере затрагивает интересы тех стран – участниц ЕС, которые сильнее отличаются по социальным стандартам от среднего уровня. Особенно это касается североевропейских государств.

Еще одним вариантом выхода из кризиса был комплекс реформ, известный как «новый курс», проводимый американским президентом Ф.Д. Рузвельтом в 30-х годах. В определенном смысле «новый курс» означал реализацию в США тех же социальных реформ, что и в ряде европейских стран в начале XX в. В то же время он являлся завершением длительного пути к регулируемой экономике, начавшегося с контроля над железнодорожными тарифами и трестами в 1880–1890 гг., и социальных реформ президентов Т. Рузвельта и В. Вильсона. Действительно новаторским в «новом курсе» была быстрота его осуществления, уложившаяся в считанные годы. В европейских странах аналогичный процесс занял десятилетия. В нашу задачу не входит анализ всего «нового курса», который представлял целую систему реформ практически всех сторон социально-политической жизни. Его стержнем явилось усиление государственного регулирования, составной частью которого было налаживание отношений между работниками и работодателями и становление государственной системы социального обеспечения[2]. О социальном партнерстве «по шведскому вариан-

[1] См.: *Антюшина Н.М.* Перестройка социальной сферы в странах Северной Европы // Труд за рубежом. 2004. № 4. С. 92–116; *Она же*. Социальные государства Европы и пути их развития // Труд за рубежом. 2005. № 1. С. 23–40.

[2] См.: *Иванов С.В.* «Война с бедностью» Ф.Д. Рузвельта: Социальные программы «нового курса» в США, Саратов, 1989; *Мальков В.Л.* «Новый курс» в США. Социаль-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ту» в данном случае говорить не приходится, но некоторые элементы социального сотрудничества имели место.

Сами реформы были вызваны крайней необходимостью, так как вопрос стоял о сохранении социально-политической системы. Паника на бирже и банковский кризис, обострение классовой борьбы и рост преступности, около 25% безработных от всего трудоспособного населения – все это требовало эффективных и оперативных мер со стороны государства. Еще будучи губернатором штата Нью-Йорк в конце 20-х – начале 30-х годов. Рузвельт заявил: «Помощь этим несчастным гражданам (безработным) должна быть представлена Правительством не в форме милостыни, а в порядке выполнения общественного долга»[1]. В противовес саморегулируемой экономике новый президент выдвигал идею «сочетания интересов», где каждой социальной группе, будь то работники или предприниматели, надлежит осознать себя частью целого, звеном общего плана. Члены «мозгового» центра президента, профессора Колумбийского университета Р. Моли, Р. Тогвелл и А. Берли предполагали сотрудничество всех классов во имя общественных интересов. Целью развития Тогвелл считал «необходимое для всех, а не роскошь для немногих». Берли был сторонником «коллективизма без коммунизма»[2].

Значительное место в государственной политике в период кризисного состояния экономики отводилось вопросам социальной защиты населения. Создается целый ряд организаций, которые при различной степени участия государства и в основном на бюджетные средства организовывали для безработных общественные работы, прежде всего для лиц в возрасте от 18 до 25 лет. Это Гражданский корпус сохранения ресурсов, Администрация гражданских работ и Администрация по обеспечению работой. Первоначально профсоюзы осудили такую практику, заявляя, что идет милитаризация труда и «сбивание» заработной платы, но впоследствии функционеры АФТ были вынуждены сделать шаги навстречу государственной политике занятости. Общественные работы облегчали положение безработных, но не решали проблему занятости в целом. Федеральный фонд помощи безработным всех возрастов, имевших ранее постоянную работу, создавался за счет специального налога на предпринимателей, а распоряжались ими власти штатов. К 1938 г. каждый штат ввел ту или иную

ное движение и социальная политика. М., 1973; *Шкудин М.З.* К истории государственно-монополистической социальной политики. М., 1980, и др.

[1] Цит. по: *Яковлев Н.Н.* ФДР – человек и политик // Избр. произв. М., 1988. С. 122.

[2] См.: *Яковлев Н.Н.* Указ. соч. // Избр. произв. С. 129, 130.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

форму страхования по безработице. 14 августа 1935 г. вступил в силу Закон о социальном обеспечении. Многим категориям рабочих по достижении 65-летнего возраста назначались небольшие пенсии. Взносы в пенсионный фонд делались работниками и предпринимателями[1]. Система выплаты пенсий и пособий оказалась очень сложной, с существенными отличиями в различных штатах. Но принципы заботы государства о гражданах, ответственности правительства за благосостояние народа получили свое законодательное утверждение. На повестку дня стало образование двух новых министерств: социального обеспечения и общественных работ.

Меры социального обеспечения и социальной защиты лишь смягчали последствия кризиса. Но реальный выход из него мог быть осуществлен только через возрождение экономики и создание эффективного механизма сотрудничества труда и капитала. И такие меры были предприняты. 16 июня 1933 г. вступает в силу Закон о восстановлении национальной промышленности. Он вводил «кодексы честной конкуренции» во всех отраслях промышленности. Кодексы запрещали детский труд, устанавливали минимальную заработную плату, максимальную рабочую неделю. В разделе 7А провозглашалось право рабочих на коллективный договор и организацию профсоюзов. Надо отметить, что некоторые антипрофсоюзные меры были отменены Федеральным законом против судебных предписаний, касающихся профсоюзов 1932 г. (Закон Норриса-Лагардия). Названным Законом ограничивалась возможность работодателей в получении судебных предписаний, направленных против профсоюзов, и объявлялись недействительными так называемые желтые обязательства, т.е. обязательства наемных работников не вступать в профсоюзы. Но идеи неограниченной свободы предпринимательства и индивидуализма пользовались еще очень значительной популярностью в американском обществе и оставались составной частью национального менталитета, что сказывалось на характере формирования механизма социального партнерства.

В мае 1935 г. Верховный суд США признал неконституционным Закон о восстановлении национальной промышленности, в том числе его положения, касающиеся трудовых отношений. Отметим, что Верховный суд США до 30-х годов. XX в. периодически признавал неконституционными акты социального законодательства, опираясь на ли-

[1] См.: Краткая история США. М., 1993. С. 158–159; *Левчук С.В.* Политико-правовые основы «нового курса» Ф.Д. Рузвельта в США (1928–1939). М., 2000; *Лушников А.М.* «Новый курс» Ф.Д. Рузвельта и развитие учения о трудовых правах человека // Lex rossica. 2004. № 4. С. 913–922.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

берально-индивидуалистическую концепцию прав и свобод человека. Даже законы отдельных штатов, ограничивающие продолжительность рабочего дня для некоторых категорий работников, признавались недопустимым вмешательством в права личности[1]. Образовавшийся вакуум заполнил Национальный закон о трудовых отношениях (Закон Вагнера), подписанный президентом 5 июня 1935 г. Закон Вагнера, который называют «Великой хартией вольностей трудящихся», гарантировал трудящимся «двойное право»: право на объединение в профсоюзы и право заключения коллективных договоров с нанимателями. В соответствии с этим Законом учрежден специализированный государственный орган – Национальное управление по трудовым отношениям, который был призван содействовать организации коллективных переговоров и разрешению коллективных споров[2]. Сам сенатор Р. Вагнер, чье имя получил данный акт, говорил, что целью Закона было «развитие партнерства между промышленностью и трудом в решении национальных проблем, что является существенным дополнением политической демократии»[3]. В тот период ситуация с соблюдением трудовых прав работников в США была далека от идеальной, но правительство пыталось ее исправить. В марте 1939 г. выходит знаменитый роман Д. Стейнбека «Гроздья гнева», где писатель показал бесправное положение сезонных рабочих в Калифорнии. Если ориентироваться на принятое в американском праве понятие нечестной трудовой практики[4], то автор описал почти все ее проявления: препятствование реализации права на объединение и коллективные переговоры, одностороннее изменение существенных условий трудового договора, составление «черных списков» активистов, увольнение работников в отместку за профсоюзную деятельность и др. Книга получила широкий общественный резонанс, с ней были знакомы ведущие политические деятели, начиная с президента США. Уже в конце 1939 г. Сенатский комитет по вопросам образования и труда начал слушания о положении сезонных рабочих в Калифорнии.

В 1947 г. Законом Тафта-Хартли устанавливается процедура заключения коллективного договора, положения о контроле над забастовками, угрожающими здоровью и благополучию нации. Как следует из

[1] См.: *Киселев И.Я.* Личность в буржуазном трудовом праве. М., 1982. С. 23.
[2] См.: *Макконел К.Р., Брю С.Л.* Экономика: Принципы, проблемы, политика. Т. 2. М., 1992. С. 293–299.
[3] Цит. по: *Усенин В.И.* Социальное партнерство или классовая борьба? С. 63.
[4] См.: *Киселев И.Я.* Сравнительное и международное трудовое право. М., 1999. С. 311 (примеч.).

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

содержания вышеназванных законов, государство устанавливает правовой статус социальных партнеров в регулировании трудовых отношений, правовые формы их сотрудничества в рамках коллективных договоров, мирные средства разрешения трудовых конфликтов.

Формированию основ социального партнерства способствовал целый ряд факторов. Это целенаправленная государственная социальная политика, активизация рабочего, в том числе забастовочного, движения, осознание частью предпринимателей необходимости идти на уступки, объективная потребность в социальном взаимодействии в условиях обострения кризисов и угрозы для всей социально-экономической системы. В определенной мере сказывалось и влияние ситуации в СССР. Активное государственное вмешательство в экономику, значительная степень материального равенства граждан, мощная система социального обеспечения и гарантия занятости в Советском Союзе являлись существенными «раздражителями» Запада. Такая ситуация давала дополнительный стимул и пример рабочему движению, одновременно демонстрируя правительствам и предпринимателям возможные последствия революционного взрыва. Американский писатель Теодор Драйзер имел все основания заявить по поводу появления социального законодательства в США в 30-х годах: «За это я благодарю Маркса и красную Россию».

Социальное партнерство в странах постсоциалистического пространства (Центральная и Восточная Европа, бывшие союзные республики СССР)

Значительным событием конца 1990-х гг. стало крушение социалистической экономической системы в названных странах. Переход к рыночным отношениям сопровождался кризисными явлениями в экономике, снижением уровня доходов населения и т.д. В этих условиях в постсоциалистических странах остро встал вопрос о выборе модели социального диалога в сфере труда. Большинство стран, в том числе и Россия, сделали свой выбор в пользу трехстороннего сотрудничества социальных партнеров и государства, трехсторонних консультаций и трех- и двусторонних коллективных соглашений и договоров на национальном, межотраслевом, отраслевом, территориальном и локальном уровнях[1].

На выбор этой модели в значительной мере повлияла позиция Международной организации труда (МОТ). Она культивировала значе-

[1] См.: *Подшибякина Н.Д., Цысина Г.А.* Социально-трудовые отношения в странах Центральной и Восточной Европы // Труд за рубежом. 2006. № 2. С. 26–45.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ние трипартизма, поскольку и сама организация строилась на принципе трехстороннего взаимодействия представителей правительств, союзов работодателей и профсоюзов государств-участников. Кроме того, прошлый опыт централизованного государственного регулирования социалистических трудовых отношений в определенной мере диктовал сохранение этой функции в «руках государства», но ее реализация в новых условиях должна была проходить на основе консультаций с социальными партнерами. В этой связи в странах постсоциалистического пространства были созданы трехсторонние советы, их полномочия различаются по странам, но в основном эти органы имеют совещательный или совещательно-рекомендательный статус, в ряде случаев в их рамках могут заключаться генеральные соглашения (Венгрия, Чехия, Казахстан, Белоруссия, Россия и др.). Эти трехсторонние органы используются правительствами для консультаций перед принятием важных решений в социально-трудовой сфере. Среди них Совет по примирению интересов в Венгрии, созданный в 1990 г., Комиссия по согласованию интересов в Болгарии (1990 г.), Фонд социального мира в Польше (1993 г.) и др.[1] Так, в Венгрии национальный трехсторонний Совет выполняет целый ряд функций: определение минимального размера оплаты труда на следующий год; разрешение коллективных трудовых споров; участие в формировании политики и законодательства по вопросам труда и занятости[2]. Большинство трехсторонних советов действуют на основе законодательных актов, немногие – по трехстороннему соглашению. В России такими постоянно действующими органами социального партнерства являются трех- или двусторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Другой характерной особенностью правовой модели социального партнерства в постсоциалистических странах стало ее «строительство сверху», т.е. формирование этой модели государством. Многими исследователями подчеркивается тот факт, что в отличие от стран Запада, где социальное партнерство возникло в результате длительной и упорной борьбы за свои права трудящихся и их профсоюзов, т.е. «снизу», в рассматриваемых странах социальное партнерство насаждалось «сверху» как один из механизмов регулирования рынка труда.

[1] См.: *Ершова И.Б.* Роль профсоюзов в формировании трудовых отношений переходного периода в странах Восточной Европы // Труд за рубежом. 1995. № 2. С. 71–72.

[2] См.: *Нача Б.* Проблемы становления системы социального диалога в Венгрии // Опыт и проблемы социального диалога в России и странах Европейского союза. М., 2005. С. 85–87.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

В России первым шагом по созданию правового механизма социального партнерства был Указ Президента РФ от 15 ноября 1991 г. № 212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)». Этим Указом вводилась многоуровневая система социального партнерства в области социально-трудовых отношений и разрешения трудовых конфликтов. Она включала следующие уровни: общенациональный, уровень субъекта Федерации, территориальный, отраслевой и уровень предприятия. Затем принимается Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» (1992 г.), который конкретизирует уровни социального партнерства по типам (видам) заключаемых коллективных соглашений и договоров, устанавливает процедуру коллективных переговоров, порядок заключения соглашений и ответственность сторон[1].

Возвращаясь к истории формирования правовой модели социального партнерства в постсоциалистических странах, следует также остановиться еще на одной ее особенности. Это недостаточная независимость и самоидентификация социальных партнеров, особенно представителей работодателей. Что касается профсоюзов, то во всех странах наблюдался сложный процесс, с одной стороны, реформирование прежних традиционных профсоюзов, сформировавшихся в период социалистического строительства, с другой – зарождение новых независимых профсоюзов. В ряде стран этот процесс сопровождался расколом и конфронтацией в профсоюзной среде. В России доминирующие позиции сохранил реформированный профсоюз, ныне – Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР). Намного сложнее складывалась ситуация с другим социальным партнером – союзами работодателей. Если на Западе такие объединения создавались как вызов, реакция на существование профсоюзного движения, то в странах социалистической ориентации с господством государственной формы собственности такие союзы работодателей в принципе не могли получить распространения. В большинстве стран правовая база социального партнерства появлялась до становления самодостаточной структуированной стороны социального партнерства – представителей (союзов) работодателей.

В европейских постсоциалистических странах в связи с последующим их вступлением в ЕС получила развитие еще одна форма социального партнерства – советы предприятий. Эти органы рабочего пред-

[1] Ведомости съезда народных депутатов РФ и Верховного Совета РФ. 1992. № 17. Ст. 890.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ставительства действуют на локальном уровне, как правило, в большинстве стран наряду с профсоюзами, реже в других странах создаются только там, где профсоюзные организации отсутствуют. Законодательство ЕС предусматривает обязательное создание на предприятиях стран – членов ЕС органов наемных работников, наделенных консультативно-информационными функциями, о чем речь пойдет дальше. Таким образом, получает распространение «многоканальная» система представительства интересов работников не только профсоюзами, но и органами рабочего представительства.

Одной из тенденций развития правового механизма социального партнерства в рассматриваемых странах является их ориентация на унифицированные на уровне международно-правовых стандартов модели социального партнерства. Так, для стран СНГ в этой роли выступает Модельный закон о социальном партнерстве, принятый на 27-м пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств – участников СНГ (Постановление от 16 ноября 2006 г. № 27-14)[1]. Закон определяет организационные, правовые и экономические основы функционирования системы социального партнерства как важнейшего механизма регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, цели, принципы, уровни, формы социального партнерства, основные права социальных партнеров на информацию, коллективные переговоры и др. Для европейских стран особую роль играет Европейская социальная хартия (1996 г., пересмотренная). Российская Федерация подписала эту Хартию в 2000 г., но до сих пор не ратифицировала. Стороны названной Хартии признают в качестве целей своей политики создание условий, обеспечивающих осуществление основных трудовых прав и принципов, в том числе права работников и работодателей на объединение, права на коллективные переговоры и коллективные действия по защите своих прав, права на информацию и консультации. Эти права составляют ядро правового механизма социального партнерства, о чем речь пойдет дальше.

Подведем основные итоги.

1. Исторический опыт свидетельствует о бесперспективности попыток снятия противоречий между трудом и капиталом через механизмы государственно-тоталитарных методов правового регулирования социально-трудовых отношений. Любое насильственное отступление от естественного общественного развития чревато социальными по-

[1] Информационный бюллетень Межпарламентской Ассамблеи государств – участников СНГ. 2007. № 39.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

трясениями. Уроки прошлого должны учитываться, так как сложные кризисные ситуации сопровождают и современное общество, а опасность возврата к прежним, сугубо централизованным методам регулирования социально-трудовых отношений не так уж маловероятна.

2. Ориентация государственной политики на методы социального партнерства в регулировании социально-трудовых отношений доказала свою эффективность. Выше уже упоминалось о правоте теории К. Маркса относительно углубления общего кризиса капитализма в конце XIX – начале XX в., но, образно выражаясь, крик «младенца», коим тогда являлся капитализм, был принят классиком за предсмертный «храп» старика. Главным средством выхода из цивилизационного кризиса было усиление государственного регулирования и создание механизма социального партнерства в сфере отношений труда и социального обеспечения. Конечно, последнее не заменяет первого, но эффективность первого без последнего может быть сведена к нулю. Это не означает, что правовой механизм социального партнерства – панацея от всех бед. Его применение должно корректироваться в зависимости от социально-экономического состояния общества. Соответственно, в условиях обострения кризисных ситуаций необходима активизация роли государства и усиление методов государственного регулирования социально-трудовых отношений. Сам по себе механизм социального партнерства не исключает государство из процесса регулирования социальных и трудовых отношений, а лишь усложняет его роль: от прямого вмешательства до партнерских отношений с союзами работников и работодателей. Учитывая исторический опыт России, как и многих других стран, можно утверждать, что любое, даже обоснованное, государственное вмешательство в социально-экономические процессы имеет свои пределы, выход за которые дает обратный эффект. Самоустранение государства из этих отношений не менее губительно. В этой связи уместно процитировать слова известного американского историка А.М. Шлезингера: «И все же неравенство как порождение нерегулируемого рынка, с одной стороны, и ужасы тоталитарного этатизма – с другой, не оставляют истинным демократам иного выбора, кроме поиска многообразных форм координации усилий правительства, бизнеса и трудящихся в рамках свободной экономики»[1].

Проведенный нами анализ исторического опыта и выявленные общие тенденции государственной политики в сфере регулирования

[1] *Шлезингер А.М.* Циклы американской истории. М., 1992. С. 366.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

социально-трудовых отношений создают базу для исследования современного российского трудового законодательства. Это также позволяет решить вопрос о возможности рецепции зарубежного опыта с учетом национальных традиций.

3. Формирование правовой модели (механизма) социального партнерства в постсоциалистических странах осуществлялось при активном участии государства на базе международно-правовых стандартов. В основе этой модели заложены принципы трипартизма и многоуровневого социального диалога (национальный, территориальный, отраслевой, локальный уровни).

16.2. Социальное партнерство: от истоков теории до закрепления в Трудовом кодексе РФ

У истоков теории социального партнерства

Теоретические основы социального партнерства были заложены в трудах отечественных исследователей, творчество которых было затронуто в первом томе данного Курса. И.И. Янжул доказывал, что вмешательство государства в экономику означает осуществление государственного социализма. Он поддерживал свободу предпринимательских ассоциаций и настаивал на необходимости их взаимодействия с рабочими ассоциациями[1]. В дальнейшем академик выступал за легализацию экономических забастовок. При этом забастовки он считал крайней формой экономической борьбы, имеющей слишком много издержек. Гораздо предпочтительней, на его взгляд, были примирительно-посреднические процедуры и трудовой арбитраж[2]. Предложения И.И. Янжула были напрямую связаны с идеей социального мира в трудовых отношениях. Он писал: «Наличие борьбы между рабочими и капиталистами до известной степени неизбежно и должно разрешаться и предупреждаться именно только с помощью вмешательства государства»[3]. Янжул считал, что социальный мир представляет собой установление мира и согласия вместо борьбы и раздора с различными, якобы классовыми интересами в промышленных классах. Место борьбы, по его мнению, должно было занять согласование интересов, т.е. попытки и приемы к возможному примирению выгод классов пред-

[1] *Янжул И.И.* Промысловые синдикаты и предпринимательские союзы. М., 1896.

[2] См.: *Янжул И.И.* Забастовки или стачки рабочих и чиновников, их значение, критика и возможность их замены. СПб., 1906. С. 7–21.

[3] *Янжул И.И.* Из воспоминаний и переписки фабричного инспектора первого призыва. СПб., 1907. С. 5.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

принимателей и рабочих. Выгоды для хозяев и рабочих в мирном улаживании всех их споров и соглашении интересов, на его взгляд, были одинаковы[1]. Таким образом, работы И.И. Янжула содержат позитивную критику существовавшего законодательства и анализ состояния рабочего вопроса. Высокий научный уровень и богатый практический опыт позволили ему выявить основные «болевые» точки фабричного законодательства и выйти на идею социального партнерства.

В.П. Литвинов-Фалинский писал о желаемом «союзе труда и капитала», о необходимости государственного вмешательства в их отношения. Он видел двуединую цель фабричного законодательства: во-первых, облегчение положения рабочих и, во-вторых, постановка сторон в правовые рамки. При этом фабричное законодательство виделось ему достаточно широко и должно было регулировать не только отношения промышленников и рабочих, но и отношения между предприятиями, отношения последних с окрестным населением, а также между промышленниками и государством[2]. Он был сторонником теории «государственного вмешательства в отношения предпринимателей и работников», «социального сотрудничества труда и капитала». Центральным тезисом работ В.П. Литвинова-Фалинского было «разумное сочетание интересов государства, работников и работодателей». Он писал о взаимодействии в фабричном законодательстве двух начал: прямого государственного регулирования труда и договорного. Как мы сегодня говорим, о соотношении централизованного и локального правовых методов регулирования. Он отмечал: «Там, где кончаются пределы государственного регулирования положения труда в крупной промышленности, начинается уже область общественной инициативы, главным образом со стороны самих рабочих и предпринимателей... в лице их союзов и организаций»[3]. Прямое государственное вмешательство в трудовые отношения он связывал с деятельностью фабричных инспекций. При этом фабричные инспекции рассматривались им не только как органы надзора за соблюдением фабричного законодательства, но им предписывалась функция «предупреждения столкновений между нанимателями и рабочими... фабричная инспекция должна выступать в роли посредника в разрешении споров меж-

[1] См.: *Янжул И.И.* Воспоминания о пережитом и виденном в 1864–1909 гг. Вып. 1. СПб., 1910. С. 173–175.

[2] *Литвинов-Фалинский В.П.* Фабричное законоведение как предмет преподавания в технических институтах. СПб., 1900. С. 5–7.

[3] См.: *Литвинов-Фалинский В.П.* Фабричное законодательство и фабричная инспекция в России. СПб., 1904. Введение. С. XXI.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ду ними путем миролюбивого соглашения сторон». Именно в таком ключе были расширены полномочия фабричных инспекций в Законе от 3 июня 1886 г. о правилах найма рабочих.

В.П. Литвинов-Фалинский сетовал, что «существующее законодательство не создало почвы для возникновения солидарности интересов рабочих и противопоставления их интересам предпринимателей»[1], а необходимость в этом очевидна. Фактически он ратовал за создание в России условий для развития известных форм самодеятельности рабочих, их привлечения к участию в улучшении своего положения. Именно с этой точки зрения В.П. Литвинов-Фалинский оценивал и Закон от 10 июня 1903 г. о фабричных старостах как нормативный акт, «представляющий первый шаг в области организации рабочих и их самодеятельности на началах представительства». Однако он отмечал, что данный Закон носит полицейский характер, а его целью является предупреждение фабричных беспорядков, которые обусловливаются невозможностью для рабочих выражать свои общие пожелания и требования[2].

В трудах И.Х. Озерова получила теоретическую поддержку идея «самоорганизации рабочих». Например, одна из его работ «Фабричные комитеты и коллективный договор» была написана в пропагандистско-просветительском ключе и проиллюстрирована подробной характеристикой законодательства Германии, США, Австралии о фабричных рабочих комитетах и практикой его применения. Рассмотрена и зарубежная коллективно-договорная практика, где коллективные договоры характеризуются им как «средство закрепления социального мира»[3]. Он высказывался за легализацию профсоюзов, допущение стачек экономического характера, дал наиболее полный перечень причин стачек и предложил пути их устранения[4]. Озеров справедливо полагал, что «правовая фабрика возможна лишь в правовом государстве»[5].

А.А. Микулин наметил целую программу гармонизации трудовых отношений, которая отличалась взвешенностью и реалистичностью. Эта программа включала: 1) распространение охраны труда не только

[1] См.: *Литвинов-Фалинский В.П.* Фабричное законодательство и фабричная инспекция в России. С. XXIII.

[2] См.: *Литвинов-Фалинский В.П.* Указ. соч. С. 91, 93.

[3] См.: *Озеров И.Х.* Фабричные комитеты и коллективный договор. М., 1902. С. 14.

[4] См.: *Озеров И.Х.* Политика по рабочему вопросу в последние годы (По неизд. документам). М., 1906. С. 23–36, 59–111, 131–142; *Он же*. Борьба общества и законодательства с дурными условиями труда. М., 1901; *Он же*. Из жизни труда: Сб. статей. Вып. 1. Статьи по рабочему вопросу. М., 1904.

[5] *Озеров И.Х.* Нужды рабочего класса в России. М., 1906. С. 8.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

на фабрично-заводских рабочих, но и на труд любых наемных рабочих вообще; 2) создание центрального учреждения на паритетных началах из представителей промышленников, рабочих и при участии государства, которое бы ведало охраной труда всех видов и согласовывало все возникающие между сторонами разногласия; 3) создание условий, благоприятных для самостоятельности рабочих, в том числе свободы объединения в профсоюзы; 4) формирование третейских и подобных им судов, построенных на равном представительстве сторон и решения которых имели бы для сторон обязательную силу. Он также предлагал вести регулярную статистику труда, четко соблюдать независимость инспекции труда, расширить круг ее полномочий[1]. Еще раз подчеркнем, что в вышеназванных работах только намечались общие идеи социального партнерства и даже сам этот термин не применялся.

Идея социального партнерства является до известной степени плюралистичной и даже деидеологизированной. Она связана с идеей корпоративности и социальной солидарности. Отсюда попытки ее использования в государствах с различным экономическим и социальным строем, особенно в условиях поиска путей выхода из общественно-политических и экономических кризисов. В подтверждение этого можно привести наличие отдельных элементов социального партнерства в политике таких несхожих государственных деятелей, как Б. Муссолини (итальянский корпоративизм), Ф.Д. Рузвельта («Новый курс»), Я. Брантинга (шведская модель социального сотрудничества), Р. Макдональда (английский вариант социального диалога), о чем мы уже говорили ранее. Это свидетельствует об универсальности идеи социального взаимодействия, ядро которой составляет осознание необходимости переговоров и взаимных консультаций как противовеса классовому противостоянию труда и капитала[2].

Учение о социальном партнерстве

Собственно учение о социальном партнерстве сформировалось в Германии уже после Второй мировой войны. Оно было неразрывно связано с социал-демократической идеологией и до известной степени являлось ее порождением. Более того, теоретические основы это-

[1] *Микулин А.А.* Рабочий вопрос и пути его решения. Киев, 1907; *Он же.* Рабочий вопрос и капитализм. Киев, 1908; *Он же.* Фабричная инспекция в России. 1882–1906. Киев, 1906; *Он же.* Фабричное законодательство как следствие фабричной системы производства. Киев, 1901.

[2] См. подробнее: *Киселев И.Я.* Трудовое право в тоталитарном обществе. М., 2003; *Лушникова М.В.* Государство, работники и работодатели: история, теория и практика правового механизма социального партнерства. Ярославль, 1997. С. 18–29, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

го учения были заложены «Годесбергской программой» Социал-демократической партии Германии, принятой в 1959 г. Одним из ее основных положений выступало создание экономической демократии, при которой рабочий на равных правах с капиталистом принимает участие в управлении экономикой и по своему желанию, как и все остальные, может создать по мере роста дохода собственное состояние. Сам термин «социальное партнерство» связан с именем председателя одного из западногерманских промышленных профсоюзов Г. Лебера, предложившего свой профсоюзный план социального партнерства. Ведущий союз предпринимателей ФРГ «Федеральное объединение союзов немецких работодателей» поддержал принцип социального партнерства с профсоюзами. Конфликты между трудом и капиталом при этом не отрицались, но главным считалось достижение баланса интересов – «конфронтирующее партнерство». Эта концепция оказала большое влияние на все послевоенное экономическое и политическое развитие ФРГ[1]. Эта идея классового сотрудничества получила широкую поддержку, практическую реализацию в странах Западной Европы, конвенциях и рекомендациях МОТ.

В советской науке трудового права проблемы социального партнерства стали активно исследоваться в 60-е годы XX в. Эти исследования имели идеологическую направленность и были построены на критическом анализе буржуазных концепций социального партнерства, практики их применения в капиталистических странах[2]. Также рассматривалось влияние этих концепций на международно-правовое регулирование труда. Общим итогом проводимых исследований было утверждение о том, что «...воплощая идею классового сотрудничества, теория социального партнерства охватывает целый конгломерат различных по своему происхождению и содержанию буржуазных концепций, призванных создать извращенное представление о характере капиталистических производственных отношений, замаскировать эксплуатацию, способствовать подавлению классовой борьбы пролетариата»[3]. Господство государственной марксистско-ленинской идеологии не допускало иных заключений. Но вместе с тем эти исследования отличали довольно полный анализ теоретических концепций классового

[1] См.: *Киселев И., Мошенский М.* Буржуазные теории труда на службе монополий. М., 1965. С. 111 и далее; *Премслер М.* Теория о «социальном партнерстве» (на примере ФРГ) // Труд, право, идеология. М., 1982. С. 63–86.

[2] См.: *Киселев И.*, *Мошенский М.* Буржуазные теории труда на службе монополий. М., 1965; *Усенин В.И.* Социальное партнерство или классовая борьба? М., 1968, и др.

[3] *Усенин В.И.* Указ. соч. С. 21.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

сотрудничества, основанный на иностранных первоисточниках и зарубежном законодательстве, практике его применения в ключе этих буржуазных концепций. В работах советских ученых подчеркивалось, что, несмотря на демагогический, лживый характер теории социального партнерства, она не лишена практического смысла, подкреплена государственными организационными мерами, оказывает несомненное влияние на развитие трудового законодательства в зарубежных странах. После таких заявлений следовало вновь писать о необходимости вести упорную идеологическую борьбу, разоблачать их эксплуататорскую сущность. Например, В.И. Усенин обоснованно утверждал, что в большинстве капиталистических стран положения коллективных договоров об условиях труда работников являются нормами объективного права. В этом вопросе он дискутировал с В.М. Догадовым и рядом других советских авторов, ссылавшихся на то, что при капитализме рабочие организации не могут выполнять законодательных функций, а право не может выполнять «общую волю» антагонистических классов. Отсюда, казалось бы, следовал вывод о том, что на Западе коллективный договор как раз и является результатом компромисса, согласовывает интересы капиталистов и трудящихся. Но В.И. Усенин, опираясь на авторитет Н.Г. Александрова, утверждал следующее: «Компромисс по конкретным условиям труда нельзя считать подтверждением принципиальной приемлемости эксплуататорской системы для рабочего класса»[1]. Аналогичную позицию занимал и Б.Н. Жарков, отмечавший повышение роли коллективных договоров в системе капиталистического правового регулирования труда, но называвший их средством антимонополистической борьбы при условии классового подхода[2].

Если «снять» с этих исследований продиктованные временем идеологические наслоения, то с очевидностью проявляется высокий уровень проведенных сравнительно-правовых исследований теории социального партнерства в трудовом праве зарубежных стран, применимость и необходимость учета зарубежного опыта. В советской науке трудового права особое место занимает специальное исследование В.И. Усенина, посвященное рассматриваемой проблеме[3]. Буржуазные

[1] *Усенин В.И.* Социальное законодательство и социальное партнерство в странах капитала (Социально-правовые аспекты современных отношений между трудом и капиталом): Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1968. С. 19.

[2] См.: *Жарков Б.Н.* Новые социально-правовые аспекты развития коллективных договоров при капитализме // Проблемы трудового права и права социального обеспечения. М., 1975. С. 242–249.

[3] *Усенин В.И.* Социальное партнерство или классовая борьба? М., 1968.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

концепции социального партнерства он подразделил на две группы в зависимости от круга субъектов. Первую группу он назвал индивидуалистическими концепциями социального партнерства, поскольку эти доктрины затрагивают отношения работников организации и конкретного работодателя. Другая группа концепций объединена названием коллективистской концепции социального партнерства и охватывает отношения между профсоюзами и предпринимательскими организациями.

В середине 90-х годов ученые-трудовики[1], а также представители других гуманитарных наук[2] вновь обратились к исследованию зарубежного и международного опыта правового обеспечения социального партнерства. Так, И.Я. Киселев отмечает, что социальное партнерство рассматривается на Западе как социологическое и этическое понятие и организационный принцип, включающий сотрудничество социальных партнеров – сторон коллективных трудовых отношений. Одной из глобальных задач трудового права называется определение юридических рамок социального партнерства, установление наиболее рациональных и действенных методов сопоставления и примирения противостоящих друг другу сторон в сфере труда[3].

В современной российской науке трудового права проблемы социального партнерства в трудовых отношениях рассматриваются в ключе новой кодификации российского трудового законодательства. А.С. Пашков писал, что идея социального партнерства стала общепризнанной, поэтому «вопрос ставится не в том, имеется ли альтернатива этой идее, а в том, в каких формах она должна воплощаться с уче-

[1] См.: *Киселев И.Я.* Зарубежное трудовое право. М., 1999. С. 132–188; *Крылов К.Д.* Социальное партнерство в современных условиях: сравнительно-правовой обзор. Библиотечка профсоюзного активиста. № 4. М., 1998; *Лушникова М.В.* Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства (сравнительно-правовое исследование). Ярославль, 1997; *Нуртдинова А.Ф.* Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в современной России. М., 1998; *Силин А.* Миф и быль социального партнерства в Российской Федерации и на Западе // Трудовое право. 2001. № 1. С. 17–22; *Цитульский В.Ф.* Социальное партнерство: реальность или миф? Тверь, 1999, и др.

[2] См.: *Гордон Л.А. и др.* На пути к социальному партнерству. М., 1994; *Кубицкий С.И.* Социальное партнерство в России: состояние и перспективы. М., 1999; Политика социального партнерства (российский и зарубежный опыт) / Отв. ред. М.В. Каргалова, К.Д. Крылов. М., 2003; *Семигин Г.Ю.* Социальное партнерство в современном мире. М., 1996; Социальное партнерство: словарь-справочник / В.Н. Киселев и др. М., 1999, и др.

[3] См.: *Киселев И.Я.* Указ. соч. С. 162–163.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

том исторических, экономических, социальных и иных особенностей того или иного общества на данном этапе развития»[1].

Понятие социального партнерства

На наш взгляд, в настоящее время имеют место два основных концептуальных подхода к правовому опосредованию социального партнерства. В соответствии с первым социальное партнерство рассматривается как новый институт общей части трудового права[2] либо как новый генеральный институт «социальное партнерство», имеющий сложную структуру, включающий субинституты коллективного договора, коллективных соглашений[3]. Такая трактовка во многом основана на позиции законодателя, обособившего в структуре ТК РФ специальный раздел. В этой связи И.Я. Киселев отмечал, что «...наличие в Кодексе специального раздела «Социальное партнерство в сфере труда» составляет уникальную черту нашего трудового законодательства»[4]. Обоснованность такой «уникальности» вызывает сомнение у многих ученых-трудовиков.

Второй подход к правовому опосредованию социального партнерства основан на более широком определении социального партнерства, и взгляды ученых – приверженцев этого направления в той или иной степени варьируются. Социальное партнерство рассматривается в качестве функции, цели трудового права. В ТК РФ в качестве одной из основных задач трудового законодательства является создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства (ст. 1). Так, И.Я. Киселев, как отмечалось ранее, писал о социальном партнерстве как социологическом, этическом понятии, а законодателю отводится роль «гаранта», устанавливающего правовые рамки диалога социальных партнеров. Более того, ученый особо отмечал, что «в международно-правовой практике, в частности в актах и публикациях МОТ, применяется чаще всего термин «социальный диалог», а не «социальное партнерство», принятый нашим законодателем»[5]. В Глобальном докладе Генерального директора МБТ,

[1] *Пашков А.С.* Социальное партнерство в сфере трудовых отношений // Правоведение. 1997. № 2. С. 7.

[2] См., например: Трудовое право России / Под ред. С.Ю. Головиной, М.В. Молодцова. М., 2008. С. 116.

[3] См.: Трудовое право России / Под ред. А.М. Куренного. М., 2004. С. 126; Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. О.В. Смирнова. М., 2005. С. 80–81.

[4] *Киселев И.Я.* Сравнительное трудовое право. М., 2005. С. 251.

[5] Там же. С. 251.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

представленном в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, «Объединение в организации в целях социальной справедливости», подчеркивается, что для МОТ термин «социальный диалог» охватывает все типы коллективных переговоров, консультаций или обмена информацией между представителями правительств, работодателей и работников по вопросам, представляющим общий интерес и касающимся экономической и социальной политики. Трудовые конфликты также должны разрешаться в рамках трудовых отношений путем ведения коллективных переговоров, проведения консультаций и при помощи надлежащим образом функционирующих механизмов предотвращения и урегулирования споров[1].

Ученые Санкт-Петербургской юридической школы определяют социальное партнерство как способ регулирования социально-трудовых отношений между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями), основывающийся на взаимном учете интересов каждой из сторон, уважении этих интересов и отказе от силовых способов взаимодействия[2]. Социально-партнерское и соответственно коллективно-договорное регулирование отношений включается в качестве необходимой составляющей в современный механизм правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений наряду с индивидуально-договорным и публичным государственно-правовым регулированием[3].

Социальное партнерство рассматривается названными учеными-трудовиками также в качестве принципа в области правового регулирования труда. Развитие принципа социального партнерства требует совершенствования коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, создания и обеспечения систем участия персонала в делах предприятия, а следовательно, и совершенствования коллективных средств правового регулирования труда[4]. В ТК РФ социальное партнерство провозглашается в качестве одного из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 2).

---

[1] См.: МОТ: Объединение в организации в целях социальной справедливости: Доклад Генерального директора. Женева: МБТ, 2004. С. 6–7.

[2] См.: Трудовое право России / Под ред. С.П. Маврина и Е.Б. Хохлова. М., 2007. С. 172 (автор главы – В.А. Сафонов).

[3] Там же. С. 52.

[4] Курс российского трудового права / Под ред. С.П. Маврина, А.С. Пашкова, Е.Б. Хохлова. СПб., 1996. Т. 1. С. 160–161.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

По-нашему мнению, социальное партнерство следует рассматривать как правовой механизм регулирования коллективных отношений, который включает регулятивную и охранительную части[1]. Эта позиция получила поддержку и развитие в трудах ряда ученых и практиков[2]. На наш взгляд, коллективные (социально-партнерские) правоотношения по своей природе являются производными от трудового правоотношения. Их субъектами выступают коллективные субъекты (профсоюзы, союзы работодателей, коллективы работников) в лице своих представителей, а также иные участники (органы социального партнерства, представители государства, органы по разрешению коллективных трудовых споров). Эти коллективные (социально-партнерские) отношения складываются по поводу проведения коллективных переговоров и заключения коллективных договоров и соглашений; участия работников и их представителей в управлении организацией, профсоюзного представительства и защите прав работников, проведения взаимных консультаций, переговоров по вопросам регулирования трудовых отношений. Это охватывается регулятивной частью правового механизма социального партнерства. Коллективные трудовые споры, нарушения коллективных трудовых прав являются основанием возникновения коллективных (социально-партнерских) охранительных правоотношений по разрешению коллективного конфликта. Это составляет охранительную часть правового механизма социального партнерства, которая включает в себя примирительно-посреднические процедуры разрешения коллективных трудовых споров, в том числе право на забастовку.

Модельный закон «О социальном партнерстве СНГ» (2006 г.) определяет социальное партнерство как взаимодействие органов государственной власти, объединений работодателей и профсоюзов в определении и проведении в жизнь согласованной социально-экономической политики, политики в области трудовых отношений, а также двусторонние отношения между работодателями и профсоюзами, на-

[1] *Лушникова М.В.* Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства (сравнительно-правовое исследование). Ярославль, 1997; *Она же.* Правовой механизм социального партнерства в регулировании трудовых и социально-обеспечительных отношений (сравнительно-правовое исследование): Дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1997.

[2] См.: *Чуча С.Ю.* Становление и перспективы развития социального партнерства в Российской Федерации. М., 2001; *Он же.* Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2004; *Соловьев А.В.* Социальное партнерство: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М., 2003. С. 9.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

правленные на обеспечение согласования их интересов в порядке, определяемом законодательством. По сути речь идет о правовом механизме социального партнерства: нормы, социально-партнерские правоотношения и акты реализации коллективных прав социальных партнеров.

В ТК РФ также прослеживается, на наш взгляд, идея легализации социального партнерства как правового механизма регулирования коллективных отношений: дается определение социального партнерства как многоуровневой системы взаимоотношений, основанных на принципе трипартизма (ст. 23); названы принципы (ст. 24), стороны и участники социального партнерства, уровни социального партнерства (ст. 26), органы социального партнерства (ст. 35).

В ТК РФ к основным формам социального партнерства отнесены: 1) коллективные переговоры; 2) взаимные консультации; 3) участие работников в управлении организацией; 4) участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров (ст. 27). По сути речь идет о правовом механизме реализации коллективных трудовых прав и обязанностей работниками (их представителями) и работодателями (их представителями), а равно защите этих прав в примирительно-посредническом порядке.

В науке российского трудового права не сложилось единой концепции структуры социального партнерства. Одни ученые сводят социальное партнерство к трехстороннему сотрудничеству между органами государственной власти и представителями сторон трудовых отношений, осуществляемое с целью развития экономики, улучшения условий труда и повышения жизненного уровня трудящихся, к способу решения социально-правовых проблем[1]. С.А. Иванов, наоборот, разграничивает социальное партнерство и трехстороннее сотрудничество. Под социальным партнерством он понимает отношения, складывающиеся между социальными партнерами – предпринимателями и профсоюзами на уровне государства либо отрасли народного хозяйства, а также на уровне предприятия между его дирекцией и персоналом (бипартизм). Признаками социального партнерства являются диалог, консультации и сотрудничество, причем представители предпринимателей и профсоюзов остаются социальными партнерами и при возникновении споров, связанных с заключением или осуществлением коллективных переговоров. Трехстороннее сотрудничество (три-

[1] См.: Словарь по трудовому праву / Отв. ред. Ю.П. Орловский. М., 1998. С. 448; *Гусов К.Н., Толкунова В.Н.* Трудовое право России. М., 2003. С. 122–123.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

партизм), по мнению С.А. Иванова, – иное явление, которое охватывает отношения социальных партнеров с органами государственной власти и управления[1]. Таким образом, сторонами социального партнерства признаются только работники (их представители) и работодатели. Государственные органы имеют соответственно статус участников социального партнерства, а не стороны, имеющей свои собственные интересы. Именно в таком ключе дано легальное определение социального партнерства, в котором органы государственной власти и местного самоуправления являются стороной социального партнерства только в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей или их представителей (ст. 23).

Однако большинство ученых-трудовиков рассматривают социальное партнерство как сотрудничество представителей работников, работодателей и государства в социально-трудовой сфере, подчеркивают особую роль государства как социального партнера[2]. Так, в ТК РФ речь идет об образовании трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 35), заключении трехсторонних коллективных соглашений (ст. 45); соглашения, предусматривающие полное или частичное финансирование из бюджетов всех уровней, заключаются при обязательном участии представителей соответствующих органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения. В Глобальном докладе Генерального директора МБТ, представленном в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда «Объединение в организации в целях социальной справедливости» (2004 г.), особо подчеркивается роль государства, роль трипартизма в содействии свободе объединения и коллективным переговорам. Многие вопросы, по мнению Генерального директора МБТ, необходимо решать на трехсторонней основе, включая минимальный размер оплаты труда, социальное обеспечение, профессиональную подготовку. В тех случаях, когда слабость организаций работодателей и (или) работников мешает поиску дву-

[1] См.: *Иванов С.А.* Трудовое право и рыночная экономика // Вестник МГУ. Серия «Право». 1992. № 4. С. 33.

[2] См.: *Лушникова М.В., Лушников А.М., Тарусина Н.Н.* Единство частных и публичных начал в правовом регулировании трудовых, социально-обеспечительных и семейных отношений. Ярославль, 2001. С. 112–264; *Маврин С.П.* Социальное партнерство в трудовых отношениях: понятие и механизм осуществления // Российское трудовое право на рубеже тысячелетий. СПб., 2001. С. 37–57; *Снигирева И.О.* О социальном партнерстве // Новое в законодательстве о коллективных договорах и соглашениях: практический комментарий. М., 1992, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

сторонних решений, правительства должны играть более активную роль. В конечном итоге принцип трипартизма и заключается в том, чтобы воплощать право на формирование организации и на ведение коллективных переговоров в более широких институтах рынка труда и на создание, таким образом, культуры ведения коллективных переговоров[1]. Таким образом, социальное партнерство в сфере труда может осуществляться как на двусторонней, так и на трехсторонней основе. При этом можно выделить два вида (модели) социального партнерства: бипартизм и трипартизм.

Как уже отмечалось, правовой механизм социального партнерства обеспечивает реализацию коллективных трудовых прав социальных партнеров.

Коллективные трудовые права и способы их реализации (формы социального партнерства)

К числу важнейших трудовых прав относятся наряду с индивидуальными коллективные трудовые права. Как уже отмечалось, в структуре трудового права на Западе большинством исследователей выделяется коллективное трудовое право. В странах с рыночной экономикой коллективное трудовое право традиционно составляют законы о профсоюзах, об организациях предпринимателей, коллективных договорах и порядке разрешения коллективных трудовых споров. В России, как справедливо отмечает И.Я. Киселев, с 90-х годов XX в. начался процесс формирования коллективного трудового права на иных принципиальных основах, чем прежде[2].

Стороны социального партнерства (коллективные субъекты) социально-партнерских отношений наделены коллективными правами и обязанностями. Полагаем, что было бы упрощением выводить их коллективный характер, отталкиваясь от понятия коллективного субъекта, и считать, что эти права и обязанности признаются таковыми, так как принадлежат коллективным субъектам. Между тем в ТК РФ (ст. 21, 22) законодатель причисляет к индивидуальным правам и обязанностям работника и работодателя следующие:

– право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора;

[1] См.: Объединение в организации в целях социальной справедливости: глобальный доклад Генерального директора, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Женева: МБТ, 2004.

[2] См.: *Киселев И.Я.* Трудовое право России. Историко-правовое исследование. М., 2001. С. 265.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

– право на объединение в союзы для защиты своих трудовых прав и свобод, законных интересов;

– право на разрешение коллективных трудовых споров;

– право работников на участие в управлении организацией и обязанность работодателя создать условия, обеспечивающие это право;

– право на коллективную форму самозащиты работников (право на забастовку).

Этот перечень можно дополнить также коллективными правами (ст. 27, 35.1 ТК РФ):

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

– право на участие работников и их представителей в управлении организацией;

– право органов социального партнерства на участие в формировании и реализации государственной политики в сфере труда.

Модельный закон о социальном партнерстве СНГ (2006 г.) также в перечне коллективных прав называет права социальных партнеров в подготовке и проведении мероприятий по обеспечению охраны труда и осуществлению контроля за соблюдением национального законодательства о труде; на участие представителей работодателей и работников в управлении государственным социальным страхованием; на участие в правотворчестве. Право на участие в правотворчестве включает не только право на законодательную инициативу, но и право на проведение общественной экспертизы проектов законодательных и иных нормативно-правовых актов (ст. 28, 29).

Эти права и обязанности можно отнести к разряду коллективных трудовых прав и обязанностей по форме (порядку) их реализации путем непосредственной, а чаще всего представительной демократии. По этому критерию их можно отграничить от собственно индивидуальных трудовых прав и обязанностей работника и работодателя, таких как: право работника на отдых, на своевременную и полную выплату заработной платы и др. Совершенно очевидна неразрывная связь, первичность индивидуальных трудовых прав и обязанностей работников и работодателей по отношению к выделенным выше коллективным правам и обязанностям. Таким образом, *коллективные права и обязанности работников и работодателей признаются таковыми по порядку их реализации.* Реали-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

зация коллективных трудовых прав может осуществляться, во-первых, с помощью механизма непосредственной демократии (общее собрание, конференция работников, профсоюзов), во-вторых, через представителей работников и работодателей и, в-третьих, через органы социального партнерства, создаваемые представителями социальных партнеров, обычно на равноправной (паритетной) основе.

Впервые в международной практике нормы о консультациях и сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия, между организациями предпринимателей и трудящихся, а также государственными властями в отраслевом и национальном масштабах были закреплены также в актах МОТ. Рекомендация № 94 «О консультациях и сотрудничестве между работодателями и работниками на уровне предприятия» (1952 г.) ориентирует государства на принятие надлежащих мер с целью содействовать консультациям и сотрудничеству между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия. Это сотрудничество касается вопросов, представляющих взаимный интерес и не охватываемых процедурой коллективных переговоров. Рекомендация МОТ № 129 (1967 г.) считает необходимым создание на предприятиях системы коммуникативных (социальных) связей между администрацией и работниками, которая содействовала бы формированию атмосферы взаимного доверия. Для создания такой атмосферы работодатель должен предоставлять работникам соответствующие сведения, между заинтересованными сторонами должны проводиться консультации. Таким образом, казалось бы, в нормах МОТ разграничиваются понятия коллективных переговоров и консультаций. Коллективные переговоры проводятся с целью регулирования условий труда путем заключения коллективных договоров (Конвенция МОТ № 98 (1949 г.)). Тематика консультаций рассматривается как более широкая, чем тематика коллективных переговоров. Консультации охватывают вопросы, представляющие общий интерес для работников и работодателей, могут включать совместную аналитическую работу с целью поиска компромиссного решения, представить государственным органам власти мнения и рекомендации и др. Как отмечают эксперты МОТ, в настоящее время в значительном числе стран ряд важных областей, традиционно охватывавшихся исключительно консультациями, стали предметом трехсторонних генеральных соглашений по важным вопросам социально-экономической политики[1]. Но в Конвенции МОТ № 154 «О содействии

[1] См.: *Жернигон Б., Одеро А., Гуидо Г.* Коллективные переговоры: нормы МОТ и принципы деятельности контрольных органов. Женева: МБТ, 2001. С. 11–12.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

коллективным переговорам» (1981 г.) термин «коллективные переговоры» применяется в широком смысле и охватывает любые переговоры в целях регулирования отношений между работодателями и трудящимися. Аналогичное решение мы находим и в Европейской социальной хартии, которая право на коллективные переговоры не ограничивает переговорами по поводу заключения коллективных договоров. Она дает более емкое определение, включая в содержание права на коллективные переговоры также и право на совместные консультации между работниками и работодателями, право на создание и использование надлежащего механизма примирения и добровольного арбитража для урегулирования трудовых споров (ст. 6).

В решениях Европейского суда по правам человека (ЕСПЧ) также просматривается разграничение права на коллективные переговоры, связанного с заключением коллективных договоров, и права на взаимные консультации социальных партнеров.

Весьма показательно в этой части решение ЕСПЧ «Национальный профсоюз полиции Бельгии против Бельгии» (Страсбург, 27 октября 1975 г.)

Профсоюз – заявитель обратился в Европейскую комиссию по правам человека 5 марта 1970 г., утверждая, что отказ признать профсоюз в качестве представительной организации, с которой проводятся консультации, является нарушением права «создавать профессиональные союзы и вступать в таковые для защиты своих интересов», как предусмотрено п. 1 ст. 11 Конвенции. Более того, подавший жалобу профсоюз находится в невыгодном положении по сравнению с другими профсоюзами, которые пользуются правом участвовать в консультациях. Заявитель утверждает, что он подвергся обращению дискриминационного плана. Правительство – ответчик в соответствии с различными королевскими указами, изданными в 1946, 1955, 1961, 1964, 1966, 1969 гг., и в соответствии с Законом от 19 декабря 1974 г. предоставило право на участие в консультациях в той или иной форме организациям работников провинций и коммун, которые соответствовали требованию о «наиболее представительной» организации.

Комиссия посчитала жалобу приемлемой, установила факты и пришла к выводу, что право на коллективные переговоры, будучи существенным элементом профсоюзной деятельности, учитывается п. 1 ст. 11, но при этом право на консультации имеет определенные пределы, определяемые в ситуации заявителя объективными критериями.

Суд решил, что нарушение Конвенции не имело места, что оспариваемая регламентация профсоюзных консультаций, действующая в Бельгии, не является нарушением п. 1 ст. 11 Конвенции и что ограничение законодателем числа профсоюзов, имеющих право на консультации, оправдано в контексте настоящего дела, отвечает требованиям ст. 11 в сочетании со ст. 14 Конвенции.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Суд отмечал, что вопросы, связанные с профсоюзами, подробно рассматриваются в Европейской социальной хартии от 18 октября 1961 г. Пункт 1 ст. 6 Хартии обязует государства-участников содействовать проведению совместных консультаций между работниками и работодателями. Осторожный выбор используемых выражений свидетельствует о том, что Хартия не предусматривает реального права на консультации. По мнению Суда, из этого следует, что члены профсоюза для защиты своих интересов имеют право на то, чтобы мнение профсоюза было выслушано. Но п. 1 ст. 11, несомненно, оставляет каждому государству свободу выбора средств для достижения этой цели. Проведение консультаций является одним из этих средств, но имеются и другие средства. Конвенция требует, чтобы внутреннее законодательство, не вступая в противоречие со ст. 11, давало профсоюзам возможность бороться за интересы своих членов.

В отдельном мнении судьи Зекиа особо подчеркивается, что, возможно, наступит время, когда право на участие в консультациях, подобно праву ведения переговоров о заключении коллективных договоров, будет рассматриваться само собой разумеющимся и имеющим преимущественное значение в рамках обычной деятельности профессиональных организаций.

Как уже отмечалось, в ТК РФ также отсутствует определение права на консультации социальных партнеров. Это право по ТК РФ имеет различные формы проявления. Например, это участие органов социального партнерства в формировании и реализации государственной политики в сфере труда, а именно на каждом уровне социального партнерства проекты законодательных и нормативных правовых актов о труде подлежат разработке и обсуждению с участием социальных партнеров (ст. 35.1). На локальном уровне предусматривается право представительных органов работников на консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, обсуждений планов социально-экономического развития организации (ст. 53). Консультации между социальными партнерами могут проводиться и в рамках деятельности трех- и двусторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений. Право на коллективные переговоры (в узком смысле) наш законодатель связывает с разработкой и принятием коллективных договоров и коллективных соглашений (гл. 6).

В зарубежной практике консультации социальных партнеров также могут проходить в форме переговоров и завершаться заключением специальных соглашений. Так, в Бельгии не существует официальной трехсторонней организации социального диалога, но действует Национальный совет по труду, состоящий из представителей объединений

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

работодателей и профсоюзов. Этот Совет консультирует парламент и правительство по социальным вопросам, заключает коллективные межотраслевые соглашения. Эти коллективные соглашения приобретают силу, равную закону на основании королевского указа[1].

Интересно отметить, что в Великобритании в последние годы появилась новая форма коллективного регулирования отношений между работниками и работодателями, дополняющая коллективные договоры. Эти акты называют соглашениями с персоналом, которые распространяются на всех работников работодателя, в отношении которых не применяется коллективный договор. Заключаются такие соглашения не с профсоюзами, а с представителями персонала, избираемыми самими работниками. Однако обычные коллективные договоры имеют приоритет по сравнению с соглашениями с персоналом. В европейских странах производственные комитеты (представительные органы работников) также практикуют подписание соглашений по тем или иным социально-трудовым вопросам.

Эффективная реализация права на коллективные переговоры, права на консультации, на участие в управлении организацией зависит от условий реализации социальными партнерами права на информацию. Например, Европейская социальная хартия содержит развернутую характеристику права на информацию и консультации (ст. 21). Трудящиеся и их представители (профсоюзы, делегаты персонала и др.) должны получать регулярно и в надлежащей форме информацию по вопросам, относящимся к производственным условиям, за исключением тех случаев, когда ведение дел требует неразглашения определенной конфиденциальной информации.

Согласно Закону о профсоюзах (ст. 12) эти организации вправе получать информацию о ликвидации организации, ее подразделений, изменении формы собственности или организационно-правовой формы организации, полном или частичном приостановлении производства (работы), влекущем за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда. Перечисленные мероприятия могут осуществляться работодателем только после предварительного уведомления (не менее чем за три месяца) соответствующих профсоюзов и проведения с ними переговоров о соблюдении прав и интересов членов профсоюза. Закон об объединениях работодателей предусматривает право этих объединений проводить консультации (переговоры) с профес-

[1] См.: Опыт и проблемы социального диалога в России и странах Европейского союза. М., 2005. С. 40.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

сиональными союзами и их объединениями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления по основным направлениям социально-экономической политики (ст. 13).

Согласно ТК РФ *формы социального партнерства представляют собой не что иное, как способы реализации коллективных трудовых прав в правовом механизме социального партнерства (ст. 27)*.

Представительство в социально-партнерских (коллективных) правоотношениях

Как уже отмечалось в первом томе настоящего Курса, институт представительства в трудовом праве должен занять свое самостоятельное место в структуре общей части трудового права и структуре ТК РФ. Этот институт объединяет два вида трудоправового представительства: представительство работников и работодателей в индивидуальных трудовых отношениях и представительство в социально-партнерских (коллективных отношениях)[1]. В свою очередь, каждый вид трудоправового представительства включает представительство сторон названных отношений (работников, работодателей). В зависимости от оснований возникновения трудоправового представительства можно выделить законное и уполномоченное представительство. Отметим, что правовой статус представителей в социально-партнерских (коллективных) отношениях имеет ярко выраженную отраслевую «окраску» (ст. 29, 33, 34 ТК РФ)

В современной науке трудового права сложилось два противоположных подхода к определению представительства в социально-партнерских (коллективных) правоотношениях. Одни авторы отрицают существование такого института в трудовом праве. Так, В.М. Лебедев считает, что в отношениях социального партнерства имеет место не представительство, а делегирование полномочий работодателем работникам (трудовым коллективам), иным общественным, в том числе

[1] См. также: *Васильев В.А.* Представительство и защита профсоюзами социально-трудовых прав и интересов работников. Челябинск, 2007. С. 228–229. Указанный автор выделяет представительство в индивидуальных и коллективных правоотношениях. При этом под представительством понимает основанную на нормах права деятельность субъектов трудовых отношений, органов, формируемых с их участием, в целях осуществления защиты социально-трудовых прав работников и интересов работодателей. Это определение даже отдаленно не напоминает институт представительства. В нем отсутствует такой необходимый признак, как действия представителя от имени и в интересах представляемого, при этом названные действия не ограничиваются только защитой прав представляемого. Более того, если следовать предложенному определению представительства, то КТС, примирительные комиссии становятся представителями сторон трудового спора.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

и профессиональным. организациям. Делегирование полномочий, по мнению ученого, имеет место и во внутриорганизационных отношениях общественных организаций, в том числе в профсоюзах и трудовых коллективах (объединениях работников организации в случаях установления условий труда, например колдоговорный процесс)[1].

Между тем делегирование полномочий – это способ наделения полномочиями, при котором один субъект передает другому право решить вопрос, отнесенный к компетенции первого. Иными словами, субъект наделен, обладает этими правомочиями, но передает часть этих правомочий, обычно в договорной форме, другим субъектам. В этом случае субъекты действуют от своего имени. Чаще всего этот институт применяется в публичных отраслях права (конституционном, административном праве). В гражданском праве отношения по делегированию полномочий рассматривали либо в качестве предпосылки отношений по представительству[2], либо в структуре отношений по представительству[3].

Другие авторы, позиция которых заслуживает поддержки, обосновывают представительский характер социально-партнерских отношений. В социально-партнерских отношениях сами субъекты, конкретные работники не могут самостоятельно, непосредственно реализовать права на ассоциацию, на коллективные переговоры, на коллективные трудовые споры и забастовку. Эти права осуществляются исключительно в коллективной форме. При этом институт представителей работников и работодателей является необходимым, обязательным атрибутом социально-партнерских отношений. Перечисленные права не могут быть реализованы в индивидуальной форме, в этой связи вряд ли уместно вести речь о передаче другим субъектам права неких коллективных полномочий. В социально-партнерских отношениях мы имеем дело с институтом представительства, который характеризуется следующими существенными признаками: 1) представители работников и работодателей действуют от имени представляемых и в интересах представляемых по отношению к третьим лицам, осведомленным о представительном характере действия; 2) отношение представительства является трехсторонним, поскольку связыва-

[1] См.: *Лебедев В.М.* Лекции по трудовому праву России. Вып. 3. Томск, 2002. С. 49–51; *Лебедев В.М. и др.* Современное трудовое право (опыт трудоправового компаративизма). Книга первая. М., 2007. С. 213–217.

[2] См.: Советское гражданское право: В 2 т. Т. 1 / Под ред. О.А. Красавчикова. М., 1985. С. 262.

[3] См.: *Невзгодина Е.А.* Представительство по советскому гражданскому праву. Томск, 1980.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ет трех самостоятельных субъектов: представляемого, представителя и третье лицо; 3) действия представителя являются его собственными, самостоятельными, правомерными и волевыми действиями, хотя и направленными на возникновение определенных юридических последствий для представляемого.

Представители работников в сфере социального партнерства. Согласно ТК РФ (ст. 29) представителями работников в социальном партнерстве являются:

1) профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации;

2) иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ.

При этом приоритет в представительстве отдается профессиональным союзам. Иные представители работников наделяются соответствующими полномочиями только на локальном уровне и только при отсутствии возможности профсоюзного представительства. Интересно отметить, что такая практика характерна для целого ряда стран. В этих странах по законодательству профсоюзы наделены исключительными правами представлять интересы работников, получать взносы с заработной платы работников независимо от их членства в профсоюзах (например, Бразилия[1], Канада).

В соответствии с ТК РФ (ст. 31) в случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в установленном порядке представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган). В юридической литературе ряд авторов считают необходимым закрепить в ТК РФ «право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров не просто за аморфной массой работников, инициировавших созыв общего собрания (конференции), а за общественным объединением, созданным на этом общем собрании (конференции) работников»[2] в соответствии с требованиями Фе-

[1] См., например: *Костюнина Г.М.* Реформирование системы трудовых отношений в Бразилии // Труд за рубежом. 2006. № 4. С. 72.

[2] См.: *Маврин С.П., Свиридов А.К.* Новации Трудового кодекса и социальное партнерство в Российской Федерации // Российский ежегодник трудового права. 2006. № 2. С. 162.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

дерального закона от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»[1]. Иными словами, речь идет об организованных работниках. Согласно Конвенции МОТ № 98 «О применении принципов на организацию и ведение коллективных переговоров» (1949 г.) правом на коллективные переговоры обладают организации трудящихся, которые создаются ими по своему выбору без предварительного на то разрешения и без обязательного приобретения прав юридического лица. В качестве организованных работников предлагается рассматривать как профессиональные союзы, так и иные общественные объединения, созданные работниками[2].

Положения ТК РФ о плюрализме представительства работников соответствуют международно-правовым стандартам. Так, согласно Конвенции МОТ № 135 «О представителях трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностям» (1971 г.) (не ратифицирована РФ) в число представителей трудящихся входят: а) представители, назначенные или избранные профессиональными союзами или членами таких профсоюзов, или б) выборные представители, а именно представители, свободно избранные трудящимися предприятия в соответствии с положениями национального законодательства или коллективных договоров и функции которых не включают деятельность, которая признана в качестве исключительной прерогативы профессиональных союзов в данной стране. Во многих странах наряду с профсоюзами важную роль в качестве представителей работников играют органы рабочего представительства (производственные советы).

Представители работодателей. Согласно ТК РФ в социально-партнерских отношениях в зависимости от уровней социального партнерства представителями работодателей являются:

1) на локальном уровне социального партнерства – законные (руководители организации) или уполномоченные представители работодателя;

2) на иных уровнях социального партнерства – соответствующие объединения работодателей;

3) иные представители работодателей в лице соответствующих федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Федерации, иных государственных органов и органов местного самоуправления.

[1] СЗ РФ. 1995. № 21. Ст. 1930.

[2] См.: *Маврин С.П., Свиридов А.К.* Указ. соч. С. 161–163.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Отметим, что работодатель – индивидуальный предприниматель реализует свои права в сфере социального партнерства лично либо через уполномоченного представителя.

Подведем итоги.

1. Учение о социальном партнерстве возникло и развивалось на основе универсальности идеи социального взаимодействия, ядро которой составляет осознание необходимости коллективных переговоров и взаимных консультаций представителей работников и работодателей при участии государства как противовеса классовому противостоянию труда и капитала.

2. Социальное партнерство – это правовой механизм регулирования коллективных отношений, который включает регулятивную и охранительную части. Коллективные (социально-партнерские) отношения складываются по поводу проведения коллективных переговоров и заключения коллективных договоров и соглашений; участия работников и их представителей в управлении организацией, профсоюзного представительства и защиты прав работников, проведения взаимных консультаций, переговоров по вопросам регулирования трудовых отношений. Это охватывается регулятивной частью правового механизма социального партнерства. Коллективные трудовые споры, нарушения коллективных трудовых прав являются основанием возникновения коллективных (социально-партнерских) охранительных правоотношений по разрешению коллективного конфликта. Это составляет охранительную часть правового механизма социального партнерства, которая включает в себя примирительно-посреднические процедуры разрешения коллективных трудовых споров, в том числе право на забастовку.

3. Коллективные трудовые права в отличие от индивидуальных трудовых прав признаются таковыми по формам их реализации посредством уполномоченных представителей работников и работодателей. Реализация коллективных трудовых прав может осуществляться, во-первых, с помощью механизма непосредственной демократии (общее собрание, конференция работников, профсоюзов), во-вторых, представительства интересов работников и работодателей, в том числе с участием органов социального партнерства, создаваемых представителями социальных партнеров, обычно на равноправной (паритетной) основе.

4. К основным коллективным трудовым правам относятся права на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора; на объединение в союзы для защиты своих трудовых прав

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

и свобод, законных интересов; на разрешение коллективных трудовых споров; на участие работников в управлении организацией; на коллективную форму самозащиты работников (право на забастовку); право социальных партнеров на взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных, правовых актов, содержащих нормы трудового права; право органов социального партнерства на участие в формировании и реализации государственной политики в сфере труда.

16.3. Правовой механизм социального партнерства: уровни, принципы и органы социального партнерства

Уровни социального партнерства

Система социального партнерства – это иерархическая структура уровней социального партнерства, основанная на определенных принципах социального партнерства. Согласно ТК РФ система социального партнерства включает следующие уровни: федеральный, межрегиональный, региональный, отраслевой, территориальный, локальный (ст. 26).

Соотношение, взаимозависимость уровней социального партнерства и трудового законодательства определяются принципом запрета ухудшения положения работника по сравнению с трудовым законодательством (ст. 9 ТК РФ). Законодатель распространяет этот принцип на соотношение уровней социального партнерства между собой, а именно: в тех случаях, когда на работников в установленном порядке одновременно распространяется действие нескольких коллективных соглашений, действуют наиболее благоприятные для них условия соглашения (ст. 48 ТК РФ).

Модельный закон о социальном партнерстве СНГ (2006 г.) провозглашает, что условия соглашений, заключаемых на более низких уровнях, не должны ухудшать условия соглашений, принятых на более высоком уровне. Более того, названный Закон содержит важное дополнение, касающееся соотношения законодательства и социально-партнерских актов (коллективных соглашений), принятых на различных уровнях. Речь идет о принципе сохранения действия более благоприятных условий коллективных соглашений в случае изменения законодательства, а именно: в случае если законами или иными правовыми актами, принятыми в период действия коллективных до-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

говоров, соглашений, ухудшаются социальные условия и социально-экономическое положение работников, на этот период действуют условия, предусмотренные коллективными договорами, соглашениями (ст. 25 Модельного закона о социальном партнерстве).

Зарубежной практике известны примеры отступления от принципа in favorem в правовом механизме социального партнерства. Например, во Франции в период либерализации правового регулирования трудовых отношений с 2004 г. так называемый Закон Фийона предусматривает возможность отклонения (правда, с определенными оговорками) коллективных договоров предприятий от отраслевых соглашений, а отраслевых соглашений – от межотраслевых. Однако такие отклонения не должны пересматривать законодательные нормы, в частности вопросы минимальной заработной платы, шкалы разрядов, квалификаций, социального страхования[1].

Каждый уровень социального партнерства характеризуется, во-первых, соответствующими уполномоченными представителями работников, работодателей (общероссийские, региональные, отраслевые объединения работодателей, профсоюзов и др.), государства и, во-вторых, соответствующими уполномоченными органами социального партнерства.

Возвращаясь к вопросу об уровнях социального партнерства, отметим, что в первоначальной редакции ТК РФ отсутствовал межрегиональный уровень социального партнерства и ограничивался локальный уровень только уровнем организации. Системой социального партнерства не охватывались работодатели – индивидуальные предприниматели и работники, заключившие трудовой договор с данными работодателями. Вставал вопрос о наличии прав указанных работников на коллективные переговоры, заключение коллективного договора, участие в управлении трудом и др. Эта проблема была разрешена путем внесения соответствующих изменений в ТК РФ (в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ). Между тем остался открытым вопрос о коллективных трудовых правах, в том числе и праве на коллективные переговоры работников, заключивших трудовой договор с работодателями – физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями. По мнению ряда специалистов, названные работники, несмотря на то, что ТК РФ непосредственно не наделяет их коллективными правами в сфере социального

[1] См.: Опыт и проблемы социального диалога в России и странах Европейского союза. С. 75.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

партнерства, тем не менее вправе ими воспользоваться. Этот вывод основан на Конституции РФ (ст. 55) и общепризнанных нормах международного трудового права. Право на ведение коллективных переговоров, как это следует из содержания Конвенции МОТ № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров», является производным от права на объединение. В свою очередь право на объединение относится к числу основных гражданских прав (Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 г.)[1].

Названные выше уровни социального партнерства, установленные ТК РФ, следует дополнить международным уровнем: международные коллективные договоры в транснациональных компаниях и международные социально-партнерские акты МОТ и международных региональных организаций (ЕС, СНГ и др.).

В Глобальном докладе Генерального директора МБТ «Объединение в организации в целях социальной справедливости» (2004 г.) констатируется, что мир переживает процесс глобализации. Этот процесс сопровождается рождением нового уровня социального диалога – наднационального. В условиях глобализации многонациональные (транснациональные) корпорации играют важную роль в экономике и социальной сфере большинства стран и международных экономических отношениях. В этой связи МОТ разработала и приняла Трехстороннюю декларацию принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики (Женева, 16 ноября 1977 г., в ред. 17 ноября 2000 г.). Целью этой Декларации заявлено поощрение положительного вклада, который многонациональные компании могут внести в дело экономического и социального прогресса, свести к минимуму и преодолеть трудности, которые могут быть вызваны различными видами их деятельности. В конечном итоге эта Декларация, адресованная правительствам, организациям работодателей и трудящихся, многонациональным корпорациям, направлена на установление нового международного экономического порядка на основе международных стандартов ООН и МОТ. К многонациональным компаниям МОТ относит корпорации – государственные, смешанные или частные, в собственности или под контролем которых за пределами страны их месторасположения находятся производство, распределение, обслуживание и другие сферы. В Декларации отражены общие принципы, характеризующие деятельность многонациональных компаний

[1] См.: *Маврин С.П.*, *Свиридов А.К.* Указ. соч. С. 159–160.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

и их взаимодействие с социальными партнерами в следующих сферах: 1) занятость, включая содействие занятости; гарантии занятости; равенство возможностей и обращения; 2) профессиональная подготовка; 3) условия труда, безопасность и гигиена труда; заработная плата; 4) свобода ассоциации и право на коллективные переговоры, консультации, рассмотрение жалоб, разрешение трудовых споров.

Нельзя не отметить, что МОТ еще в 1977 г. приняла Трехстороннюю декларацию принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики (с поправками, принятыми в Женеве 17 ноября 2000 г.). В данной Декларации изложены принципы в области занятости, профессиональной подготовки, условий труда и быта и трудовых отношений, которые правительствам, организациям работодателей и трудящихся, транснациональным корпорациям рекомендуется соблюдать на добровольной основе. Общая политика в отношении многонациональных компаний определяется МОТ следующим образом: все стороны социального диалога должны подчиняться национальному законодательству, учитывать общие цели социальной политики стран, в которых они осуществляют свою деятельность, а равно соблюдать соответствующие международные нормы (Всеобщую декларацию прав человека, международные пакты ООН, основополагающие конвенции МОТ).

Корпоративные соглашения, заключаемые на международном уровне, в том числе корпоративные соглашения крупнейших компаний России (ОАО «Газпром», НК «ЛУКОЙЛ», НК «ЮКОС») стали предметом специального комплексного междисциплинарного исследования[1].

Формирование на территории государств СНГ транснациональных корпораций продиктовало необходимость заключения Соглашения о регулировании социально-трудовых отношений в транснациональных корпорациях, действующих на территории государств – участников Содружества Независимых Государств (Бишкек, 9 октября 1997 г.). По мнению С.Ю. Чучи, оригинальное сочетание элементов международного и локального уровней социального партнерства в транснациональных корпорациях позволяет говорить о формировании в России нового уровня партнерства, который можно назвать корпоративным[2].

[1] См.: Корпоративные соглашения в сфере социально-трудовых отношений / Отв. ред. К.Д. Крылов. М., 2005.

[2] См.: *Чуча С.Ю.* Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации. Омск, 2005. С. 248.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Модельный закон о социальном партнерстве СНГ в отличие от ТК РФ расширяет перечень уровней социального партнерства, дополняя его уровнем финансово-промышленной группы и транснациональной корпорации. Социальное партнерство в финансово-промышленных группах и транснациональных корпорациях обеспечивается на основе международных договоров (соглашений) и национального законодательства.

На 92-й сессии МКТ в 2004 г. внимание международного сообщества было привлечено к вопросам социального диалога в глобальных производственных системах и заключению международных рамочных соглашений. Эти социально-партнерские соглашения носят наднациональный характер и заключаются транснациональными компаниями и международными профсоюзными федерациями. В МОТ они получили наименование международных рамочных соглашений. Эти коллективные переговоры выходят за рамки национальных границ, но объединены экономической, производственной интеграцией. В отличие от коллективных соглашений, заключаемых на местном и национальном уровнях, в которых обычно рассматриваются вопросы, связанные с условиями занятости, рамочные соглашения скорее направлены на обеспечение соблюдения базовых принципов, таких как свобода объединения, равенство возможностей и обращения, охрана материнства и др. МОТ считает, что международные рамочные соглашения представляют собой новое средство обеспечения свободы объединения и коллективных переговоров в условиях процесса глобализации[1]. Это уже не коллективные переговоры в их традиционном понимании, а международные действия по обеспечению международно-правовых стандартов социально-трудовых прав.

Но не только МОТ строит свою нормотворческую деятельность на принципах трипартизма, социального сотрудничества. В последнее время в правотворчестве ЕС по социальным вопросам все в большей мере реализуются принципы трипартизма. Директивы ЕС не только разрабатываются с учетом мнения социальных партнеров, но и сами директивы в ряде случаев придают юридическую силу европейским коллективным договорам. Международные коллективные договоры стали реальностью в объединенной Европе. Они распространяются главным образом на работников предприятий европейских трансна-

[1] См.: Объединение в организации в целях социальной справедливости: Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Женева: МБТ, 2004. С. 96 и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

циональных корпораций (ТНК) и фиксируют в унифицированном виде условия труда на материнских предприятиях корпорации и их филиалах.

Римский договор о создании ЕС возлагает на органы ЕС задачу содействия заключению европейских коллективных договоров. В соответствии с Римским договором (ст. 39) директивы ЕС могут санкционировать «рамочные соглашения» европейских социальных партнеров, иными словами, трансформировать эти европейские коллективные соглашения в акты европейского законодательства. Первое европейское рамочное коллективное соглашение, заключенное в 1995 г., касалось родительских отпусков; в 1997 г. было достигнуто соглашение о труде на условиях неполного рабочего времени, а в 1999 г. – о срочных трудовых договорах, о телетруде (2002 г.). В каждом случае социальные партнеры просили Комиссию Совета ЕС сделать их обязательными для государств-членов на основе принятия директив ЕС. Таким образом, наднациональные коллективные переговоры также могут быть продиктованы региональной интеграцией.

Международный социальный диалог ведут уже сформировавшиеся на наднациональном уровне объединения европейских профсоюзов (Европейская конфедерация профсоюзов стран – членов ЕС (ETUC), Европейская конфедерация руководителей и управленческого персонала стран ЕС (CEC), Европейская конфедерация независимых профсоюзов (CESI), объединения европейских работодателей (Союз объединений промышленников и работодателей Европы (UNICE), Европейская ассоциация ремесленников, малых и средних предприятий (UEAPME) и др.). Эти наиболее представительные организации труда и бизнеса получили право на участие в определении социальной политики при принятии решений ЕС[1].

Выбор уровней социального партнерства

Анализируя социальное партнерство как многоуровневую систему, мы выходим еще на одну теоретическую и прикладную проблему – выбор уровня коллективных переговоров сторонами социального партнерства и взаимодействия, соотношения вышеперечисленных уровней. Согласно Конвенции МОТ № 150 «О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация» (1978 г.) (ратифицирована РФ 2 июля 1998 г.) каждый член Организации, ратифицировавший Конвенцию, проводит соответствующие национальным условиям мероприятия

[1] См. подробнее: *Бонвичини Р.* Социальное партнерство и трудовые отношения в Европе. М., 2005.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

для обеспечения в рамках системы по регулированию вопросов труда консультаций, сотрудничества и переговоров между государственными органами власти и наиболее представительными организациями предпринимателей и трудящихся или при необходимости представителями предпринимателей и трудящихся. Из доклада Генерального директора МБТ следует, что:

1) сторонам предоставлено право на свободу выбора того уровня, на котором вести переговоры. Не существует никакой «оптимальной» структуры коллективных переговоров. Стороны на таких переговорах будут стремиться определить уровень, масштабы и охват, которые в максимальной степени соответствуют их интересам в данный конкретный момент;

2) согласно Рекомендации МОТ № 163 (п. 4) в странах, где коллективные переговоры проводятся на нескольких уровнях, стороны на переговорах должны обеспечивать координацию между этими уровнями. Например, при разработке коллективного договора на предприятии следует учитывать содержание заключенных отраслевых и местных коллективных соглашений и т.д.;

3) не существует никаких веских доводов относительно того, что тот или иной уровень ведения переговоров лучше какого-либо другого уровня. Скорее следует признать возможности различных систем с точки зрения достижения тех или иных целей.

Таким образом, стороны вправе заключать коллективные соглашения на различных уровнях: они могут охватывать наднациональные (межгосударственные) сектора экономики, национальную экономику, отрасль, предприятие или группу предприятий. Они могут иметь различный географический охват. Также на различных уровнях коллективных переговоров могут рассматриваться и различные вопросы. Несмотря на отмеченную экспертами МОТ повсеместную тенденцию к децентрализации коллективных переговоров, большинство стран ЕС сохраняют централизованные системы ведения таких переговоров. В ряде стран ЕС ведущее место занимают коллективные переговоры, проводимые на отраслевом уровне. В большинстве стран коллективно-договорный процесс четко законодательно оформлен.

Эксперты МОТ считают, что коллективные переговоры на отраслевом уровне могли бы шире практиковаться в странах с переходной экономикой, учитывая наследие централизованных систем организации и оплаты труда. Одна из проблем, связанных с проведением коллективных переговоров на отраслевом уровне, состоит в том, что в результате значительной структурной перестройки отраслей уже не так

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

просто определить общие интересы участников. Новые независимые работодатели, особенно в секторе малого и среднего бизнеса, не расположены соблюдать правила, согласованные на отраслевом уровне. Так, в Венгрии и Польше в отраслевых соглашениях, как правило, содержатся рекомендации и данные по тем вопросам, которые могут обсуждаться на низовом уровне предприятий при заключении коллективных договоров. Коллективные переговоры на отраслевом уровне могут оказаться особенно эффективными для обеспечения относительно безболезненного процесса приватизации предприятий. Так, например, в Чили профсоюз «ФЕНАТ-РАОС», действующий в системе водоснабжения, заключил в 2001 г. отраслевое соглашение с правительством о защите прав работников в случае приватизации, гарантировав занятость работников не менее чем на три года. Национальный уровень представляет собой традиционную арену для заключения социальных пактов и проведения консультаций о политике в области оплаты труда. Например, в ряде стран Европы, включая Испанию, Италию, Нидерланды, Португалию и Финляндию, вступили в силу ряд пактов, разработанных в целях подготовки к введению единой европейской валюты. Цель состояла в том, чтобы добиться согласия между правительством и социальными партнерами по ряду макроэкономических параметров и реформ в области рынка труда[1].

Органы социального партнерства

Органы социального партнерства создаются на равноправной основе по решению социальных партнеров и наделяются необходимыми полномочиями представителями сторон. Как уже отмечалось, по действующему законодательству в качестве постоянного органа социального партнерства на всех уровнях (кроме низового) создаются трех- или двусторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Предметом их деятельности являются вопросы регулирования не только трудовых отношений, но и отношений в сфере социального обеспечения, включая социальное, пенсионное, медицинское страхование, а также меры по социальной защите малоимущих граждан, безработных. Отсюда и в названии органов социального партнерства используется термин «регулирование социально-трудовых отношений», который объединяет и трудовые отношения, и отношения по социальному обеспечению. Вначале полномочия Российской трехсторонней комиссии предусматривались специальным Положе-

[1] См.: Объединение в организации в целях социальной справедливости: доклад Генерального директора. Женева: МБТ, 2004.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

нием об этой комиссии[1], позднее – законом[2]. Эти полномочия можно разделять на четыре основные группы:

1) право на ведение коллективных переговоров и подготовку проекта генерального соглашения;

2) полномочия в сфере нормотворчества (вправе разрабатывать и вносить в федеральные органы государственной власти в согласованном с ними порядке предложения о принятии федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в области социально-трудовых отношений; принимать участие в подготовке проектов нормативно-правовых актов в области трудовых отношений);

3) консультативные правомочия по основным направлениям социальной политики (вправе проводить с федеральными органами государственной власти в согласованном с ними порядке консультации по вопросам, связанным с разработкой и реализацией социально-экономической политики);

4) информационные полномочия (вправе запрашивать у органов исполнительной власти, работодателей и (или) профессиональных союзов информацию о заключаемых и заключенных соглашениях, регулирующих социально-трудовые отношения, и коллективных договорах; получать от федеральных органов исполнительной власти в установленном Правительством РФ порядке информацию о социально-экономическом положении в Российской Федерации и субъектах Российской Федерации, необходимую для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта генерального соглашения, организации контроля за выполнением указанного соглашения, нормативные правовые акты Российской Федерации, а также проекты федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в области социально-трудовых отношений и др.)

Отметим, что ТК РФ (в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ) обеспечил право рассматриваемых органов социального партнерства по участию в формировании и реализации государственной политики в сфере труда корреспондирующей обязанностью государственных органов (федеральных, субъектов Федерации), органов местного самоуправления по обязательному рассмотрению решений

[1] Положение о Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений: Указ Президента РФ от 21 января 1997 г. // Российская газета. 1997. 28 января.

[2] Федеральный закон от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» // СЗ РФ. 1999. № 18. Ст. 2218.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений или мнения их сторон по проектам нормативных правовых актов (ст. 35.1).

По принципу формирования Российская трехсторонняя комиссия является органом социального партнерства, образуемым общероссийскими объединениями профсоюзов, объединениями работодателей и Правительством РФ, т.е., на наш взгляд, по своей природе это – негосударственная корпоративная структура. Между тем не только все материально-техническое обслуживание Комиссии возлагается на правительство, но и ряд должностных лиц Комиссии назначаются государственными чиновниками: ответственный секретарь и другие работники Секретариата назначаются руководителем Аппарата Правительства. Президент назначает Координатора Комиссии, который не является членом Комиссии. Состав комиссий по регулированию социально-трудовых отношений формируется на основе соблюдения принципов паритетности и равноправия сторон, а также полномочности их представителей. Каждое общероссийское объединение профессиональных союзов, общероссийское объединение работодателей, зарегистрированное в установленном порядке, вправе направить одного своего представителя в состав соответствующей стороны Комиссии. Закон ограничивает общее число представителей сторон (не более 30 человек от каждой стороны), но решение принимается при наличии согласия каждой из трех сторон.

На иных уровнях социального партнерства соответственно действуют постоянные отраслевые, региональные и иные Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, полномочия которых определяются нормативно-правовыми актами субъектов Федерации, органов местного самоуправления или социально-партнерскими отраслевыми актами.

В этой части особый интерес представляет судебная практика по вопросам полномочности представителей социальных партнеров и Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В Определении Верховного Суда РФ от 13 августа 2002 г. № КАС02-382 указывалось, что в удовлетворении заявления о признании недействительными п. 1 и ч. 3 п. 4 постановления Правительства РФ от 6 ноября 2001 г. № 775 «О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы» отказано правомерно. Оспоренное Постановление соответствует нормам Федерального закона «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-тру-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

довых отношений» и Правительство РФ вправе было утвердить межразрядные коэффициенты ЕТС в данном случае. Суть дела заключалась в следующем. Всероссийская конфедерация труда (ВКТ) в интересах работников бюджетной сферы – членов профсоюзов ВКТ обратилась в Верховный Суд РФ с заявлением о признании недействительным приведенного выше Постановления Правительства РФ, сославшись на то, что при издании этого акта Правительством РФ была нарушена ст. 2 Федерального закона «О тарифной ставке (окладе) первого разряда Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы», предусматривающая необходимость обязательного согласования вопроса об утверждении межразрядных тарифных коэффициентов с общероссийскими объединениями профсоюзов.

Отказывая в удовлетворении заявленного требования, Верховный Суд пришел к правильному выводу о том, что несогласование вопроса об утверждении межразрядных тарифных коэффициентов именно с ВКТ, не получившей для согласования оспариваемый проект Постановления Правительства, не может служить основанием для признания оспоренного нормативного правового акта Правительства РФ незаконным. Из содержания ч. 2 ст. 2 Федерального закона «О тарифной ставке (окладе) первого разряда Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы» не следует, что Правительство РФ при утверждении межразрядных тарифных коэффициентов обязано было согласовывать этот вопрос со всеми общероссийскими объединениями профсоюзов и общероссийскими объединениями работодателей. Вопросы представительства общероссийских объединений профессиональных союзов в деятельности по регулированию вопросов труда закреплены также в Федеральном законе «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений». В соответствии со ст. 2 данного Закона представительство общероссийских объединений профессиональных союзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства РФ в составе сторон Комиссии определяется каждым из них самостоятельно, и Верховный Суд РФ правильно признал, что представители сторон, являющиеся членами этой Комиссии, приняли участие в рассмотрении и согласовании проекта оспариваемого Постановления Правительства РФ.

Виды органов социального партнерства. По действующему законодательству создается два вида органов социального партнерства: временно действующие органы и постоянно действующие органы. Эти органы могут быть как многофункционального, так и целевого назначения. Так, на локальном уровне социального партнерства представители сторон формируют комиссию по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора и заключения коллективного договора. Это временный орган социального партнерства, целью создания которого служит ведение коллективных переговоров. На локальном уровне формируются и целевые постоянно действую-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

щие органы социального партнерства – комитеты (комиссии) по охране труда (ст. 218 ТК РФ). Они создаются по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников, их представителей. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители работников. Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах.

Ко второй группе органов социального партнерства относятся прежде всего постоянные комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, которые формируются на всех уровнях социального партнерства (кроме локального) (ст. 35 ТК РФ). Они призваны не только обеспечить ведение коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных соглашений, контроля за их исполнением, но и вправе участвовать в формировании и реализации государственной политики в сфере труда, в разработке и обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов (ст. 35.1 ТК РФ). Постоянные органы социального партнерства создаются и в определенных целях, например для согласований позиций социальных партнеров в сфере занятости, обязательного социального страхования. Так, согласно Федеральному закону от 19 апреля 1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации» в целях выработки согласованных решений по определению и осуществлению политики занятости населения на федеральном, территориальных уровнях в рамках социального партнерства создаются координационные комитеты содействия занятости населения из представителей объединений профессиональных союзов, иных представительных органов работников, работодателей, органов службы занятости и других заинтересованных государственных органов, общественных объединений, представляющих интересы граждан (ст. 20)[1]. На основании Положения о Фонде социального страхования России в состав правления Фонда включаются представители общероссийских объединений профсоюзов и объединений работодателей[2].

В рассматриваемой классификации органов социального партнерства можно особо выделить органы по рассмотрению трудовых споров, формируемые на принципах социального партнерства: комиссии по

[1] СЗ РФ. 1996. № 17. Ст. 1915.
[2] СЗ РФ. 1994. № 8. Ст. 599.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

разрешению индивидуальных трудовых споров – как постоянно действующие органы (ст. 382 ТК РФ); примирительные комиссии, трудовой арбитраж – как временные органы, создаваемые для разрешения конкретного коллективного спора (ст. 402 и 404 ТК РФ).

Принципы социального партнерства

В ТК РФ 2001 г. законодатель устанавливает перечень принципов социального партнерства (ст. 24). Многие из них (равноправие сторон, добровольность принятия сторонами на себя обязательств, полномочность представителей сторон, свобода выбора в обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе, контроль за выполнением коллективных договоров, соглашений) в значительной степени перекликаются с международно-правовыми принципами социального партнерства. Отметим, что Модельный закон о социальном партнерстве СНГ содержит довольно полный перечень принципов социального партнерства (ст. 3). В отличие от ТК РФ в качестве принципов называются принципы доверия в отношениях сторон и добросовестности в отношениях сторон социального партнерства, предполагающей искренность и конструктивность, исключение всякого неоправданного промедления в решении назревших вопросов, стремление прийти к согласию. Таким образом, принцип запрета злоупотребления правами пронизывает как индивидуальные трудовые отношения, так и коллективные, о чем мы уже писали в первом томе настоящего Курса.

Международно-правовые принципы социального партнерства закреплены в актах ООН (Всеобщая декларация прав человека 1948 г., Пакт о гражданских и политических правах 1966 г., Пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г.), Совета Европы (Европейская социальная хартия), а также в нормативных документах МОТ, основными из которых являются: Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда 1998 г.; Конвенция № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (1948 г., ратифицирована 10 августа 1956 г.); Конвенция № 98 «О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров» (1949 г., ратифицирована 10 августа 1956 г.); Конвенция № 135 и Рекомендация № 143 «О представителях трудящихся» (1971 г.); Конвенция № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применения международных трудовых норм» (1976 г.); Конвенция № 154 и Рекомендация № 163 «О содействии коллективным переговорам» (1981 г.); Рекомендация № 91 «О коллективных договорах» (1951 г.); Рекомендация № 92 «О добровольном

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

примирении и арбитраже» (1951 г.); Рекомендация № 94 «О сотрудничестве на уровне предприятия» (1952 г.); Рекомендация № 113 «О сотрудничестве в отраслевом и национальном масштабе» (1960 г.); Рекомендация № 130 «О рассмотрении жалоб» (1967 г.); Рекомендация № 129 «О связях на предприятии» (1967 г.) и др.[1]

Проанализировав вышеназванные международно-правовые акты, считаем, что из их содержания вытекают следующие международно-правовые принципы социального партнерства.

Принцип свободы ассоциации и защиты прав профсоюзов и иных представителей трудящихся. Он включает право трудящихся и их предпринимателей создавать по своему выбору организации и вступать в них. Условиями свободной реализации этого права являются: 1) свободное создание организации без предварительного разрешения, самостоятельное регулирование внутриорганизационной деятельности, запрет вмешательства государственных органов и иных лиц во внутриорганизационную деятельность; 2) запрет дискриминации на основании членства или отказа от вступления в объединения, ассиметричной (преимущественной) защиты прав профсоюзов и иных представителей работников.

Реализация права на ассоциацию связана с отсутствием предварительного разрешения на создание организации. Это не означает абсолютной свободы. Необходимые формальности и юридические процедуры возможны, но они не должны препятствовать созданию организации. Право трудящихся и предпринимателей создавать свои организации подразумевает возможность самостоятельного регулирования внутренней деятельности на основании уставов. В соответствии с Конвенцией № 87 (ст. 3) органы государственной власти воздерживаются от всякого вмешательства, способного ограничить это право или воспрепятствовать его законному осуществлению. Эта Конвенция допускает и профсоюзный плюрализм и не исключает процедуру признания наиболее представительного профсоюза.

Запрет дискриминации означает отсутствие каких бы то ни было дискриминационных ограничений круга лиц, имеющих право на объединение (по признаку пола, профессии, гражданства, цвета кожи, расы, вероисповедания или политических взглядов). Единственное исключение предусмотрено Конвенцией № 87 (ст. 9), в соответст-

[1] См.: МОТ: Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. Т. 1 и 2. Женева: МБТ, 1993. Из перечисленных конвенций к настоящему времени нашим государством ратифицированы две: Конвенция № 87 и Конвенция № 98.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

вии с которой каждое государство самостоятельно определяет, в какой мере право на свободу ассоциаций применимо к вооруженным силам и полиции. Между тем Европейская социальная хартия (1961 г., в ред. 1996 г.) идет дальше рассматриваемой Конвенции МОТ и не допускает ограничения права на объединение в отношении полицейских. Что касается государственных служащих, то исходя из смысла данной Конвенции они могут создавать организации для осуществления и защиты своих интересов, хотя это никоим образом не предрешает вопроса об их праве на забастовку. Вместе с тем Конвенция МОТ № 151 содержит ряд положений, защищающих право на организацию государственных служащих.

Этот принцип означает также и запрет дискриминации по признаку принадлежности к ассоциации при приеме на работу, продвижении по службе, оплате труда и т.д. Права представителей работников на предприятии гарантируются Конвенцией МОТ № 135 и Рекомендацией № 143. К этим гарантиям относятся меры по защите прав представителей работников в случае их увольнения.

Конвенция № 98 оставляет на усмотрение национальных органов вопрос о том, в какой степени гарантии права на ассоциацию применяются в отношении вооруженных сил и полиции. Действие Конвенции № 98 не распространяется на «государственных служащих, занятых в управлении государством». В 1978 г. МОТ приняла Конвенцию № 151 «О трудовых отношениях на государственной службе». Она гарантирует право на организацию всем лицам, нанятым органами государственной власти, если только к ним не применяются более благоприятные положения других международных трудовых конвенций.

Особого внимания заслуживает Конвенция № 135, согласно которой если на предприятии одновременно действуют и представители профсоюзов, и выборные представители трудового коллектива, то должны быть приняты меры, направленные на поощрение их сотрудничества. При этом функции представителей трудового коллектива не должны включать деятельность, которая признана исключительной прерогативой профсоюзов.

Принцип двустороннего и трехстороннего сотрудничества («бипартизма и трипартизма»), многоуровневого сотрудничества. Первоначально этот принцип нашел конкретное воплощение в структуре МОТ, где проблемы труда решались представителями трех сторон: делегаций от правительств государств, профсоюзов и предпринимателей. На смену теории невмешательства государства в отношения между союзами работников и работодателей, характерной для стадии ранне-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

го домонополистического капитализма, приходит теория трехстороннего консенсуса. Она получила отражение в Конвенции МОТ № 144. На практике в странах с развитой рыночной экономикой государство берет на себя роль социального партнера при подписании общенациональных соглашений по вопросам оплаты и условий труда, занятости населения, его социальной защиты либо государство регулярно проводит консультации с союзами работников и работодателей по тем же вопросам. Для достижения указанных целей создаются трехсторонние комиссии, которым или придается статус государственных структур (например, в Австрии), или корпоративных с консультационными функциями (например, в Португалии).

Принцип трипартизма в соответствии с Рекомендацией МОТ № 113 означает сотрудничество и эффективные консультации между государственными властями, организациями предпринимателей и трудящихся как в отраслевом, так и в национальном масштабе. Важно, чтобы такой способ взаимодействия социальных партнеров применялся на всех уровнях: на предприятиях, в отраслях, регионах, а также на общенациональном уровне.

Если же сотрудничество социальных партнеров сводится к переговорам и консультациям организаций трудящихся и организаций работодателей без участия государства, то речь идет о «бипартизме». Таким образом «бипартизм и трипартизм – это не только идеологическая концепция, но и закрепленная в международно-правовых стандартах модель поведения участников коллективно-трудовых отношений, о чем свидетельствуют положения Конвенции МОТ № 150»[1].

Комитет МОТ по свободе объединения отмечает, что в соответствии с Конвенцией МОТ № 98 определение уровня переговоров является вопросом, оставляемым на усмотрение участников и должен навязываться законодательством.

Принцип полномочности представителей сторон – социальных партнеров означает организационно-правовое оформление полномочий на представительство интересов участников – сторон социального партнерства. Так, согласно Рекомендации МОТ № 91 коллективные договоры (соглашения) заключаются представителями сторон, надлежащим образом избранными и уполномоченными согласно законодательству страны. Таким образом, важным условием эффективности социального диалога партнеров служит организационно-правовая форма их полномочности и представительности.

[1] *Киселев И.Я.* Сравнительное и международное трудовое право. С. 488.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Принцип добровольного и равноправного партнерства и обеспечения права на коллективные переговоры. Он во многом предопределяет характер взаимоотношений социальных партнеров. Конвенция МОТ № 98 особо подчеркивает, что там, где это необходимо, должны приниматься меры, соответствующие условиям страны в целях поощрения и способствования полному развитию и использованию процедуры ведения переговоров на добровольной основе между предпринимателями и организациями трудящихся путем заключения коллективных договоров. Добровольность партнерства увязана и с равноправием участников как «две стороны одной медали». В соответствии с Конвенцией № 144 участники социально-партнерских отношений должны быть представлены на равной основе в любых органах, через посредничество которых осуществляются консультации.

Принцип добровольности и равноправного партнерства лежит в основе реализации права сторонами на коллективные переговоры. Конвенция МОТ № 154 под коллективными переговорами понимает переговоры, которые проводятся между предпринимателем, группой предпринимателей или одной или несколькими организациями предпринимателей, с одной стороны, и отдельной или несколькими организациями трудящихся – с другой в целях определения условий труда и занятости. При этом субъектами коллективных переговоров признаются не только профсоюзы, но и другие выборные органы работников.

Конвенция МОТ № 154 и Рекомендация № 163 предусматривают, что необходимо обеспечить содействие тому, чтобы коллективные переговоры могли проходить на любом уровне, в частности предприятия, отрасли или всей промышленности, либо на региональном или национальном уровнях, причем должна быть обеспечена координация между этими уровнями.

Принцип обязательности и надлежащего исполнения коллективных договоров (соглашений), заключенных в результате коллективных переговоров. Он придает устойчивость правовому механизму социального партнерства. При всей добровольности для сторон коллективных переговоров к их результату – коллективному договору применяется требование его обязательности для сторон. Согласно Рекомендации МОТ № 91 такие договоры заключаются в письменной форме представителями сторон (между предпринимателем, группой предпринимателей или одной или несколькими организациями предпринимателей, с одной стороны, и с другой – одной или несколькими организациями трудящихся или при отсутствии таких организаций – представителями

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

самих трудящихся). Коллективный договор распространяется на всех трудящихся, работающих на охватываемых коллективным договором предприятиях, если в самом договоре не предусмотрено иное. Условия индивидуальных трудовых договоров, ухудшающие положение работника по сравнению с коллективным договором, должны признаваться недействительными. В случае необходимости с учетом существующей в стране системы коллективных договоров в национальном законодательстве могут быть предусмотрены меры по распространению всех или некоторых положений коллективного договора на предприятия, не участвующие в заключении договоров, но входящие в сферу договора как по производственному, так и территориальному признаку. Рекомендация считает необходимым возложить контроль за соблюдением условий коллективных договоров на участвующие в них организации предпринимателей и трудящихся, или органы инспекции, или органы, специально создаваемые для этой цели.

Принцип примирительно-третейского и арбитражного разбирательства трудовых конфликтов и обеспечение права работников и работодателей на коллективные средства защиты. Он предполагает основные, как правило, мирные методы разрешения трудовых конфликтов. К таковым относятся как разрешение споров соглашением спорящих сторон, так и с участием посреднических и арбитражных органов. В соответствии с Рекомендацией МОТ № 163 (п. 8) при необходимости должны приниматься соответствующие национальным условиям меры, чтобы процедуры урегулирования трудовых конфликтов помогали сторонам на переговорах самим разрешить конфликты, возникающие между ними как в ходе коллективных переговоров о соглашениях, так и в связи с толкованием и применением соглашений. Согласно же Рекомендации МОТ № 92 государствам предлагается создавать органы по добровольному примирению конфликтующих сторон. В такие органы на паритетных началах должны включаться представители от предпринимателей и трудящихся. Примирительная процедура должна быть сведена к минимуму по времени рассмотрения и проводиться на бесплатной основе. Стороны вправе прибегнуть к помощи независимого арбитражного органа. В обоих случаях в период примирительно-арбитражных процедур сторонам рекомендуется воздержаться от забастовок и локаутов.

Рекомендация МОТ № 130 включает правила о рассмотрении индивидуальных жалоб работников. Процедура рассмотрения жалобы представляет собой попытку урегулирования спора самими сторонами. Если этот способ не дает результата, то спор может быть разрешен пу-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

тем примирения, обращения в судебные органы или с помощью иных процедур, предусмотренных в коллективном договоре, а также путем добровольного арбитража. На любой стадии разбирательства должна сохраняться возможность разрешения спора соглашением сторон.

К коллективным средствам защиты относятся не только мирные переговоры, арбитражное разбирательство, но и односторонние коллективные действия участников. К последним относятся право работников на забастовку и право работодателей на локаут. В Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.) гарантируется право на забастовку при условии его осуществления в соответствии с законами каждой страны. В актах МОТ отсутствует прямое указание на право на забастовку, однако косвенно это право вытекает из Конвенции МОТ № 87 как законное средство защиты профессиональных интересов работников. Наиболее полно право социальных партнеров на односторонние коллективные средства защиты сформулировано в Европейской социальной хартии (ст. 6). Названное право объединяет и право работников на забастовку, и право работодателей на забастовку – локаут «наоборот». Согласно ст. 6 данного документа «стороны обязуются обеспечить право трудящихся и работодателей на коллективные действия в случае коллизии интересов, включая право на забастовку, при условии соблюдения обязательств, которые могут вытекать из заключенных ранее коллективных договоров».

В последующем изложении вопросов, касающихся правового статуса социальных партнеров, мы не раз будем обращаться к содержанию обоснованных выше принципов. Это позволит дать правовую оценку положений российского трудового законодательства с точки зрения его соответствия международно-правовым принципам социального партнерства.

Подведем итоги.

1. Многоуровневый характер социального партнерства означает его осуществление на следующих уровнях: 1) международном; 2) государственном (национальном); 3) отраслевом (межотраслевом); 4) административно-территориальном; 5) на уровне финансово-промышленной группы и транснациональной корпорации; 6) на уровне организации. Соотношение уровней основано на принципах запрета ухудшения правового положения работников, иерархии уровней социального партнерства, свободы выбора социальными партнерами уровня социального диалога.

На каждом уровне социального партнерства действуют органы социального партнерства, создаваемые на принципах трипартизма или

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

бипартизма. В зависимости от срока и объема их полномочий они подразделяются на постоянные и временные, целевой и общей направленности.

2. Основополагающими международно-правовыми принципами социального партнерства являются следующие:

1) принцип свободы ассоциации и защиты прав профсоюзов и иных представителей трудящихся;

2) принцип двустороннего и трехстороннего сотрудничества («бипартизма» и «трипартизма»), многоуровневого сотрудничества;

3) принцип полномочности представителей сторон;

4) принцип добровольного, равноправного партнерства и обеспечения права на коллективные переговоры;

5) принцип обязательности и надлежащего исполнения условий коллективных соглашений и договоров, заключенных в результате коллективных переговоров;

6) принцип примирительно-третейского и арбитражного разбирательства трудовых конфликтов путем мирных переговоров и взаимных консультаций и право работников и работодателей на коллективные средства защиты.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Глава 17. Правовой статус субъектов социального партнерства: государство, профессиональные союзы, объединения работодателей

17.1. Государство как участник социального партнерства

Государство в качестве субъекта трудового права в советский период исследователями не рассматривалось, поскольку роль государства в правовом регулировании трудовых и социально-обеспечительных отношений презюмировалась в целом. Пожалуй, впервые в теории трудового права государство, основные его функции и формы деятельности в сфере труда были подвергнуты развернутому анализу в «Курсе российского трудового права»[1]. Авторами названного Курса на базе Конституции РФ и действующего законодательства о труде дается характеристика политики Российского государства в области трудовых отношений и обосновывается тезис об активной роли государства в переходный период, с которым нельзя не согласиться. И что важно отметить в контексте нашего исследования, авторы упомянутого Курса в качестве основной функции государства в современных условиях называют организацию социального партнерства. Все иные функции государства они относят к производным и призванным конкретизировать эту основную функцию[2]. Между тем в развитие названных положений хотелось бы конкретизировать правовой статус государства как субъекта трудового права.

Несомненно, что государство – это особый субъект в трудовом праве. Оно выступает одновременно в двух ролях: государство как носитель публичной власти и государство как участник социального партнерства. Государство как носитель государственного суверенитета обладает властными полномочиями, которые традиционно подразделяются на три ветви: законодательную, исполнительную и судебную. Государство принимает законы, которыми должны руководствоваться субъекты трудового права, в том числе легализует правосубъектность социальных партнеров, процедуры их взаимодействия. Государство обеспечивает исполнение законов посредством актов управления, кон-

[1] См.: Курс российского трудового права: В 3 т. Т. 1: Общая часть / Под ред. Е.Б. Хохлова. СПб., 1996. С. 479–527.

[2] См. там же. С. 501.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

троля и надзора в сфере труда. Оно также имеет юрисдикционные органы, которые рассматривают в том числе и трудовые конфликты. Таким образом, государство осуществляет правовое регулирование социально-трудовых отношений точно так же, как это происходит в иных сферах общественной жизни.

Вместе с тем в отличие от других отраслей права в трудовом праве государство приобретает еще одну роль – участника социального партнерства. Государство как участник социального партнерства определяется нами в двух ипостасях: государство-работодатель (в лице государственных учреждений, организаций, государственных предприятий) и государство – участник в правовом механизме социального сотрудничества, носитель общегосударственных интересов. Речь идет как бы о раздвоении государства как участника социального партнерства в зависимости от характера интереса, который оно отражает. Итак, государство – это собственник ресурсов и один из крупных работодателей в лице государственных организаций, предприятий и служб, которые обладают работодательской правосубъектностью и подчинены общим требованиям трудового права. Соответственно его представители должны выступать на стороне работодателей в трехсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений и в этой же роли подписывать коллективные соглашения. Согласно ТК РФ органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей или их представителей (ст. 23).

Последняя роль – самостоятельного участника социального партнерства появилась только с начала 90-х годов. В системе социального партнерства государство представляют субъекты различных уровней. Согласно ТК РФ на федеральном уровне в состав Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений входят представители Правительства РФ; на региональных, территориальных уровнях – представители органов исполнительной власти (ст. 35). На наш взгляд, государство как участник социального партнерства властными функциями не наделяется. Партнерство предполагает равенство прав его участников, и это необходимо подчеркнуть. Чтобы определить особый правовой статус государства – участника социального партнерства попытаемся ответить на вопрос: какие особые функции оно осуществляет в этой новой для него роли? Полагаем, что к ним можно отнести три основные функции:

1) координации совместных действий социальных партнеров;

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

2) примирения сторон путем содействия урегулированию конфликтов;

3) защиты общественных интересов.

Рассмотрим каждую из них.

В сфере социально-трудовых отношений работники и работодатели имеют свои собственные интересы, которые далеко не всегда совпадают. Создают они и свои организационные структуры в виде предпринимательских и профессиональных союзов, которые позволяют общими усилиями отстаивать корпоративные интересы. Во взаимодействии этих структур роль посредника или координатора между ними берет на себя государство. Г.Ю. Семигин, характеризуя указанную функцию государства, подчеркивает, что «в результате взаимодействия сторон этого социального треугольника складываются различные варианты неокорпоративистской модели социального партнерства»[1], вырабатываются общие принципы согласованного проведения социально-экономической политики. Государство в механизме социального партнерства призвано содействовать процессу консультаций и коллективных переговоров между сторонами социального партнерства на всех уровнях. Именно в этом контексте мы можем вести речь о координационной функции государства, направленной на обеспечение согласования интересов работников и работодателей в сфере труда, социальной политике. Так, во Франции в связи с принятием так называемого Закона Фийона (2004 г.) государство берет на себя обязательство не принимать законы в социальной области без предварительного обсуждения и одобрения со стороны социальных партнеров.

Вторая функция – примирения сторон – вытекает из первой и рассчитана на конфликтные ситуации. «В беспристрастности государства как арбитра в конфликте сторон, о доверии к нему с обеих сторон», – особо отмечал Генеральный директор МБТ Мишель Хансенн в своем докладе на 79-й Конференции труда в 1992 г.[2] Государство как участник социального партнерства примиряет стороны, а не выносит государственно-властные решения, не разрешает социально-трудовые конфликты по существу.

Согласно ТК РФ (ст. 407) государственные органы по урегулированию коллективных трудовых судов осуществляют уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров, ведут базу данных по учету трудовых арбитров, содействуют урегулированию коллективных

[1] *Семигин Г.Ю.* Социальное партнерство в современном мире. М., 1996. С. 103.

[2] См.: *Хансенн М.* Демократизация и МОТ // Человек и труд. 1992. № 8–12. С. 34.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

трудовых споров, проверяют полномочия представителей сторон коллективного трудового спора, выявляют и обобщают причины и условия возникновения коллективных трудовых споров, подготавливают предложения по их устранению и др.

По Трудовому кодексу Канады ответственность за функционирование коллективно-договорной системы возложена на государственные административные органы – управления по трудовым отношениям. Эти органы, во-первых, определяют полномочность сторон коллективных переговоров; во-вторых, наделяются юрисдикционными полномочиями по разрешению коллективных трудовых споров, определению законности забастовок, локаутов, пикетирования, рассмотрению жалоб о «недобросовестной трудовой практике, восстанавливают на работе уволенных за профсоюзную деятельность. В Бельгии социальный диалог входит в компетенцию Федеральной государственной службы по труду, занятости и социальному диалогу. В структуре этой службы действует Директорат по коллективным трудовым отношениям, который осуществляет регистрацию коллективных соглашений, отвечает за процедуру расширения обязательной силы отраслевых коллективных соглашений, обеспечивает трудовое примирение и посредничество[1].

И последняя функция государства – защита общественных интересов. Суть этой функции заключается в том, что государство как участник социального партнерства имеет свой собственный интерес в регулировании трудовых и социально-обеспечительных отношений. В рамках социального партнерства важно не только взаимопонимание между союзами работодателей и работников, но и необходимо, чтобы обе стороны учитывали интересы общества, всеобщее благо. Ведь не исключено, по справедливому замечанию советника МБТ Г. Шмидта, что «в определенных сферах интересы социальных партнеров могут совпадать, но таким образом, что окажется невыгодным для тех, кто находится вне их партнерства». В этой связи, пишет он далее, «стало правилом проявлять солидарность по отношению к безработным и социально незащищенным лицам»[2]. Кроме того, государство как участник социального партнерства должно обеспечить защиту интересов общества от неблагоприятных последствий, связанных

[1] См.: *Бокстейнс Г.* Европейская модель социального диалога (на примере Бельгии) // Опыт и проблемы социального диалога в России и странах Европейского Союза. М., 2005. С. 49–50.

[2] *Шмидт Г.* Партнерство в условиях социальной рыночной экономики // Социалистический труд. 1990. № 9. С. 86.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

с забастовками, локаутами. В ТК РФ основными задачами трудового законодательства названы создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов не только сторон трудовых отношений, но также сторон трудовых отношений и государства (ст. 1). Государство как участник социального партнерства призвано содействовать обеспечению социальной стабильности и общественного согласия на основе объективного учета интересов всех слоев общества.

На сессии Международной конференции труда, посвященной 75-летию МОТ (1994 г.) в докладе Генерального директора «Ценности, которые мы защищаем, перемены, к которым мы стремимся» ставилась задача «беспрестанно и повсеместно развивать социальный диалог, коллективные переговоры, чувство компромисса», предпринимать «дополнительные усилия для обеспечения подлинного признания принципа трехсторонности во всем мире». Одновременно подчеркивалось, что государство, которое выступает социальным партнером, арбитром, посредником в переговорах, играет зачастую решающую роль в успешном проведении социального диалога и коллективных переговоров[1].

Сформулируем краткие выводы.

Правовой статус государства как носителя публичной власти отличается от статуса государства – участника социального партнерства. В первом случае государство реализует свои полномочия в рамках отношений власти – подчинения. К примеру, юрисдикционные функции государства по трудовым делам означают рассмотрение трудового спора по существу и обеспечение принудительного его исполнения, если одна из сторон уклоняется от исполнения. Во втором случае государство как участник социального партнерства действует на основании принципа равенства сторон в партнерских отношениях. Например, это иначе проявляется и в функции разрешения трудовых конфликтов, которая сводится к примирению сторон, поиску компромиссных решений.

Государство как участник социального партнерства наделяется особой социально-трудовой правосубъектностью в целях обеспечения интересов всего общества, т.е. общественно значимых интересов. Этот вид правосубъектности государства проявляется в его социально-трудовых функциях: координации совместных действий социаль-

[1] Ценности, которые мы защищаем, перемены, к которым мы стремимся. Социальная справедливость в условиях глобализации экономики: Доклад Генерального директора. Ч. 1. М.: МБТ (Московское отд.),1994. С. 3.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ных партнеров, примирения сторон в случае конфликтов и защиты общественных интересов.

17.2. Профессиональные союзы

История вопроса. Прообразом современных профсоюзов можно считать ассоциации ремесленников, именуемые также рабочими союзами или общинами подмастерьев, которые начали складываться в XIV в.[1] Уже в тот период отмечены их организованные действия, в том числе организация стачек подмастерьев[2]. Это вызвало ответную реакцию органов государственной власти. Первым антикоалиционным английским законом стал Акт 1549 г., запретивший мастерам и подмастерьям вступать между собой в соглашения по поводу условий труда. В дальнейшем коллективные действия рабочих пресекались как нарушение принципа индивидуального самоопределения. Наиболее поучителен и интересен в этом плане опыт Франции, где первый запрет коалиций восходит еще ко временам Франциска I (начало XVI в.). В разгар Великой французской революции 14 мая 1791 г. в Национальное собрание вносится законопроект о запрете корпораций. 14 июня 1791 г. он единогласно вотируется и входит в историю по названием Закона Ле Шапелье (по фамилии докладчика данного Закона). В ст. 1 Закона указывалось: «...ни лавочники, ни рабочие, ни ремесленники не вправе выбирать от своих собраний президента, секретаря или синдика, составлять протоколы, совместно обсуждать и принимать решения и вырабатывать регламенты, касающиеся их мнимых общих интересов». За подобные действия предполагался штраф в 500 ливров и лишение избирательных прав на один год (ст. 3). Более того, утверждалось, что «... уничтожение всевозможных корпораций... составляет одно из основных положений французской конституции»[3].

В современной российской литературе подчеркивается антифеодальный и антицеховой характер Закона Ле Шапелье. Ранее упор делался, наоборот, на его классовую буржуазную и антипролетарскую сущность. Представляется, что эти проявления в процессе принятия Закона совмещались. Действительно, цехи сдерживали развитие ка-

[1] См.: *Дитятин И.И.* Очерки истории цехов в Западной Европе. Ярославль, Б.г. С. 43–46; Предваряя союзы. Наемные рабочие и коллективные действия в Европе 1300–1850 / Под ред. К. Лиз и др. М., 1997.

[2] См.: *Кулишер И.М.* Промышленность и рабочий класс на Западе в XVI–XVIII столетии. СПб., 1911. С. 9–11.

[3] См.: *Полянский Н.Н.* Свобода стачек. История завоевания коалиционной свободы во Франции. М., 1906. С. 6, 14–15 и далее.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

питализма и ассоциировались с феодальными пережитками. Но верно и то, что коалиции предпринимателей против рабочих обходились в Законе молчанием, да и отследить их было нереально. На свободу договора налагалось только одно ограничение – запрет пожизненного найма услуг.

Антирабочая направленность законодательства получила развитие и при Наполеоне. Он боролся с безработицей, но одновременно установил полицейский надзор за рабочими. В 1810 г. в уголовном порядке закрепляется наказание за руководство или подстрекательство к коалиции до 5 лет лишения свободы.

Английскими законами 1799 и 1800 гг. также запрещались соглашения рабочих с целью добиться увеличения заработной платы, изменить или уменьшить рабочее время и др. Только с начала XIX в. в Англии произошел перелом в отношении государства и общества к профессиональным организациям. Л.С. Таль обоснованно считал легализацию профсоюзов началом новой эры в истории промышленного права. В 1824 г. отменяется запрет на создание коалиций, а в 1825 г. принимается новый английский Закон, разрешающий коалиции рабочих. С этого времени получило развитие движение тред-юнионов[1]. Но сохраняется возможность уголовного преследования за всякие действия, которые могли нанести ущерб промышленности или стеснить промышленников, в том числе за стачки. Только широко развернувшееся движение рабочих за расширение своих прав (чартистское движение) в 30–40-х годов XIX в. привело к принятию ряда законов, ограничивающих свободу союзов. В 1871 г. Закон о профсоюзах ввел для них добровольную государственную регистрацию и запретил их судебное преследование. Закон о заговоре и защите собственности (1875 г.) отменил судебные преследования профсоюзов за организацию забастовок[2]. Судебные иски в связи с нарушением коллективно-договорных соглашений запрещались Законом о профсоюзах 1871 г. Таким образом, коллективный договор был лишен правовых санкций, а его осуществление целиком зависело от воли работодателя и силы давления профсоюзов. Этот же Закон устанавливал порядок регистрации профсоюзов у Регистратора обществ взаимопомощи. Согласно преобладающему мнению английских юристов, зарегистрированные профсоюзы хотя и не становились корпорациями, но приобретали многие

[1] См.: *Вебб Б., Вебб С.* Теория и практика английского тред-юнионизма. Т. 1. СПб., 1900.

[2] См.: *Полянский Н.Н.* Коалиции рабочих и предпринимателей с точки зрения уголовного права. СПб., 1909. С. 99–167.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

признаки юридического лица, превращаясь в «квазикорпорации». В 1906 г. законодательно снимаются последние ограничения в деятельности профсоюзов, подтверждается законность забастовок и отменяется гражданско-правовая ответственность тред-юнионистов за убытки, причиненные стачкой[1].

Гораздо сложнее ситуация складывалась во Франции. Закон 1849 г. сохранил запрет на коалиции, но уравнял в этом запрете работников и работодателей. В 1864 г. коалиции разрешаются, но если численность персонала превышала 20 человек, то было необходимо разрешение администрации. Свободы собраний не было. Наконец, Закон 21 марта 1884 г. отменяет уголовное преследование за коалицию и провозглашает свободу ее создания. Окончательно этот принцип закрепился с отменой ст. 291–294 Уголовного кодекса Законом 1 июля 1901 г.[2] Своеобразной формой регистрации профсоюза служила передача его устава с указанием фамилии руководителя профсоюза на хранение в мэрию.

В Северо-Германском союзе (ядро будущей Германии) создание союзов разрешалось с 1832 г., но только с санкции правительства. Ранее Имперский цеховой устав 16 апреля 1731 г. запрещал коалиции под угрозой уголовного наказания. В 1848 г. уже законодательно признается свобода союзов и собраний. Наиболее разработанным был прусский Закон 1850 г. Наконец, 19 апреля 1908 г. принимается общеимперский Закон о союзах. Согласно ему для создания союзов рабочих, преследовавших экономические цели, не требовалось предварительного разрешения. В США с 1869 г. действовала организация «Рыцари труда», объединившая впоследствии в своих рядах 700 тыс. членов. В начале 80-х годов XIX в. появляется Американская федерация труда (АФТ)[3].

Надо отметить, что в большинстве развитых стран к началу XX в. государственная регистрация профсоюзов не была обязательной. При этом приобретение прав юридического лица или сходных по объему прав было связано с моментом государственной регистрации. В большей части она носила уведомительный характер, хотя регистрирующий орган проводил правовую экспертизу устава и других учредительных

[1] См: *Киселев И.Я.* Современный капитализм и трудовое законодательство. М., 1971 С. 95–98; *Святловский В.В.* Современное законодательство о профессиональных рабочих союзах. Франция, Бельгия, Англия, Австралия, Германия, Россия. СПб., 1907.

[2] См.: *Дерюжинский В.Ф.* Полицейское право. Пг., 1917. С. 62–83; *Полянский Н.Н.* Свобода стачек. История завоевания коалиционной свободы во Франции. С. 43–56.

[3] См.: *Вигуру Л.* Рабочие союзы в Северной Америки. СПб., 1900.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

документов[1]. К тому времени на Западе свобода работника распоряжаться своим трудом неразрывно связывалась с правом на объединение в профсоюзы и правом на коллективные действия. Как писал итальянский экономист Д. Салуччи, «из принципа свободы труда вытекает, как логическое следствие, право коалиции и стачек»[2].

В США в 1914 г. принимается Закон Клейтона, согласно которому профсоюзы впервые не рассматривались как незаконные объединения, подрывающие свободу торговли. Однако в судебной практике Закон толковался в том смысле, что профсоюзы не подпадают под действие антитрестовского законодательства только в том случае, если их действия носят правомерный характер. При этом решение вопроса о законности действий профсоюзов оставалось на полное усмотрение судей, которые выдавали единолично судебные предписания, содержащие требования воздержаться от определенных действий. Неисполнение предписаний влекло наказание в виде штрафа или тюремного заключения за неуважение к суду. В целом Закон Клейтона не защитил в полном объеме профсоюзы от судебных предписаний, хотя и установил некоторые ограничения для их выдачи[3].

Развитие законодательства и учения о профсоюзах в дореволюционной России

Формирующиеся с 70-х годов XIX в. в России рабочие организации были преимущественно народнического толка и действовали подпольно. Они ставили перед собой радикальные цели вплоть до свержения самодержавия. Первыми полулегальными рабочими организациями стали созданные в 1901–1903 гг. «Общество взаимного вспомоществования рабочих в механическом производстве в Москве», «Собрание русских фабрично-заводских рабочих Санкт-Петербурга», «Независимая Еврейская рабочая партия», которые через своих представителей вели переговоры с работодателями. Их создание и деятельность были связаны с идеей «полицейского социализма», у истоков которой стоял С.В. Зубатов[4].

Охватившие страну забастовки привели к тому, что уже 2 декабря 1905 г. в царском Указе Правительствующему Сенату с оговорками

[1] См.: *Баглай М.В. и др.* История профсоюзного движения за рубежом. Конец XVIII в. – 1945 г. М., 1990.

[2] Цит. по: *Канторович Я.А.* Коллективный договор. Л., 1924. С. 50.

[3] См: *Баглай М.В.* Законодательство США о борьбе с забастовочным движением. М., 1960. С. 12 и др.

[4] См.: *Лушников А.М.* Становление и развитие науки трудового права и науки права социального обеспечения в России. Ярославль, 2001. С. 54–59.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

признается свобода коалиций и стачек, отменяется уголовная ответственность за забастовки[1]. Временные правила от 4 марта 1906 г. «О профессиональных обществах, учреждаемых для лиц, занятых в торговых и промышленных предприятиях, или для владельцев этих предприятий» (далее – Временные правила о профессиональных обществах) позволяли создавать рабочие организации путем уведомительной регистрации, но со значительными ограничениями политического характера. Временные правила состояли из двух частей: 1. Общие правила об обществах и союзах (впоследствии ст. 44–67 Устава о промышленности фабрично-заводской и ремесленной. Изд. 1913 г.); 2. Правила о профессиональных обществах, учрежденных для лиц, занятых в торговых и промышленных предприятиях, или для владельцев этих предприятий.

Профессиональные общества выделены в рассматриваемом Законе особо, причем к ним применимы общие положения о правах юридических лиц, об условиях закрытия и ликвидации имущества. Их цель обозначена как «выяснение и согласование экономических интересов, улучшение условий труда своих членов или поднятие производительности принадлежащих им предприятий». Профсоюзы могли ставить целью:

– изыскание способов к устранению посредством соглашения или третейского разбора, недоразумений, возникающих на почве договорных условий между нанимателями и нанимаемыми;

– выяснение размеров заработной платы и других условий труда в различных отраслях промышленности и торговли;

– выдача пособий своим членам;

– устройство касс похоронных, приданых, взаимопомощи и иных;

– устройство библиотек, профессиональных школ, курсов и чтений;

– доставление своим членам возможности выгодного приобретения предметов первой необходимости;

– оказание содействия по приисканию работы или рабочих рук;

– оказание юридической помощи своим членам.

Профессиональные общества подлежали обязательной регистрации по уставам. Заявление о регистрации подавалось старшему фабричному инспектору или окружному горному инспектору, откуда оно поступало в губернские или городские по делам об обществах присутствия[2].

[1] См.: *Янжул И.И.* Забастовки или стачки рабочих и чиновников, их значение, критика и возможность их замены. СПб., 1906. С. 1–12.

[2] См.: *Дерюжинский В.Ф.* Полицейское право. С. 98–104; *Святловский В.В.* Профессиональное движение в России. СПб., 1907.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Понятие профсоюзного представительства в российской литературе рассматривал Л.С. Таль. Полемизируя с приверженцами теории частноправового (гражданско-правового) представительства, Л.С. Таль охарактеризовал профсоюзное представительство как понятие публично-правового характера. Он писал: «В публичном праве сложилось особое понятие, носящее название представительства, но имеющее с частноправовым представительством очень мало общего. Публичное представительство состоит в том, что лицу или учреждению вверяется известная власть... возлагается обязанность пользоваться (этой властью) исключительно в интересах группы, круга, части или всего населения... Профсоюзы в таком именно смысле действуют как представители профессиональных интересов своих членов, а не в смысле частноправового представительства»[1]. Приблизительно аналогичную позицию занимал И.А. Трахтенберг[2].

В дореволюционной России за отсутствием собственного опыта профсоюзного движения большое внимание уделялось профессиональному движению за рубежом. С этим связано большое количество переводной литературы[3], а также работ отечественных ученых о профсоюзах на Западе[4]. Исследования, посвященные российским профсоюзам, стали появляться почти сразу после их легализации в 1906 г. Среди авторов абсолютно преобладали ученые и политики левой ориентации, в связи с чем большое место уделялось роли профсоюзов в политической борьбе[5]. Профсоюз обычно определялся как союз из лиц одной и той же профессии или рабочих одной специальности, объединившихся для защиты своих интересов против капиталистов, а также

[1] *Таль Л.С.* Очерки промышленного рабочего права. М., 1918. С. 72.

[2] См.: *Трахтенберг И.А.* Профессиональные союзы, их задачи и методы. Харьков, 1918.

[3] См.: *Брентано Л.* Профессиональные организации рабочих. СПб., 1903; *Вандервельде Э. и др.* Профессиональные союзы и политические партии. Одесса, 1906; *Вебб Б., Вебб С.* Теория и практика английского тред-юнионизма. Т. 1. СПб., 1900; *Пфейффер Э.* Об ассоциации. Настоящее положение рабочего сословия и чем оно должно быть. СПб., 1866, и др.

[4] См.: *Кедров П.* Рабочие союзы в Англии, Германии, Франции, Америки, Бельгии, Австрии, Швейцарии. М., 1906; *Майский И.М.* Как организованы рабочие в Германии. СПб., 1914; *Святловский В.В.* Современное законодательство о профессиональных рабочих союзах. Франция, Бельгия, Англия, Австралия, Германия, Россия. СПб., 1907, и др.

[5] См.: *Дмитриев К.* Из практики профессионального движения в России. Организация союзов. СПб., 1907; *Лосев И.* Профессиональные союзы. М., 1907; *Португалов В.* Союзы рабочих в России. М., 1906; *Святловский В.В.* Профессиональное движение в России. СПб., 1907; *Хейсин М.Л.* Профессиональные рабочие союзы. СПб., 1908; *Шулятиков В.М.* Тред-юнионистская опасность. М., 1907, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

в целях взаимопомощи. Средствами его борьбы за права работников являлись взаимопомощь, участие в разработке коллективного договора, организация стачек, организованное воздействие на законодателя[1]. Некоторым наиболее радикальным теоретикам профсоюзного движения рабочий-профессионалист виделся как примиренец, мечтавший не о том, как разрушить капиталистический строй, а о том, как бы приспособиться к рамкам этого строя. По мнению таких авторов, даже улучшение положения рабочих посредством деятельности профсоюзов представляло опасность для организации будущей революции[2]. Злободневность и политизированность темы, неразвитое законодательство и идеологические пристрастия отечественных исследователей не позволили создать в начале XX в. целостную теорию профсоюзного движения.

Развитие советского законодательства и учения о профсоюзах

В советский период ситуация изменилась принципиально. Уже Первый Всероссийский съезд профсоюзов в 1918 г. провозгласил перенос центра тяжести в их работе в организационно-хозяйственную область. Функции профсоюзов переплетались с функциями Народного комиссариата труда (НКТ) и его органов на местах. Более того, было установлено правило, согласно которому нарком труда должен был избираться на съездах профсоюзов или Пленумах ВЦСПС (Всероссийский центральный совет профсоюзов). Это было связано с большевистской доктриной, в соответствии с которой при диктатуре пролетариата рабочие сами должны были управлять производством. Крайнюю позицию представляла так называемая рабочая оппозиция во главе с А.Г. Шляпниковым и А.М. Коллонтай, которая требовала передачи профсоюзам непосредственно функций управления. Другую позицию представлял Л.Д. Троцкий, поддержанный значительной частью большевистских лидеров. Он предлагал «огосударствить профсоюзы», превратив их в составную часть государственного механизма. Отметим, что последнее и было в дальнейшем претворено в жизнь. Профсоюзные лидеры требовали, чтобы ВЦСПС определял план работы НКТ как государственного органа, осуществляющего руководство в сфере труда. X съезд РКП(б) в марте 1921 г. принял решение об изъятии из ведения НКТ тарифных отделов и отделов охраны труда и передачи их в ведение ВЦСПС. Вследствие этого профсоюзы,

[1] См.: *Тотомианц В.Ф.* Профессиональные союзы рабочих. СПб., 1906. С. 1–7.

[2] См., например: *Шулятиков В.* Профессиональное движение и капиталистическая буржуазия. М., 1907. С. 6–7.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

членство в которых было всеобщим и обязательным для трудящихся, все более приобретали функции государственного органа.

В разработке советского учения о профсоюзах активное участие принял В.И. Ленин[1]. Его положения о партийном руководстве профсоюзами, о профсоюзах как «школе коммунизма», о возрастании их производственных и управленческих функций были положены в основу дальнейших исследований правового положения профсоюзов советскими учеными-трудовиками. Изначально двуединая сущность профсоюзов – как общественной организации и государственного органа – приводила зачастую к негативным последствиям. Например, правовое разграничение функций профсоюзов и НКТ так и не было проведено, что порождало неизбежную путаницу и параллелизм[2]. Прямое вмешательство профсоюзов в производственные функции и кадровые вопросы при отсутствии их ответственности за принятые решения негативно сказывались на выполнении экономических задач. Таким образом, в 1918–1922 гг. профсоюзы представляли собой скорее директивно-хозяйственные органы с широкими полномочиями и почти утратили признаки общественной организации.

КЗоТ 1918 г. оставил открытым вопрос о функциях профсоюзов, а законодательное регулирование заменялось «живым творчеством» профсоюзных масс. КЗоТ 1918 г. признавал профсоюзы представителями трудящихся. Так, профсоюзам были представлены полномочия в сфере тарифного регулирования условий труда, в том числе тарификации работников и работ, расценочными комиссиями, образуемыми при соответствующих профсоюзных организациях, в формировании инспекции труда, которая состояла из выборных инспекторов от советов профсоюзов. Правила внутреннего трудового распорядка также разрабатывались профессиональными союзами и утверждались НКТ либо его местными отделами. Для проведения сверхурочных работ требовалось согласие профсоюзов, время и очередность отпусков устанавливались по соглашению с фабзавкомами. В Кодексе содержались нормы об участии профсоюзов в решении вопросов найма и увольнения. Профсоюзы уполномочивались рассматривать жалобы трудящихся в связи с отказом администрации принять их на работу по-

[1] См.: *Ленин В.И.* Еще раз о профсоюзах, о текущем моменте и об ошибках т.т. Троцкого и Бухарина // Полн. собр. соч. Т. 42. С. 264–304; *Он же.* Проект тезиса о роли и задачах профсоюзов в условиях новой экономической политики // Там же. Т. 44. С. 341–354, и др.

[2] См.: *Смолярчук В.И.* Права профсоюзов в регулировании трудовых отношений рабочих и служащих. М., 1973. С. 23–26.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

сле предварительного испытания. Характеризуя правовое положение профсоюзов в период военного коммунизма, И.С. Войтинский писал о том, что профсоюзы осуществляли функцию регулирования труда общеобязательными профсоюзными постановлениями. С принятием КЗоТа 1922 г. изменилось распределение функций между профсоюзами и государством. Как отмечал ученый, общеобязательную силу стало иметь только регулирование труда, которое осуществлялось государственными органами. Основной формой участия профсоюзов в регулировании труда стали коллективные соглашения[1].

Только в начале 1922 г. часть профсоюзных лидеров осознала очевидную истину, что прямое вмешательство профкомов в производство связано не только с равными правами в отношении администрации, но и с равной ответственностью с ней за производство. Иначе это оборачивалось полной безответственностью, что было особенно очевидным в условиях начавшегося нэпа[2]. В июне 1922 г. совместным решением НКТ и ВЦСПС профсоюзы были лишены права издавать обязательные постановления по всем вопросам, связанным с правовым регулированием трудовых отношений. По этим вопросам должны были приниматься либо решения НКТ, либо они должны были оговариваться в коллективных договорах. В том же году было признано необходимым отменить обязательное членство в профсоюзах.

Функции НКТ и ВЦСПС были относительно четко разграничены, а инспекции труда закреплялись в введении НКТ, как и функции регулирования оплаты труда. Именно в 1922–1925 гг. за профсоюзами были закреплены функции, свойственные самой правовой природе этих союзов, а именно защита трудовых прав работников и представительство их интересов. С этой целью представители ВЦСПС были введены в состав малого СНК, секций и комиссий Госплана и ВСНХ, налоговых органов и др.[3]

КЗоТ 1922 г. включал специальную главу, посвященную профсоюзам, где было сформулировано право работников на объединение в профсоюзы. В соответствии с КЗоТом 1922 г. профсоюзы наделялись довольно широкими полномочиями по представительству и защите прав и интересов членов профсоюзов, наблюдением за исполнением норм по охране труда, социальному страхованию и др. Предметом деятельности профкомов объявлялись представительство и защита

[1] См.: *Войтинский И.С.* Трудовое право СССР. М.; Л., 1925. С. 73–74.
[2] См.: *Томский М.* Новые задачи союзов // Вестник труда. 1922. № 1. С. 4.
[3] См.: *Канторович Я.А.* Профессиональные союзы. М., 1925. С. 90–94.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

интересов рабочих и служащих перед администрацией предприятий, учреждений и хозяйств, а также представительство перед правительственными и общественными организациями, наблюдение за точным исполнением трудового законодательства, организация мероприятий по улучшению культурного и материального быта рабочих и служащих, содействие нормальному ходу производства в государственных предприятиях (ст. 157). КЗоТ специально закреплял, что постановления, дополняющие КЗоТ по целому ряду важнейших вопросов, издаются НКТ по соглашению с ВЦСПС (Всесоюзным центральным советом профессиональных союзов).

Особо следует выделить право профсоюзов замещать определенные должности в органах, регулирующих труд. Сюда относится избрание инспекторов труда советами профсоюзов с утверждением избранных лиц Наркоматом труда (ст. 147 КЗоТа), выдвижение профсоюзами заведующих профессиональными секциями бирж труда и посредническими бюро по найму, участие представителей профсоюзов в составе трудовых сессий народного суда (ст. 169 КЗоТа). Органы по разрешению трудовых споров (расценочно-конфликтные комиссии, примирительные комитеты, третейские суды) формировались с обязательным участием профсоюзов. Нарушение прав профсоюзов влекло уголовную ответственность. С.А. Иванов, характеризуя этот Кодекс, отмечал, что многие основные нормы, определяющие положение и функции советских профсоюзов на предприятии, были сформулированы уже в те далекие годы, идеи Кодекса получили дальнейшее развитие в Основах законодательства о труде Союза ССР и кодексах о труде союзных республик[1].

Между тем по КЗоТу 1922 г. столь широкими правами наделялись только «официальные профсоюзы», т.е. те профсоюзы, которые входили в единую семью советских профсоюзов и были зарегистрированы в объединяющих их межсоюзных организациях. Как писал И.С. Войтинский, комментируя КЗоТ 1922 г., столь широкие профсоюзные права не могут принадлежать «каким-либо отщепенским союзникам, не стоящим последовательно на почве классовой борьбы и на платформе советской власти»[2]. Это был его ответ на звучащую в то время за рубежом критику в отношении отсутствия свободы и независимости профсоюзов в Советском государстве.

[1] См.: Трудовое право и научно-технический прогресс / Под ред. С.А. Иванова. М.,1974. С. 389–390.

[2] *Войтинский И.С.* Трудовое право СССР. С. 77.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

В первые годы советской власти вопросами правового регулирования деятельности профсоюзов занимались преимущественно профсоюзные функционеры[1]. Первые научные работы о правовом регулировании деятельности советских профсоюзов появились только к середине 20-х годов Я.А. Канторович подготовил издание справочного характера, рассмотрев различные стороны деятельности профсоюзов[2]. А.М. Килинский подготовил первый комментарий советского законодательства о профсоюзах[3]. Вопросы теории профсоюзного движения затрагивал в своей работе В.Я. Яроцкий (Чекин)[4]. Но основная заслуга в разработке советской теории профсоюзного движения принадлежит В.М. Догадову. Он выделял следующие важнейшие правовые функции, выполняемые профсоюзами в тот период времени:

– представительство интересов трудящихся по найму;

– участие в организации и регулировании народного хозяйства;

– участие в административной деятельности нехозяйственных государственных органов.

При этом он отмечал, что профсоюз, выступая в роли представителя трудящихся, действует не на основании доверенности, выданной ему отдельными наемными работниками. Он не нуждается для выступления от имени трудящихся ни в каких особых полномочиях с их стороны. По действующему законодательству наши профсоюзы являются представителями не только своих членов, но и всех лиц, занятых по найму в данной отрасли. Отсюда известная двойственность в положении профсоюзных органов: с одной стороны, они представители всех трудящихся по найму, с другой – профсоюзный орган обладает известными правами и несет известные обязанности в отношении членов союза, а также в отношении ниже- и вышестоящих профсоюзных органов. В первом случае речь идет о внешних профсоюзных отношениях, которые регулируются нормами трудового (выступления профсоюзов как представителей трудящихся по найму) и хозяйственного (участие профсоюзов в строительстве народного хозяйства) права. Во втором случае имеются в виду внутренние профессиональные отношения, которые регулируются нормами внутрисоюзного профессио-

[1] См.: *Вейнберг Г.Д.* Основные вопросы профдвижения в СССР. М., 1928; *Глебов-Авилов Н.* О работе профсоюзов. Л., 1926; *Он же*. Профессиональные союзы и Советское государство. Л., 1925; *Томский М.П.* Очерки профессионального движения в России. М., 1923; *Шмидт В.В.* Профсоюзы и советская власть. М., 1927, и др.

[2] См.: *Канторович Я.А.* Профессиональные союзы. М.; Л., 1925.

[3] См.: *Килинский А.* Советский закон о профессиональных союзах. М., 1925.

[4] См.: *Яроцкий В.Я.* Учение о профессиональном движении. М.; Л., 1926.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

нального права. Эти нормы весьма условно, с большими оговорками могут быть названы правовыми[1]. В.М. Догадов писал об особом правовом положении профсоюзов, обосновав концепцию единой категории прав-обязанностей профсоюзов. Он утверждал, что профсоюзы реализуют принадлежащие им права, являющиеся одновременно их обязанностями, выдвинул идею «профсоюзного права», регулирующего внутрикорпоративные отношения[2].

Впоследствии Н.Г. Александров в аспекте изучения правового положения профсоюзов в СССР разграничил внутрипрофсоюзные нормы и отношения и правоотношения по представительству профсоюзами интересов рабочих и служащих в области производства, труда, быта и культуры. Первые – внутрипрофсоюзные – отношения, по его мнению, не подлежат государственной правовой регламентации и регулируются всецело общественными нормами внутрипрофсоюзной жизни. Отношения, складывающиеся между профсоюзами и различными государственными учреждениями (организациями, предприятиями), государственными органами (преимущественно хозяйственными), регулируются юридическими нормами[3].

Отметим, что западные ученые в то время иначе трактовали термин «профсоюзное право», который широко применялся многими исследователями, включая Г. Зинцгеймера, В. Каскеля и др. Под профсоюзным правом понималось прежде всего право, регулирующее отношения между профсоюзами и иными субъектами[4].

В 20-е годы прошлого века зарубежное профсоюзное движение изучалось менее интенсивно, чем в дореволюционный период. При этом явно преобладал критический аспект, а зарубежный опыт в данном контексте не признавался применимым в советских условиях[5]. Забегая вперед, отметим, что и в дальнейшем опыт правового регулирования

---

[1] См.: *Догадов В.М.* Правовое положение профессиональных союзов в СССР. Очерки профсоюзного права. М.; Л., 1928. С. 5–31; *Он же.* Опыт характеристики правового положения профессиональных союзов в СССР // Известия ЛГУ. 1928. Т. 1 С. 152–171; *Он же.* Правовое положение профессиональных союзов в СССР // Вопросы труда. 1925. № 9. С. 66–81.

[2] См.: *Догадов В.М.* Правовое положение профессиональных союзов в СССР. Л., 1928. С. 26 и др.

[3] См.: Советское трудовое право / Под ред. Н.Г. Александрова. М., 1972. С. 187–188.

[4] См.: *Слессер Г.* Право, действующее по отношению к профессиональным союзам. Лондон, 1921.

[5] См.: *Кац Б.* Гильдейский социализм и английское профессиональное движение // Вопросы труда. 1924. № 2. С. 93–98; *Майский И.М.* Профессиональное движение на Западе. Основные типы. Л., 1925, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

деятельности профсоюзов на Западе воспринимался крайне критично. Вместе с тем отечественные исследователи достаточно подробно рассматривали данную проблему[1].

С середины 20-х годов XX в. профсоюзы все более поворачивались «лицом к производству». Защитные функции в условиях «диктатуры пролетариата» и форсированного развития социалистической экономики времен первых пятилеток отодвигались на третий план, а их сторонники объявлялись «правыми уклонистами» и «приверженцами тред-юнионизма». Партийное руководство, признаваемое и ранее, превратилось в открытый диктат. На частных предприятиях профкомы были превращены в «орган борьбы труда с капиталом», стали средством осуществления партийной политики по искоренению частного предпринимательства[2]. Можно согласиться с утверждением о том, что «...профсоюзы не давали частным предпринимателям никаких шансов и перспективы, подталкивали их к «теневой деятельности», сеяли атмосферу «классовой ненависти», которая легко превращалась в психологию «шариковщины». Кто знает, может быть установление командно-административной системы в 30-е годы оказалось следствием рождения «нового человека», не научившегося как следует ответственно работать, а только бороться; не научившегося сотрудничать, а только ненавидеть»[3].

Часть руководства ВЦСПС во главе с М.П. Томским продолжала настаивать на защитных функциях профсоюзов, в результате чего в 1929 г. практически все руководство было заменено, а впоследствии репрессировано. Руководство НКТ во главе с В.В. Шмидтом также вовремя не среагировало на изменившуюся ситуацию. Итогом этого стала кадровая чистка с последующими репрессиями. Можно констатировать возврат к идеям времен военного коммунизма, связанный с тем, что профсоюзы стали частью государственного аппарата, а затем взяли на себя функции НКТ. Прав оказался немецкий социал-демократ Г. Нерпель, который еще в 1923 г. утверждал, что советские профсоюзы – часть госаппарата, вследствие чего теоретически лучшее совет-

[1] См.: *Баглай М.В.* Международное рабочее и профсоюзное движение на современном этапе. М., 1979; *Иванов С.А.* Международная организация труда и профсоюзное право в капиталистических странах. М., 1959; *Киселев И.Я.* Современный капитализм и трудовое законодательство. М., 1971; Трудовое право и научно-технический прогресс / Под ред. С.А. Иванова. С. 523–560.

[2] См.: *Белкин Г.* Рабочий вопрос в частной промышленности. М., 1926; *Буянов В.О.* О работе профсоюзов в частных и концессионных предприятиях. М.; Л., 1927; *Топоровская Т.* Завком на частном предприятии. М.; Л., 1927 и др.

[3] *Горелов О.И.* Цугцванг Михаила Томского. М., 2000. С. 173–174.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ское трудовое законодательство на практике может оказаться хуже теоретически худшего немецкого. Возражения И.С. Войтинского в духе классового единства администрации предприятия, профсоюзов и работников[1] не выдержали испытания временем.

Процесс огосударствления профсоюзов был завершен принятием 23 июня 1933 г. ЦИК СССР, СНК СССР и ВЦСПС постановления «Об объединении Народного Комиссариата Труда Союза ССР и ВЦСПС»[2]. На ВЦСПС возлагались функции НКТ и его местных органов. В.И. Смолярчук отмечал, что «профсоюзы были менее готовы к выполнению таких функций, как регулирование условий труда, регулирование всего комплекса вопросов заработной платы»[3]. Вследствие этого профсоюзы только подтверждали и тиражировали установки партийных и хозяйственных органов. К ВЦСПС перешла функция издания актов, разъясняющих порядок применения законодательства о труде. Но 21 августа 1934 г. СНК СССР принимает постановление «О порядке издания инструкций, правил и разъяснений по применению законодательства о труде»[4], установившее, что эти акты издаются ВЦСПС только с утверждения или предварительной санкции СНК СССР. Отметим, что до этого НКТ мог действовать более оперативно и имел более существенные рычаги воздействия на иные директивные хозяйственные органы.

В 30–50-е годы проблемы профсоюзного движения находились на периферии научного интереса советских ученых. Большинство публикаций приходилось на выступления профсоюзных, советских и партийных функционеров. При этом уже с конца 20-х годов многие исследователи предлагали приравнять статус профсоюзов к государственным органам[5]. В 1933 г. ВЦСПС был слит с Наркоматом труда СССР и стал фактически государственным органом.

В этот период ВЦСПС был несамостоятельной частью госаппарата, с которым только формально согласовывались вносимые в правительство предложения другими министерствами и ведомствами. В традиционном треугольнике: «директор предприятия, секретарь партийного комитета, председатель профсоюзного комитета» конфликтов обычно

[1] См.: *Войтинский И.С.* Как немецкая социал-демократия осведомляет немецких рабочих о советском трудовом праве // Вопросы труда. 1923. № 10–11. С. 74–80.

[2] СЗ СССР. 1933. № 40. Ст. 238.

[3] *Смолярчук В.И.* Указ. соч. С. 32.

[4] СЗ СССР. 1934. № 43. Ст. 342.

[5] См., например: *Царегородцев Б.* Правовое положение профсоюзов // Вопросы труда. 1928. № 10. С. 65–74.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

не возникало. Все они были, как правило, членами партии, и все проблемы разрешались на уровне вышестоящих партийных инстанций. Создание в мае 1955 г. Государственного комитета Совета министров СССР по вопросам труда и заработной платы привело к перераспределению функций между государственными органами и профсоюзами[1]. Но в целом законодательного разграничения функций в полном объеме не было произведено. Например, функции, ранее осуществляемые НКТ и переданные в 1933 г. ВЦСПС, так и остались «пограничными», а все важнейшие решения должны были приниматься совместно Госкомитетом и ВЦСПС. Это трудно признать удачной правовой конструкцией. В то же время в конце 50-х годов функции профсоюзов по защите трудовых прав работников были несколько расширены. Фабрично-заводские местные комитеты (ФЗМК) наделялись определенными правами по участию в управлении предприятием и регулированию трудовых отношений. Этому способствовало и принятие Постановления Совета Министров СССР от 4 октября 1965 г., утвердившего Положение о социалистическом государственном производственном предприятии. Согласно ему все основные права предприятия в области труда осуществлялись администрацией по согласованию с ФЗМК. В то же время переплетение хозяйственной и профсоюзной номенклатурной карьеры руководящих деятелей приводило к тому, что одно и то же лицо в разные периоды могло быть и директором предприятия, и секретарем партийного комитета, и профсоюзным деятелем. В число последних часто попадали не оправдавшие себя хозяйственники или опальные партийные функционеры.

КЗоТ 1971 г. содержал специальную главу о профсоюзах (ст. 225–235). В ст. 226 определялось, что профсоюзы представляют интересы рабочих и служащих в области производства, труда, быта и культуры. Права профкомов предприятий, определенные в ст. 230, были очень широки: организация социалистического соревнования, содействие изобретательству, участие в распределении жилплощади и др. Нормативная база деятельности профсоюзов включала в себя, кроме того, Устав профсоюзов СССР, Положение о правах профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации, утвержденного Президиумом Верховного Совета СССР от 27 сентября 1971 г., а также ряд подзаконных актов.

КЗоТ 1971 г. констатировал завершение процесса «огосударствления» профсоюзов. Поголовное, всеобщее членство в профсоюзах сни-

[1] ВВС СССР. 1955. № 8. Ст. 196.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

мало проблему разграничения представительства профсоюзами своих членов и работников, не состоящих в профсоюзах. Профессиональные союзы к этому времени были включены в государственный механизм управления путем делегирования этой общественной организации государственных функций, таких как: 1) руководство социальными фондами (пенсионным и социального страхования), санаторно-курортными, спортивными и другими оздоровительными учреждениями; 2) контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства со стороны технических и правовых инспекций профсоюзов, которые вправе налагать административные штрафы на нарушителей – должностных лиц; 3) юрисдикционные полномочия по рассмотрению трудовых споров. В 1990-е годы перечисленные функции постепенно были изъяты из сферы действия профсоюзов.

Между тем КЗоТ РФ 1971 г. до последних дней его существования нес на себе «отпечаток» былых полномочий профсоюзов как единственных представителей интересов работника на предприятии. Так, многие свои шаги работодатель обязан был согласовывать с профсоюзами, например увольнение по ряду оснований (ст. 35 КЗоТа РФ), проведение сверхурочных работ (ст. 54 КЗоТа РФ), очередность предоставления отпусков (ст. 73 КЗоТа РФ) и т.д.

С 60-х гг. интерес к правовому регулированию деятельности профсоюзов активизировался в связи с хозяйственной реформой 1965 г. и некоторым расширением прав профсоюзов[1], а также принятием КЗоТа РФ 1971 г.[2]

При характеристике правового положения профсоюзов СССР в научной и учебной литературе особое место отводилось основным функциям советских профсоюзов, классификации их прав. Выделялись внутренние и внешние функции. Важнейшими внутренними функциями назывались функции: заботы об экономическом и социальном развитии общества (производственно-экономическая), обеспечения прав трудящихся (защитная), содействия росту сознательно-

[1] См.: *Левиант Ф.М.* Правовое положение профессиональных союзов СССР. Л., 1962; *Малов В.Г.* Роль советских профсоюзов в охране прав и интересов рабочих и служащих. Воронеж, 1961; *Снигирева И.О., Явич Л.С.* Государство и профсоюзы. М., 1967; Советское государство и профсоюзы / Под ред. Н.Г.Александрова. М., 1965, и др.

[2] См.: *Баглай М.В.* Профсоюзы в политической системе социализма. М., 1984; Правовые аспекты деятельности профсоюзов в СССР. М., 1973; *Смолярчук В.И.* Права профсоюзов в регулировании трудовых отношений рабочих и служащих. М., 1973; *Снигирева И.О.* Профсоюзы и трудовое право. М., 1983; *Она же.* Профсоюзы как субъекты советского трудового права: Дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1988; *Цепин А.И.* Профсоюзы и трудовые права рабочих и служащих. М., 1980, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

сти, дисциплинированности, культурного и образовательного уровня трудящихся (воспитательная функция). Внешними функциями советских профсоюзов объявлялись борьба за мир против империалистических войн и агрессии, за единство действий и сотрудничество в духе пролетарского интернационализма трудящихся всех стран и профсоюзов (функция международной солидарности)[1]. Большинство авторов классифицировали и раскрывали права профсоюзов по их принадлежности к различным сферам профсоюзной деятельности: в области участия в управлении производством, в области установления и применения условий труда рабочих и служащих, контрольно-надзорные и юрисдикционные права профсоюзов и права по управлению государственным социальным страхованием и санаторно-курортным обслуживанием, имущественные права профсоюзов.

Особое внимание уделялось характеристике юридической природы прав профсоюзов и теоретическому обоснованию государственно-властных полномочий, делегированных профсоюзам. Из ленинского учения о профсоюзах выводились постулаты о том, что социалистическая революция порождает новый тип взаимоотношений между профсоюзами и государством, профсоюзы становятся «ближайшим и непременным сотрудником госвласти, которою руководит во всей ее политической и хозяйственной работе сознательный авангард рабочего класса, компартия»[2]. Отсюда делался вывод, что главной сферой сотрудничества профсоюзов с пролетарской государственной властью является сфера созидательного хозяйственного строительства. Но в то же время не отрицалась и защитная функция профсоюзов, но они выступают не против государства, а против чуждых его природе бюрократических извращений и ошибок в отдельных звеньях[3]. Подводилось и теоретическое обоснование под «огосударствление» профсоюзов. Так, В.И. Смолярчук отмечал: несмотря на то, что «профсоюзы нашей страны выполняют ряд государственных функций, не становятся в этой связи органами государства. Они продолжают оставаться массовыми общественными организациями рабочих и служащих... Содержание их функций остается тем же, но способ их осуществления меняется... становится более демократическим. Таким образом, государственные функции, передаваемые профессиональным союзам,

[1] См., например: Советское трудовое право / Под ред. К.С. Батыгина. М., 1975. С. 69; *Пятаков А.В.* Очерки об участии профсоюзов в хозяйственно-организаторской и культурно-воспитательной деятельности Советского государства. М., 1960, и др.

[2] *Ленин В.И.* Полн. собр. соч. Т. 44. С. 346.

[3] См.: Советское государство и профсоюзы / Под ред. Н.Г. Александрова. С. 19 и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

сохраняют государственный характер, но сочетаются с профсоюзной формой этих функций»[1].

Права профсоюзов анализировались не только с точки зрения их содержания, но и по их юридической силе. Так, Н.Г. Александров выделял четыре основные группы прав профсоюзов, которыми они обладают во взаимоотношениях с государственными (хозяйственными) органами:

– права совещательного характера, т.е. соответствующие решения принимаются с учетом мнения профсоюзов;

– паритетные права, когда соответствующие государственные органы обязаны решать вопросы труда, заработной платы или быта рабочих и служащих либо по согласованию, либо совместно с соответствующим профсоюзом;

– делегированные (государственно-властные) полномочия;

– права профсоюзов, связанные с управлением переданными в их непосредственное ведение некоторыми важными общественными фондами материального обеспечения и лечебно-профилактического обслуживания[2].

В литературе также получила широкое распространение классификация прав профсоюзов по объему компетенции. Характер прав профсоюзов различен при решении вопросов, которые являются: а) их исключительной компетенцией; б) совместной компетенцией профсоюзов и государственных (хозяйственных) органов; в) компетенцией государственных и хозяйственных органов, решение по которым принимается с участием профсоюзов[3]. Закон СССР «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» (1990 г.) существенно изменил юридическое положение профсоюзов, привел его в соответствие с международными стандартами. Закон установил принципы профсоюзного права, отличные от тех, которые существовали ранее: независимость профсоюзов от органов государственного управления, хозяйственных органов, политических и общественных объединений, плюрализм профессиональных организаций, право организовывать и проводить забастовки, исключительно судебный порядок прекращения деятельности профсоюзов и др. Кроме того, Закон о профсоюзах отразил изменения в их правовом положении, а именно лишил их права нормотворчества, управления фондами социального страхова-

[1] *Смолярчук В.И.* Указ. соч. С. 18–19.
[2] См.: Советское трудовое право / Под ред. Н.Г. Александрова. М., 1972. С. 189–195.
[3] См.: Советское трудовое право / Под ред. В.С. Андреева. М., 1971. С. 73.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ния, права разрешать трудовые споры и конфликты, права надзора за соблюдением трудового законодательства.

Действующее законодательство о профсоюзах – это прежде всего Закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»[1] и ТК РФ. Закон о профсоюзах наделяет профсоюзы конкретным перечнем полномочий, с тем чтобы профсоюзы имели возможность реализовать основную функцию представительства и защиты социально-трудовых прав работников.

Право на объединение в профсоюзы

Названный Закон о профсоюзах как закрепил позитивное право на объединение в профсоюзы, так и признал «негативное право» на неучастие в профсоюзе. Каждый достигший возраста 14 лет и осуществляющий трудовую (профессиональную) деятельность имеет право по своему выбору создавать профсоюзы для защиты своих интересов, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью и выходить из профсоюзов. Это право реализуется свободно, без предварительного разрешения (ст. 2 Закона). Закон также запрещает дискриминацию граждан по признаку принадлежности или непринадлежности к профсоюзам, запрещает обусловливать прием на работу, продвижение по работе, а также увольнение лица принадлежностью или непринадлежностью его к профсоюзу (ст. 9). В этой части особый интерес представляет судебная практика по защите работников в случае их дискриминации в связи с членством в профсоюзах.

Так, Европейским судом по правам человека была признана приемлемой жалоба «Даниленков и другие против России» (Danilenkov and others – Russia) (№ 67336/01) – членов Российского профсоюза докеров о дискриминации, которой подверглись члены независимого профессионального союза. Жалоба была коммуницирована властям Российской Федерации[2].

Заявители утверждали, что компания, осуществлявшая управление морским портом, которая наняла их на работу, находится под эффективным контролем государства (как ввиду того, что государство владеет акциями компании, так и потому, что оно назначает должностных лиц в руководящий орган компании). В октябре 1997 г. Российский профессиональный союз докеров (далее – РПСД) начал двухнедельную забастовку с целью добиться более высокой зарплаты и лучших условий труда. Заявители – члены РПСД утверждали в своей жалобе в Европейский суд, что после забастовки к членам РПСД были применены карательные меры за участие в забастовке и их подталкивали к выходу из членов профессионального союза. Заявители утверждают, что

[1] СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 148.

[2] Бюллетень Европейского суда по правам человека. 2005. № 2.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

большинство докеров, которые принимали участие в забастовке, были впоследствии переведены в «резервные бригады» или на менее выгодные работы. Это привело к тому, что их заработки существенно снизились (в некоторых случаях уровень доходов заявителей снизился наполовину или даже на три четверти. Заявители указали, что их также подвергли дискриминации, когда в 1998 г. проводился ежегодный экзамен по проверке знаний докерами правил техники безопасности: подавляющее большинство докеров – членов РПСД эту проверку не прошли, так как условия проверки не были справедливыми. Жалобы на другие акты дискриминации касались фактов произвольного увольнения членов РПСД по сокращению штатов, переводов на работу с неполным рабочим днем и отстранения от более выгодных работ в дочерней компании.

Правовой статус профсоюзов

В соответствии с действующим законодательством признается профсоюзный плюрализм. Все профсоюзы пользуются равными правами и гарантиями. Закон называет виды профсоюзных организаций, определяя критерии каждого: первичные профсоюзные организации, общероссийские, межрегиональные, территориальные организации профсоюзов и их объединения (ст. 3).

Согласно действующему законодательству профсоюзы могут создаваться без специального на то разрешения государственного органа. Профсоюзные организации вправе сделать выбор из двух вариантов возможного учреждения: 1) уведомительная регистрация и приобретение прав юридического лица и 2) без таковой. Определенные требования предъявляются только к структуре и содержанию устава профсоюза. Закон не определяет минимального числа учредителей профсоюза.

Отметим, что в зарубежной практике встречаются более жесткие условия учреждения профсоюзов. Так, в Новой Зеландии по Закону «О трудовых отношениях» 2000 г. каждый профсоюз подлежит регистрации, осуществляемой специальной Регистратурой объединений, входящей в Министерство труда. Для прохождения регистрации профсоюз должен объединять не менее 15 членов, не зависеть от работодателя и иметь устав, отвечающий требованиям Закона. Независимость от работодателя требует доказательств.

По законодательству Великобритании профессиональные союзы не подлежат государственной регистрации, не обладают правами юридического лица. В этой связи к ним не могут предъявляться иски о возмещении ущерба, причиненного забастовкой, о компенсации ущерба деловой репутации фирмы и т.д. Но вместе с тем законодательством предъявляются довольно жесткие требования к правовому ста-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

тусу профсоюзов, претендующих представлять интересы работников. Профсоюзы должны отвечать трем критериям: 1) соответствовать законодательному определению профсоюза; 2) профсоюз должен быть независимым от работодателя; 3) профсоюз должен быть признан работодателем. В Консолидированном законе 1992 г. «О профессиональных союзах и трудовых отношениях» (далее – Консолидированный закон о профессиональных союзах и трудовых отношениях) установлена система сертификации независимости профсоюза. Признание профсоюза независимым означает, что указанный профсоюз, признанный работодателем как участник коллективных переговоров, вправе получать информацию для ведения коллективных переговоров; должностным лицам независимых профсоюзов предоставляется время для ведения коллективных переговоров и выполнения представительских обязанностей и для профессиональной учебы с сохранением среднего заработка; члены независимого профсоюза вправе обжаловать незаконное увольнение за участие в профсоюзе и другие привилегии[1].

Европейская социальная хартия среди минимальных стандартов социального диалога называет условия реализации работниками права на объединение: упрощенная процедура уведомления и регистрации профсоюзов, умеренные членские взносы, допустимость незначительного числа членов и открытость для иностранных работников. Европейский комитет по социальным правам, осуществляющий контроль за соблюдением названной Хартии, отмечает, что в принципе обязательная регистрация профсоюзов не противоречит Европейской социальной хартии. Однако любое требование уплаты членских взносов для регистрации или создания профсоюза должно быть в разумных пределах и направлено только на покрытие минимальных административных издержек. Минимальные требования к членству не должны быть чрезмерными.

Так, Европейский комитет по социальным правам признал непротиворечащим ст. 5 Европейской социальной хартии положение законодательства о профсоюзах в Польше, согласно которому решение о создании профсоюзов должно приниматься по крайней мере 10 лицами, имеющими право образовывать профсоюз.

Европейская социальная хартия провозглашает не только позитивное право на вступление и присоединение к профсоюзу, но и негатив-

[1] См. подробнее: *Лютов Н.Л.* Профсоюзное движение в Великобритании: основные этапы развития и современный правовой статус // Труд за рубежом. 2007. № 3. С. 131–157.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ное право отказа, неприсоединения к профсоюзу (запрет на «закрытые цеха» при поступлении на работу и в дальнейшем).

Так, Европейский комитет по социальным правам признал недопустимым положение, сложившееся в Дании. Законодательство этой страны (Акт № 443 от 1990 г.) разрешал увольнение работника, который отказывается вступить в профсоюз, если в момент приема на работу он знал, что условием приема на работу является членство в профсоюзе. Оно также допускало увольнение работника, который отказывается продолжать быть членом профсоюза, после того как при приеме на работу он был информирован о том, что продолжение работы зависит от его членства в профсоюзе.

Профсоюзное представительство

По российскому законодательству профсоюзы создаются с одной-единственной целью – представительство и защита трудовых прав и интересов. Процедура реализации профсоюзными органами полномочий по представительству и защите интересов работника в рамках названного Закона строится на следующих посылках. Этот Закон вводит двойной стандарт представительства профсоюзами трудовых прав и интересов работников в зависимости от вида их носителей (члены профсоюза и работники, не являющиеся членами профсоюза). В области коллективных трудовых прав и интересов профсоюзы представляют и защищают работников независимо от их членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке. В области индивидуальных трудовых прав и интересов профсоюзы, как правило, представляют и защищают права только своих членов (ст. 11). Из последнего правила сделано исключение, когда профсоюз представляет и защищает права отдельного работника – не члена профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров по просьбе работника или по собственной инициативе (ст. 23).

Представительство профсоюзами по защите прав и интересов членов профсоюза и иных работников, уполномочивших профсоюз представлять их интересы, всегда является конкретным и не может распространяться на неопределенный круг лиц. Тому подтверждение – судебная практика.

Так, Верховный Суд РФ в Определении от 27 июня 2002 г. № КАС02-293 указал, что в принятии к рассмотрению жалобы профсоюза о признании частично недействительными Инструкции, утвержденной приказом МВД России от 14 декабря 1999 г. № 1038, Положения, утвержденного приказом МВД России от 30 сентября 1999 г. № 750, отказано, так как она не подлежит рас-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

смотрению в порядке гражданского судопроизводства. В соответствии со ст. 42 ГПК РСФСР организации могут обращаться в суд с иском в защиту интересов неопределенного круга лиц только в случаях, предусмотренных законом. Между тем Законом о профсоюзах на ст. 11, 23 которого указывается в частной жалобе, возможность обращения в суд в защиту интересов неопределенного круга лиц не предусмотрена.

С принятием ТК РФ Закон о профсоюзах сохранил свою силу в части, не противоречащей ТК РФ. Это касается и профсоюзного представительства индивидуальных и коллективных трудовых прав и интересов работников в зависимости от уровня социального партнерства.

1. На локальном уровне социального партнерства первичные профсоюзные организации и их органы представляют: 1) индивидуальные и коллективные интересы членов профсоюзов; 2) коллективные интересы всех работников независимо от членства в профсоюзе при проведении коллективных переговоров и заключении коллективных договоров, при принятии локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных ТК РФ и коллективными договорами, а также при рассмотрении и разрешении коллективных споров в случаях, установленных ТК РФ; 3) индивидуальные интересы работников, не являющихся членами профсоюза, которые уполномочили орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией. Отметим, что ТК РФ (ст. 30) отказался от принципа уполномоченного представительства профсоюзом в коллективных трудовых отношениях всех работников, заменив его принципом представительства работников независимо от членства в профсоюзе в силу закона[1].

2. На иных уровнях социального партнерства (федеральном, региональном, отраслевом и др.) профсоюзы признаются единственными представителями работников.

В наследство от прошлой советской системы профсоюзов осталось и общее членство лиц в одном профсоюзе, когда профсоюз объединяет, а следовательно, и представляет интересы как работников администрации (менеджеров), руководителя организации, так и остальных наемных работников. Именно так сегодня функционирует Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР), правопреемница советских профсоюзов, возглавлявшихся ранее ВЦСПС (Всесоюзный централь-

[1] См.: *Сафонов В.А.* Проблемы реализации принципа свободы объединения в российском законодательстве // Российский ежегодник трудового права. 2006. № 2. С. 173.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ный совет профсоюзов). Появившиеся вновь различные независимые, альтернативные профсоюзы практикуют иной подход, не включая в свои ряды руководителей предприятий, организаций. Эта практика соответствует международным принципам, где независимость профсоюзов от предпринимателей обеспечивается в том числе и запретом объединения в одном профсоюзе работников и администрации. Например, в Дании по закону руководящему персоналу фирм запрещено входить в профсоюз, объединяющий рядовых работников. В США профсоюзы, включающие в свой состав лиц, относящихся к администрации, даже самого низового звена, не вправе выступать представителями работников в коллективных переговорах[1]. Полагаем, что рецепция зарубежного опыта в этой части необходима, так как названное требование к членству в профсоюзе и профсоюзному представительству вытекает из ратифицированной нашим государством Конвенции МОТ № 87 о свободе ассоциации.

Более того, в этой части следует вспомнить и КЗоТ 1922 г. Из общего правила о распространении действия коллективного договора, заключаемого профсоюзами и нанимателем, на всех работников данного предприятия, учреждения, хозяйства, закон делает исключение для лиц административного персонала, пользующегося правом приема и увольнения (ст. 16). Специальными циркулярами ВЦСПС устанавливался перечень должностей административного персонала предприятия или учреждения, на которые действие коллективного договора не распространялось, но допускалось определение их условий труда и оплаты особыми коллективными договорами[2].

Основные права профсоюзов

Законодатель наделил профсоюзы конкретным перечнем полномочий, с тем чтобы профсоюзы имели возможность реализовать основную функцию представительства и защиты социально-трудовых прав работника. Традиционно при общей характеристике правового статуса профсоюзов в социально-трудовой сфере речь идет об их правах и полномочиях. В ТК РФ в качестве единственной функции профсоюзов названы представительство и защита трудовых прав работников. О производственной (хозяйственной) функции профсоюзов отсутствует даже упоминание. Кстати, Европейская социальная хартия также определяет профсоюз как организацию, основная роль которой

[1] См.: *Киселев И.Я.* Трудовое право в условиях рыночной экономики: опыт стран Запада. М., 1992. С. 59.

[2] Известия НКТ СССР. 1924. № 6–7, 16.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

заключается в защите и поддержке экономических и социальных интересов ее членов – работников (ст. 5). Но поскольку права неотделимы от обязанностей, постольку ряд современных авторов придерживаются концепции единой категории прав-обязанностей профсоюзов. Напомним, что истоки этой концепции мы находим в работах В.М. Догадова о правовом положении профессиональных союзов, о чем речь шла ранее. Эта концепция единства прав-обязанностей профсоюзов в той или иной мере находит поддержку и в работах современных ученых. Так, И.О. Снигирева пишет о том, что в правовом статусе профсоюзов основное место занимает особая юридико-корпоративная категория прав-обязанностей по представительству и защите интересов работников. В этой категории сливаются уставные и юридические права и обязанности профсоюзов[1]. Несколько в ином ключе определяет единство прав и обязанностей профсоюзов О.В. Смирнов: в частности, он подчеркивает, что правами профсоюзы наделяет государство, а обязанности профсоюз несет не перед государством, а перед работниками, чьи интересы профсоюз должен представлять[2]. Именно в этом контексте и оправдано применение единой категории прав-обязанностей профсоюзов.

Позиция В.М. Догадова о профсоюзном праве и единстве прав-обязанностей профсоюзов поддерживается также и авторами «Курса российского трудового права». Аргументируют они эту позицию исходя из современных социологических подходов к праву. Имеется в виду так называемая широкая трактовка права, включающая в понятие права не только нормы, которые издаются государством, но и иные социальные регуляторы, например корпоративные нормы. С этих позиций авторы анализируют правосубъектность профсоюзных организаций как во внутрикорпоративных, так и во внешних правоотношениях[3].

Для начала отметим, что концепция В.М. Догадова во многом совпала по времени с процессом «огосударствления» профсоюзов, она отвечала на вопросы, связанные с делегированием профсоюзам государственных функций. Эта концепция была востребована законодателем именно того периода времени и отражала суть происходящих с профсоюзами метаморфоз. Во-вторых, сегодня ситуация иная, профсоюзам возвращен правовой статус собственно общественной организации. Соответственно, внутренние отношения членов профсоюза, в том

[1] См.: *Снигирева И.О.* Российские профсоюзы в правовом поле // Трудовое право России: проблемы теории и практики. М., 2008. С. 218.

[2] См.: Трудовое право / Под ред. О.В. Смирнова. М., 1996. С. 83–84.

[3] См.: Курс российского трудового права / Под ред. Е.Б. Хохлова. Т. 1. С. 441–445.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

числе и с его органами управления, определяются нормами общественной организации, а не правовыми. Более того, как мы помним, в соответствии с международными стандартами государство не вправе вмешиваться во внутреннюю жизнь профсоюзов. Таким образом, нельзя связывать в единую категорию совершенно разнопорядковые явления, а именно права профсоюзов, закрепленные законом, и обязанности тех же профсоюзов перед его членами, которые не являются по своей природе юридическими. Это все же общественные обязанности, устанавливаемые корпоративными нормами, в данном случае нормами общественной организации.

Однако зарубежная практика, в частности профсоюзная практика в Великобритании, дает нам примеры иного рода. Так, Консолидированный закон о профессиональных союзах и трудовых отношениях 1992 г. довольно детально регулирует вопросы, касающиеся взаимоотношений английских профсоюзов со своими членами. В соответствии с уставом профсоюзов с каждым членом профсоюза заключается профсоюзный договор. Профсоюзы имеют право устанавливать в своих уставах дисциплинарные взыскания в отношении членов, такие как штрафы и исключение из профсоюза. В вышеназванном Консолидированном законе о профессиональных союзах и трудовых отношениях предусматривается право работников на защиту от несправедливых санкций со стороны профсоюза и на обжалование таких санкций в трудовом трибунале, право каждого члена профсоюза ежегодно получать сведения о доходах и расходах профсоюзов, а также о заработной плате должностных лиц профсоюза и доходах и расходах политического фонда профсоюзов. Этот Закон устанавливает и порядок выборов должностных лиц исполнительных комитетов профсоюзных организаций. Отметим, что в современной литературе обосновываются предложения о возможной рецепции российским законодательством данного опыта нормативно-правового регулирования внутрипрофсоюзных отношений хотя бы на уровне рамочных норм, которые обеспечат определенный уровень прозрачности профсоюзов в отношении своих членов и внутрипрофсоюзной демократии[1].

По нашему мнению, отношения по профсоюзному представительству и защите трудовых прав работников причисляются к категории производных отношений. Они включаются в предмет трудового права

[1] См. подробнее: *Лютов Н.Л.* Профсоюзное движение в Великобритании: право на объединение и внутрипрофсоюзные отношения // Труд за рубежом. 2007. № 3. С. 95–115.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

и, урегулированные нормами этой отрасли, приобретают характер правоотношений. Все иные общественные отношения, связанные с вступлением в профсоюз, уплатой профсоюзных взносов, участием в избрании руководящих органов профсоюзов и т.п., не являются правовыми. Это корпоративные общественные отношения, урегулированные уставом профсоюза. В первом томе настоящего Курса эти «внутренние установления» общественных, религиозных, спортивных и иных организаций мы отнесли к категории «квазиисточников» трудового права в силу признания их законодателем и наличием отсылочных (бланкетных) норм к этим источникам. Именно в таком ключе наш законодатель определил обязанности объединений работодателей в отношении своих членов, о чем речь пойдет позднее.

Закон о профессиональных союзах содержит перечень основных прав профсоюзов. К ним относятся следующие права: на содействие занятости; ведение коллективных переговоров; заключение соглашений, коллективных договоров и контроль за их выполнением; участие в урегулировании коллективных трудовых споров; информацию; участие в подготовке и повышении квалификации профсоюзных кадров; осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде; социальную защиту работников; права в области охраны труда и окружающей природной среды; защиту интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров. Не вдаваясь в детальный анализ конкретных полномочий профсоюзов, которыми они наделены по закону, ограничимся лишь их классификацией по юридической силе[1].

Традиционно выделим *совещательные (с учетом мнения), согласовательные, совместные и решающие*. В первых двух случаях решение принимает работодатель, а затем либо заслушивает мнение профсоюзов (с учетом мнения), либо обязан получить на свое решение согласие профсоюзного органа. К примеру, по Закону о профсоюзах привлечение и использование в Российской Федерации иностранной рабочей силы осуществляется с учетом мнения профсоюзов (ст. 12), а расторжение трудового договора с работником, входящим в состав профсоюзного органа, – только с предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа (ст. 25).

По ТК РФ «львиная доля» полномочий профсоюзов носит совещательный характер. Работодатель принимает решение с учетом мнения

[1] См. подробнее: *Сенников Н.М.* Постатейный комментарий к Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». СПб., 2004.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

профсоюзного органа, во-первых, в случаях, предусмотренных ТК РФ, во-вторых, в иных случаях, установленных коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами. В ТК РФ выделены две группы случаев, когда работодатель обязан принять решение с учетом мнения профоргана: 1) при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 372); 2) при расторжении трудового договора по инициативе работодателя по п. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ (ст. 373). Учету подлежит только мотивированное мнение профсоюзного органа, изложенное в письменной форме. Для работодателя это мнение носит рекомендательный характер. Между тем работодатель обязан соблюсти установленную Кодексом процедуру учета мнения. В противном случае выборный профорган имеет право обратиться с жалобой в Государственную инспекцию труда либо суд. При принятии локальных нормативных актов профсоюзы также вправе начать процедуру коллективного трудового спора.

Несколько слов следует сказать о праве профсоюзов участвовать в нормотворчестве, нормативно-правовом регулировании трудовых отношений. На локальном уровне эти правомочия являются совещательными (принятие локальных нормативных актов с учетом мнения профсоюзного органа). ТК РФ представляет профсоюзным органам практически исключительное право на представительство интересов работников при принятии локальных нормативных актов (за редкими изъятиями). Так, при принятии локальных нормативных актов о разделении рабочего дня на части (ст. 105), о ежегодных дополнительных отпусках (ст. 116), графиках отпусков (ст. 123) требуется учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. При его отсутствии в организации названные локальные нормативные акты принимаются единолично работодателем. Между тем в организации могут действовать иные представительные органы работников, но названным правом они не наделены, если иное не устанавливается коллективным договором. Исключение из этого правила ТК РФ устанавливает только в отношении локальных нормативных актов по охране труда, которые принимаются с учетом мнения профсоюзного органа или иного представительного органа работников (ст. 212, 221).

На иных уровнях социального партнерства при принятии законов, подзаконных нормативных актов о труде требуется мнение профсоюзных органов. Оно отражается либо в решении соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, либо в заключении соответствующих профсоюзов (их объединений) и подлежит обязательному рассмотрению органами государственной власти, орга-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

нами местного самоуправления (ст. 35.1 ТК РФ). На указанном уровне принятия нормативных правовых актов профсоюзы являются единственными представителями работников. Речь идет о монопольном праве профсоюзов с совещательными полномочиями участвовать в формировании и реализации государственной политики в сфере труда.

«Согласовательные» полномочия профсоюзов также подразделяются на две группы: установленные ТК РФ (ст. 374) и иные, предусмотренные в локальном порядке. В первом случае речь идет о гарантиях работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы.

При принятии совместных решений по социально-трудовым вопросам инициатива может исходить от любой из сторон, но юридическую силу приобретает лишь общее согласованное решение. Например, профсоюзы имеют равные с другими социальными партнерами права на паритетное участие в управлении государственными фондами социального страхования, занятости (ст. 15 Закона о профсоюзах), участвовать в урегулировании коллективных конфликтов (ст. 14 Закона о профсоюзах).

Решающие полномочия профсоюзов – это скорее исключение из общего правила, и их решающий характер все же скорректирован с учетом характеристики профсоюзов как общественных организаций. Чаще всего решающие полномочия связаны с правами профсоюзов по контролю за соблюдением трудового законодательства, условий коллективных договоров и соглашений. Однако эти полномочия носят характер общественного контроля. Так, представления профсоюзов об устранении нарушений трудовых прав не являются обязательными к исполнению указаниями, но вместе с тем работодатель обязан рассмотреть это представление в недельный срок (ст. 370 ТК РФ). Таким образом, решающему полномочию профсоюзов по контролю за соблюдением трудового законодательства корреспондирует юридическая обязанность работодателя рассмотреть профсоюзное представление и сообщить о результатах и принятых мерах. Эта обязанность обеспечена юридической санкцией на случай ее неисполнения. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами (ст. 30 Закона о профсоюзах). По аналогичной схеме можно охарактеризовать и решающее полномочие профсоюзного инспектора труда предъявлять требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников (ст. 370 ТК РФ).

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

И в этом случае окончательное решение остается не за профсоюзами, а за работодателем.

Согласно Закону о профсоюзах (ст. 19) для осуществления профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде профсоюзы вправе создавать собственные инспекции труда, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми профсоюзами. Профсоюзы, их инспекции труда при осуществлении этих полномочий взаимодействуют с государственными органами надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде. Профсоюзный инспектор труда вправе беспрепятственно посещать организации независимо от форм собственности и подчиненности, в которых работают члены данного профсоюза, для проведения проверок соблюдения законодательства о труде и законодательства о профсоюзах, а также выполнения работодателями условий коллективного договора, соглашения.

В зарубежном законодательстве контрольные функции профсоюзов обеспечиваются в ряде случаев закреплением за профсоюзами права обжаловать любые незаконные действия работодателя. Например, Трудовой кодекс Венгрии устанавливает процедуру такого обжалования. Сначала непосредственные переговоры с работодателем, а затем примирительная процедура, а в случае ее провала – обращение в суд. Меры, обжалуемые профсоюзом, приостанавливаются до завершения примирительной процедуры или принятия судебного решения.

Но возвращаемся к российскому законодательству о профсоюзах. Совершенно выбивается из общего ряда решающее полномочие профсоюзов, связанное с требованием расторгнуть трудовой контракт с должностным лицом, нарушающим законодательство о профсоюзах, условия коллективных договоров, соглашений (ст. 30 Закона о профсоюзах). Это требование профсоюзных органов, обращенное к работодателю, обязательно к исполнению. Такая позиция законодателя вызывает некоторое недоумение, так как речь идет о вмешательстве в исключительную прерогативу работодателя по управлению персоналом. В этой связи названная норма не подлежит применению, так как противоречит ст. 195 ТК РФ. Поэтому представляется необходимым привести указанное полномочие профсоюзов к «общему знаменателю», т.е. определить обязанность работодателя в установленные сроки рассмотреть требование профсоюзов и дать мотивированный ответ. Такое решение соответствует особой юридической природе решающих полномочий профсоюзов как общественных организаций, представляющих трудовые права и интересы работников.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

В локальном и коллективно-договорном порядке перечень полномочий профсоюзных органов «с учетом мнения», решающих, согласовательных и совместных может быть расширен по сравнению с действующим законодательством.

Особое место в перечне полномочий профсоюзов занимают полномочия, которые реализуются на уровнях социального партнерства: федеральном, региональном, отраслевом. В литературе отмечается, что в настоящее время проявляется тенденция, свидетельствующая о создании правовых условий для усиления воздействия профсоюзов на решение вопросов общего характера, затрагивающих интересы всех или большинства работников. Достаточно вспомнить о праве профсоюзов участвовать в формировании и реализации государственной политики в сфере труда (ст. 35.1 ТК РФ). Иными словами, при определении прав российских профсоюзов в современных условиях акцент переносится с представительства и защиты прав и интересов работников в отношениях непосредственно с работодателем на отношения более высокого уровня, в которых определяются общие условия труда[1].

Гарантии прав выборных работников профсоюзных органов

Конвенция МОТ № 98 о праве на организацию и ведение коллективных переговоров (1949 г.) обязывает государства принять меры с целью гарантировать трудящимся свободное осуществление права на организацию, установить защиту трудящихся от любых дискриминационных действий, преследующих цель увольнения или нанесения какого-либо ущерба трудящемуся на том основании, что он является членом профсоюза или принимает участие в профсоюзной деятельности.

Гарантии выборным профсоюзным работникам дифференцируются в зависимости от их правового статуса освобожденного или не освобожденного от основной работы работника. КЗоТ 1922 г. освобожденным членам профсоюзного комитета гарантировал по окончании их полномочий продолжение работы на данном предприятии на основе бывшего до избрания договора найма (ст. 160). Таким образом, деятельность в качестве освобожденного члена профсоюзного комитета только приостанавливала трудовой договор на период его избрания. Увольнение неосвобожденного члена комитета не только по инициативе нанимателя, но и по иным основаниям допускалось лишь с согласия соответствующего профессионального союза (ст. 160 КЗоТа 1922 г.).

КЗоТ 1971 г. также предусматривал дополнительные гарантии для выборных профсоюзных работников (ст. 235). Эти гарантии права на

[1] См.: *Снигирева И.О.* Российские профсоюзы в правовом поле. С. 121.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

труд неосвобожденным работникам – членам профсоюзного органа распространялись не только на все случаи прекращения трудового договора по инициативе работодателя, но и на применение дисциплинарных взысканий и переводы на другую работу. Интересно отметить, что буквально в последние месяцы жизни КЗоТа 1971 г. было принято Постановление Конституционного Суда РФ от 24 января 2002 г. № 3-П, которым были признаны неконституционными положения ч. 2 ст. 235 КЗоТа в той части, в какой ими не допускается без предварительного согласия соответствующих профсоюзных органов увольнение работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в случаях совершения ими дисциплинарных проступков, являющихся в соответствии с законом основанием для расторжения с ними трудового договора по инициативе работодателя.

В ТК РФ дополнительные гарантии для выборных профсоюзных работников претерпели ряд изменений и значительно сужены. Круг профсоюзных работников, которым теперь предоставляется дополнительная защита при увольнении по инициативе работодателя, в ТК РФ ограничен руководителями (их заместителями) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы (ст. 374). В отношении работников, входящих в состав выборных коллегиальных органов, не освобожденных от основной работы, ТК РФ уже не предусматривает запрета подвергать таких работников дисциплинарному взысканию (за исключением отдельных оснований увольнения), переводу по инициативе работодателя без предварительного согласия соответствующих выборных профсоюзных органов. Однако увольнение по инициативе работодателя по сокращению численности или штата, по несоответствию работника занимаемой должности, в связи с неоднократным неисполнением трудовых обязанностей руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ). Эти гарантии пролонгируются на два года после окончания срока полномочий названных работников (ст. 376 ТК РФ). Таким образом, дисциплинарное увольнение за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей вопреки правовой позиции Конституционного Суда РФ требует предварительного согласия соответствующего вы-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

шестоящего выборного профсоюзного органа. Это вызвало немало вопросов на практике.

По запросу Первомайского районного суда г. Пензы о проверке соответствия ч. 1 ст. 374 ТК РФ, устанавливающей гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов, не освобожденным от основной работы, нормам Конституции РФ Конституционный Суд РФ вынес Определение от 4 декабря 2003 г. № 421-О, где в значительной части изменил свою прежнюю позицию. В нем он признал названную норму конституционной, поскольку она направлена, по мнению Суда, на защиту государством свободы профсоюзной деятельности и не препятствует судебной защите прав работодателя на свободу экономической (предпринимательской) деятельности. Это означает, что в случае получения отказа на увольнение вышеназванного работника работодатель вправе обратиться в суд. Вместе с тем профсоюзный орган обязан доказать обусловленность своего отказа объективными обстоятельствами, подтверждающими дискриминационный характер увольнения (преследование работника со стороны работодателя по причине его профсоюзной деятельности). Только в случае вынесения судом решения в пользу работодателя последний вправе издать приказ об увольнении.

Освобожденному профсоюзному работнику после окончания срока его полномочий должна предоставляться прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с согласия работника – другая равноценная работа (должность) у того же работодателя (ст. 375 ТК РФ). При невозможности предоставления указанной работы общероссийский (межрегиональный) профессиональный союз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше 6 месяцев, а в случае учебы и переквалификации – на срок до одного года.

Согласно ТК РФ (ст. 375) освобожденные профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники организации, индивидуального предпринимателя в соответствии с коллективным договором. Иными словами, эти дополнительные гарантии и льготы должны предусматриваться коллективным договором для данной категории лиц, которые не являются работниками организации. Аналогичная норма содержится и в Законе о профсоюзах (ст. 26). По этому поводу Конституционный Суд РФ в Определении № 207-О от 14 декабря 1999 г. дал следующее разъяснение.

Гражданин Г.Г. Иванов является освобожденным профсоюзным работником первичной профсоюзной организации, созданной в АО «Владимирэнерго». В силу п. 4 ст. 26 Федерального закона от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» он обладает такими же

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

социально-трудовыми правами и льготами, как и другие работники организации, в соответствии с коллективным договором, соглашением. В своей жалобе в Конституционный Суд РФ Г.Г. Иванов утверждает, что социально-трудовые права и льготы, одинаковые с работниками АО «Владимирэнерго», ему должны быть предоставлены вне зависимости от того, имеются ли они в коллективном договоре, соглашении.

В силу ч. 1 ст. 26 Закона о профсоюзах профсоюзные работники, избранные на выборные должности в профсоюзные органы, освобождаются от работы в организации, с которой они состояли в трудовых правоотношениях. Следовательно, в качестве работодателя гражданина Г.Г. Иванова выступает не АО «Владимирэнерго», а профсоюзный орган, который и должен обеспечить предоставление ему как тех социально-трудовых прав и льгот, которые закреплены в законодательстве о труде, так и тех, которые содержатся в коллективном договоре, действующем в АО «Владимирэнерго». Кроме того, оспариваемая заявителем норма по своему характеру является дополнительной гарантией свободного осуществления профсоюзной деятельности в организациях, а потому не может рассматриваться как нарушающая какие-либо трудовые права заявителя и свободу деятельности профессиональных союзов, закрепленную в ст. 30 (ч. 1) Конституции РФ. Напротив, ее изменение в соответствии с требованием заявителя означало бы нарушение конституционного принципа равенства, поскольку ставило бы освобожденных профсоюзных работников в привилегированное по сравнению с другими работниками предприятия положение.

Между тем трудно согласиться с таким предусмотренным в ТК РФ условием для осуществления деятельности профсоюзов, как возможность оплаты труда руководителя выборного профсоюзного органа за счет средств организации в размерах, установленных коллективным договором (ст. 377). Полагаем, что это не соответствует международно-правовым принципам независимости профсоюзов. Согласно ратифицированной Конвенции МОТ № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» (1949 г.) не допускаются действия, имеющие своей целью способствовать учреждению организации трудящихся под господством предпринимателей или поддерживать организации трудящихся путем финансирования или другим путем с целью поставить такие организации под контроль предпринимателей.

Таким образом, на каждом историческом этапе развития трудового законодательства государство определяет объем гарантий, предоставляемых профсоюзам.

В качестве общего вывода отметим следущее.

Развитие российского законодательства о профсоюзах имеет длительную историю и прошло путь от запрета деятельности профсою-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

зов до их легализации, а в советский период и «огосударствления» (наделения государственно-властными полномочиями). Действующее законодательство о профсоюзах определяет их как представителей интересов работников на всех уровнях социального партнерства, обеспечивает гарантии их деятельности и в целом соответствует международно-правовым стандартам.

17.3. Объединения работодателей

Союзы работодателей (предпринимателей) как социальные партнеры – довольно устоявшееся явление в зарубежной практике. Их возникновение совпадает по времени с образованием профсоюзов, т.е. относится к XIX в. Приоритет принадлежал Англии, где по мере развития рабочих организаций стали возникать и крупные организации предпринимателей. И.С. Войтинский подчеркивал, что в уставах некоторых из них задачи ассоциаций определялись следующим образом: защита интересов ее членов против организаций рабочих, пытающихся посредством забастовок или других коллективных действий налагать ограничительные условия на ведение дел предприятий[1]. Первая международная организация предпринимателей (МОП) была создана в 1920 г. для участия в деятельности МОТ[2].

Россия конца XIX – начала XX в. не стояла в стороне от этого явления. В нашей стране формирование идеологии национального предпринимательства было связано с реформами Александра II (60–70-е годы XIX в.). Принципиальным их отличием от предшествующих стало создание юридических гарантий предпринимателям со стороны государства. Бурное развитие предпринимательства в России, особенно в «золотое десятилетие» 90-х годов XIX в., поставило вопрос о представительных организациях «третьего сословия». От торгово-промышленных съездов, созывавшихся при непосредственном участии правительства, в начале XX в. намечался переход к отраслевым организациям деловых людей. Одно только перечисление представителей предпринимательских организаций, участвовавших в работе II и IV Государственной Думы свидетельствует о широком представительстве «третьего сословия». Это Московский биржевой комитет, Совет съезда промышленников Юга России, Совет съезда льнопромышленников, Петербургское общество заводчиков и фабрикантов, Горнопромышленники

[1] См.: *Войтинский И.С.* Трудовое право СССР. С. 107.

[2] См.: *Рекош К.Х.* Деятельность международной организации предпринимателей и ее участие в работе МОТ // Труд за рубежом. 1994. № 4. С. 37–46.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Урала, Съезд промышленников царства Польского и др.[1] Многие предпринимательские организации имели довольно стройную разветвленную структуру. Среди таковых можно назвать Общество для содействия русской промышленности и торговле (1867–1917 гг.). Устав этого Общества был утвержден царем в 1867 г. По Уставу оно объединяло действительных и почетных членов-предпринимателей. Члены Общества собирались для обсуждения «нужд отечественной промышленности» и представления своих предложений правительству. Общество имело местные отделения более чем в 20 городах России[2].

Российские исследователи изучали отечественный опыт и опыт зарубежных стран в правовой регламентации деятельности предпринимательских организаций, особенно в Германии[3]. Союзы работодателей (предпринимателей) были легализованы в соответствии с Временными правилами о профессиональных обществах. Этим нормативным актом устанавливались общие правила по правовой регламентации положения профсоюзов работников и организаций предпринимателей. Была определена процедура их учреждения и прекращения деятельности. И та и другая были связаны с деятельностью специально созданных губернских и городских по делам об обществах присутствий. Профессиональные союзы предпринимателей должны были стремиться согласовывать экономические интересы, способствовать улучшению условий и производительности труда. Более того, профессиональные союзы также были вправе ставить целью изыскание способов к устранению посредством соглашения или третейского разбирательства недоразумений, возникавших на почве договорных условий, между нанимателями и нанимавшимися, выяснять размеры заработной платы и других условий труда в различных отраслях промышленности и торговли.

Однако характерная для России политизация социально-экономической жизни и здесь нашла свое яркое проявление. В годы первой русской революции (1905–1907 гг.) союзы предпринимателей стали базой для создания политических организаций, хотя и не ставших массовыми. Известности добилась лишь партия прогрессистов, осно-

[1] См.: *Лаверычев В.Я.* Крупная буржуазия в пореформенной России (1861–1900). М., 1974. С. 88–108.

[2] См.: Труды Общества для содействия русской промышленности и торговле. Ч. 1–30. СПб., 1872–1913.

[3] См.: *Громан В.В.* Организации работодателей в Германии. СПб., 1908; *Он же.* Синдикаты углепромышленников в Германии. СПб., 1911; *Нисселович Л.Н.* О торгово-промышленных представительных учреждениях. СПб., 1882.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

вателем которой был П.П. Рябушинский. С 1906 г. предпринимательские организации, так же как и профсоюзы, регистрировались на основании уже известных нам Временных правил об обществах и союзах. После Октябрьской революции 1917 г. названные объединения предпринимателей прекратили свое существование. В советский период отпала и необходимость в специальном правовом регулировании союзов работодателей.

В настоящее время идет сложный и противоречивый процесс возрождения и становления организаций предпринимателей (работодателей). Прежние традиции утрачены, а новые еще не устоялись. Именно «разобщенность и несамостоятельность российских работодателей вынуждает власти централизованно, сверху проводить в жизнь механизм социального партнерства с помощью законов и подзаконных актов»[1]. С целью оказания организационной помощи в деле создания союзов предпринимателей в России по инициативе МОТ в сентябре 1994 г. был учрежден Координационный совет российских объединений работодателей, с 2000 г. – Союз российских объединений работодателей.

В этой части полезно обратиться к зарубежному опыту. На первых порах на Западе ассоциации предпринимателей по роду своей деятельности делились на экономические и так называемые социальные союзы (последние объединялись с целью противостояния объединенным профсоюзам работников). Но затем в большинстве стран произошло слияние этих функций в рамках одной организации предпринимателей. И в отличие от профессиональных союзов работников, которые осуществляют исключительно функцию защиты и представительства интересов своих членов, союзы предпринимателей выполняют, как правило, одновременно две функции. Во-первых, они обеспечивают защиту корпоративных экономических интересов в отношениях с государством по вопросам налоговой, инвестиционной, таможенной и т.д. политики. Во-вторых, осуществляют представительство своих интересов в отношениях с профсоюзами работников, а также государством по вопросам социально-трудовой политики. Интересно отметить, что в бюджете многих предпринимательских объединений отдельной строкой обозначено формирование страховых фондов на случай забастовок, которыми могут сопровождаться коллективные переговоры. Таким образом, двуединая функция организаций – сою-

[1] *Силин А.А.* Возможности применения западного опыта в регулировании трудовых отношений России // Труд за рубежом. 1996. № 2. С. 59–60.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

зов предпринимателей (работодателей) обусловлена их местом (правовым положением) в трехсторонних отношениях механизма социального партнерства.

Союзы предпринимателей (работодателей) строятся обычно на членстве юридических лиц, и размер членских взносов может устанавливаться в зависимости от размера фонда оплаты труда работников, количества занятых работников, прибыли и др.[1] Организации предпринимателей учреждаются на основе как добровольного, так и обязательного членства. Чаще всего за рубежом практикуется добровольное членство предпринимателей в экономических союзах, торгово-промышленных и ремесленных палатах. Например, в Германии от 80 до 90% всех занятых по найму работают на предприятиях, владельцы которых объединены в союзы предпринимателей. Широкий охват предпринимателей ассоциациями в Германии диктуется тарифной автономией социальных партнеров, так как главной задачей таких союзов является заключение тарифных коллективных соглашений[2]. В Австрии союзы предпринимателей (работодателей) и профессиональные союзы сосуществуют в рамках постоянных палат, членство в которых является обязательным[3]. Несмотря на возможные разногласия в среде предпринимателей, диктуемые жесткой конкурентной борьбой, они объединяются не только в отраслевом и региональном масштабе, но и создают общенациональные объединения. Это, например, Национальный союз французских патронов, Конфедерация шведских предпринимателей, Конфедерация британской промышленности, Ассоциация немецких предпринимателей, Японская федерация предпринимательских ассоциаций[4]. В то же время в отдельных странах, к примеру в США, сохраняется стремление индивидуальных фирм к децентрализации и самостоятельному ведению коллективных переговоров с профсоюзами.

Роль представительных организаций работодателей была всегда гораздо важнее в тех странах, в которых заключались общенациональные коллективные соглашения. Так, в Швеции с 1902 г. Конфедерация

[1] См.: *Валитов М.Г., Силин А.А.* Регулирование трудовых отношений на Западе: взгляд из России. М., 2005; *Некипелов Д.С.* Профсоюзы и организации предпринимателей: проблемы приспособления к новым условиям // Труд за рубежом. 1998. № 2. С. 128–143; С. 38–47; *Силин А.А.* Предпринимательские организации: основные задачи, функции, структура // Труд за рубежом. 1994. № 4. С. 32–37.

[2] См.: *Вальтер М.* Трудовое право Германии. Бонн, 1993. С. 17–18.

[3] См.: *Семигин Г.Ю.* Социальное партнерство в современном мире. С. 64–65.

[4] См.: Основные направления и формы деятельности предпринимательских организаций в странах Запада // Труд за рубежом. 1991. № 1. С. 105–112.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

промышленников играла главную роль при заключении общенационального коллективного соглашения. Эти соглашения создавали базу для заключения отраслевых коллективных договоров. Аналогичная ситуация складывалась в Дании. Без согласования с общенациональной Конфедерацией промышленников этой страны отдельные отрасли не могли установить продолжительность рабочей недели, ввести новый отраслевой минимум заработной платы, определить принцип оплаты отпусков, произвести общее увеличение заработной платы.

В отличие от профсоюзов в зарубежной практике многих стран отсутствуют отдельные законы об объединениях работодателей. Обычно подобные объединения возникают на основе гражданских кодексов. В Израиле по сей день отсутствует специальное законодательство об объединениях работодателей и работников. Эти объединения образуются в порядке, предусмотренном для некоммерческих организаций с обязательной государственной регистрацией[1].

Между тем в ряде стран самостоятельность ассоциаций предпринимателей (работодателей) в механизме социального партнерства определяется специальной правовой базой. Так, в Великобритании в 1992 г. был принят сводный (консолидированный) Закон «О профсоюзах и трудовых отношениях», который содержит специальный раздел, посвященный предпринимательским ассоциациям. Основная цель предпринимательских союзов определяется как регулирование отношений между предпринимателями и трудящимися (профсоюзами). Специально назначенный правительством чиновник (Государственный регистр) ведет список (реестр) предпринимательских ассоциаций[2]. Появились такие специальные законы и в некоторых странах Восточной Европы (бывшего социалистического лагеря). Например, в Чешской Республике принят Закон об экономических палатах (1993 г.), где предусматривается создание на местах региональных ассоциаций работодателей, которые объединяются в Экономическую палату Чешской Республики[3]. В Польше в 1991 г. также принят специальный Закон о правовом положении организаций предпринимателей, который устанавливает для этих организаций правовой режим, во многом аналогичный тому, который установлен для профсоюзов.

---

[1] См.: *Черняева Д.В.* Трудовое право Израиля // Труд за рубежом. 2005. № 4. С. 114.

[2] См.: *Дмитриев Г.С.* Организации предпринимателей в Великобритании // Труд за рубежом. 1994. № 4. С. 48.

[3] См.: *Ершова И.Б.* Предпринимательские структуры в Восточно-Европейских странах // Труд за рубежом. 1994. № 4. С. 76–82.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

В настоящее время на рубеже веков отмечается процесс определенной децентрализации ассоциаций работодателей, изменяются их функции. Это вызвано отказом от модели заключения общенациональных коллективных соглашений и переходом к отраслевым коллективным соглашениям и коллективным договорам в отдельных компаниях[1].

В России процесс становления такого социального партнера, как союзы предпринимателей (работодателей), проходил в условиях сложной структурной перестройки социально-экономических основ общества. То, что на Западе складывалось десятилетиями, у нас проводится в «сжатые» сроки и направляется «сверху» государством. Первоначально такие ассоциации создавались в основном для защиты в законодательных и исполнительных органах интересов нарождающихся форм предпринимательства, связанных с формированием новых форм собственности и хозяйствования. Это Ассоциация крестьянских (фермерских) хозяйств и кооперативов, Ассоциация совместных предприятий и международных объединений, Ассоциация частных и приватизированных предприятий, Союз малых предприятий России, Федерация фондовых бирж России и др. Большинство из них в то время не рассматривали вопросы социально-трудовых отношений, тем более что сектор малого и среднего бизнеса, который охватывали названные союзы, не имел противовеса в виде организованных профессиональных союзов работников. Процесс приватизации государственных и муниципальных предприятий, уход государства из многих сфер экономики поставил вопрос о создании объединений предпринимателей, которые выполняли бы двуединую функцию. Параллельно шел процесс становления независимых профсоюзов и реорганизации бывших советских профсоюзов. В условиях нарастания социальной напряженности в обществе они активизировали свою деятельность. В этой связи усложнили свои функции вышеупомянутые союзы предпринимателей, укреплялись новые: Российский союз промышленников и предпринимателей, Аграрный союз России, Конгресс российских деловых кругов, Ассоциация российских банков, а также отраслевые союзы: Российская угольная компания «Росуголь», Союз лесопромышленников России, Союз строителей России и др. Так, Генеральное соглашение по социально-трудовым вопросам на 1996–1997 гг. уже подписали представители 27 общероссийских объединений работодателей. Однако многие из них не имели четкой организационной структуры

[1] См. подробнее: *Вишневская Н.Т.* Реформирование системы представительства интересов бизнеса // Труд за рубежом. 2008. № 1. С. 23–43.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

и членства. Учреждались они, как правило, либо как общественные организации, либо как объединения юридических лиц на основании Закона РФ «О предприятиях и предпринимательской деятельности» (1990 г.), который ныне отменен. С принятием ГК РФ и специальных законов по отдельным видам юридических лиц (Закон от 19 мая 1995 г. «Об общественных объединениях»[1], Закон от 12 января 1996 г. «О некоммерческих организациях»[2]) возможны были три варианта учреждения ассоциаций работодателей: в качестве общественного объединения, либо некоммерческого партнерства, либо союза (ассоциации) юридических лиц. В первом случае учредителями общественных объединений являются физические лица, а среди юридических – только те, которые имеют статус общественных организаций. Следовательно, такая форма, как общественное объединение, была малоприемлема для организаций работодателей, которые объединяют, как правило, юридических лиц, а не руководителей предприятий. В других случаях учреждения союзов работодателей некоммерческие организации, союзы по закону в обязательном порядке должны иметь государственную регистрацию. В этой связи обязательная государственная регистрация союзов предпринимателей ставит их в неравное положение по отношению к другому социальному партнеру – профсоюзам, которые могут создаваться свободно и по своему выбору решать вопрос о регистрации в качестве юридического лица. Таким образом, рассмотренные общие организационно-правовые формы, в которые можно облечь организации работодателей, не учитывали специфики этих организаций как социальных партнеров, поэтому был необходим специальный закон.

В законодательстве субъектов Федерации были предприняты попытки восполнить этот правовой пробел. Например, были приняты в Республике Коми Закон от 3 февраля 1999 г. «Об объединениях работодателей», в Республике Алтай Закон от 3 ноября 1999 г. «Об объединениях работодателей в Республике Алтай». В указанных законах объединения работодателей характеризовались как добровольные некоммерческие организации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, зарегистрированные в установленном порядке и объединяемые по территориальному и отраслевому принципу в целях представительства и защиты прав и интересов своих членов в социально-трудовой сфере.

[1] СЗ РФ. 1995. № 21. Ст. 1930.
[2] СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 145.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ТК РФ ограничился лишь общим определением о том, что объединение работодателей – некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления (ст. 33). Эти положения требовали конкретизации в специальном федеральном законе о союзах предпринимателей (работодателей), который и был принят.

Государственная регистрация объединений работодателей. Федеральным законом от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей»[1] (далее – Закон об объединениях работодателей) предусматривается, что правоспособность объединения работодателей как формы некоммерческой организации в качестве юридического лица возникает с момента его государственной регистрации в соответствии с федеральным законом о государственной регистрации юридических лиц. Между тем, на наш взгляд, задача создания такого закона должна решаться на основе зарубежного опыта, Конвенций и Рекомендаций МОТ, особенно Конвенции МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию», а также Конвенции № 98 «О праве на организацию и ведение коллективных переговоров». Эти конвенции, как упоминалось выше, в равной мере распространяются как на союзы работников, так и на союзы работодателей. По отношению к работодателям принцип свободы создавать организации без какого-либо различия означает, что законодательство и практика каждой страны, ратифицировавшей Конвенцию, устанавливают равные для всех работодателей условия и процедуру создания таких организаций, не делая исключений и не предусматривая привилегий. Иными словами, организации работодателей, так же как и организации трудящихся, создаются без предварительного разрешения со стороны органов государственной власти. Соблюдение некоторых формальностей (например, регистрация) допустимо. Однако они не должны быть настолько сложными или продолжительными, чтобы это на практике давало возможность властям по своему усмотрению отказывать в создании организаций. Например, в Законе о трудовых отношениях ЮАР (1995 г.) предъявляются равные требования к союзам работодателей и союзам работников (профсоюзам). Они должны быть независимыми, иметь устав и юридический адрес на территории ЮАР (национальная принадлежность организации). Регистрация этих организаций необязательна, но позво-

[1] Бюллетень Минтруда РФ. 2002. № 12.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ляет зарегистрированным объединениям участвовать в коллективных трудовых отношениях, регулируемых данным Законом[1].

В соответствии со ст. 4 Конвенции № 87 указанные организации не подлежат роспуску или временному запрещению в административном порядке. Кроме того, эксперты МОТ считают, что это право подразумевает полномочия по выбору структуры и состава организации, по разработке ее устава и регламента, по формированию программы действий (ст. 3), а также по созданию федераций и конфедераций (ст. 5). Работодатели обладают также правом вступать в уже действующие организации на единственном условии подчинения уставам последних (ст. 2).

Полагаем, что в Законе об объединениях работодателей целесообразно было бы ввести дифференцированный подход к государственной регистрации таких союзов. Можно ограничиться уведомительной регистрацией тех объединений работодателей, в уставе которых предусматривается только социальная функция, т.е. участие в регулировании социально-трудовых отношений. Обычную государственную регистрацию с правами юридического лица установить, если союзы работодателей в качестве уставной цели указали не только вышеназванную цель, но и цель защиты экономических корпоративных интересов. Для достижения последней такие ассоциации, как правило, формируют специальные структуры, обеспечивающие членов ассоциации услугами по обучению кадров, правовому консультированию и защите интересов в арбитражных судах, предоставлению информации о состоянии рынка и т.д. При этом сохраняет свою силу правовой принцип невмешательства государства во внутренние отношения членов предпринимательских союзов, которые самостоятельно в рамках устава определяют основания членства в организации, структуру управления и т.д.

Таким образом, характерным признаком объединений работодателей служит их независимость**.** В соответствии со ст. 6 Закона об объединениях работодателей они осуществляют свою деятельность независимо от органов государственной власти, органов местного самоуправления, профессиональных союзов и их объединений, политических партий и движений, других общественных организаций (объединений). Создание, реорганизация, ликвидация объединения работодателей зависят исключительно от воли его учредителей (членов) и не требуют согласования ни с органами государственной вла-

[1] См.: *Черняева Д.В.* Современный этап развития трудового права ЮАР // Труд за рубежом. 2006. № 4. С. 124–125.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

сти, ни с представительными организациями работников. Это в полной мере согласуется с положениями международного трудового права (Конвенция МОТ № 87).

Объединение работодателей является добровольным объединением, основанным на членстве. Любой работодатель свободно решает вопрос о своем вступлении в объединение работодателей или выходе из него (ст. 5 Закона об объединениях работодателей). Ни профессиональные союзы, ни органы государственной власти не вправе принуждать работодателей к объединению, каким бы целесообразным оно ни казалось. Членство в объединении работодателей предполагает наличие определенной организационной связи между работодателем и объединением работодателей. Это означает, что, вступая в объединение (выступая одним из его учредителей), работодатель приобретает особый статус члена объединения. В этой связи он имеет право на получение информации, консультации, участие в управлении объединением; несет обязанности по соблюдению условий коллективного соглашения и др. Более того, прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключенного в период его членства (ст. 48 ТК РФ).

Объединение работодателей как некоммерческая организация создается с определенной целью, наделяется специальной правосубъектностью. Этой целью в соответствии со ст. 2 Закона об объединениях работодателей и ст. 33 ТК РФ является представительство законных интересов и защита прав своих членов в системе социального партнерства (во взаимоотношениях с профессиональными союзами и их объединениями, органами государственной власти, органами местного самоуправления). Специальная правосубъектность объединений работодателей обусловлена их представительской функцией.

Право выражать и отстаивать законные интересы работодателей реализуется во всех формах социального партнерства, включая проведение коллективных переговоров, участие в создании и деятельности постоянно действующих трехсторонних комиссий, комитетов по занятости, представительство в органах управления государственных внебюджетных фондов, урегулирование коллективных трудовых споров.

Представительство и защита интересов работодателей. Эти объединения признаются представителями работодателей, действуют от их имени и в их интересах при проведении коллективных переговоров, разрешении коллективных трудовых споров, формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений. Правоотношения по представительству означают,

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

что действия (бездействие) представителей порождает права и обязанности, правовые последствия в отношении представляемых (работодателей). Обязательства по обеспечению соответствующих условий труда, соблюдению социальных гарантий для работников несут работодатели, от имени которых заключено соглашение, у них возникают обязанности, связанные с действиями представителя (ст. 8 Закона об объединениях работодателей). Объединение работодателей не несет ответственности по обязательствам своих членов, в том числе по обязательствам, предусмотренным соглашениями, заключенными этим объединением работодателей. Оно ответственно лишь за нарушение или невыполнение собственных обязательств, закрепленных соглашением (ст. 15 рассматриваемого Закона), например обязанностей, связанных с координацией деятельности своих членов или участием в организации деятельности отрасли в целом.

Действующее законодательство устанавливает два вида представительства: законное (основанное на уставе организации) и уполномоченное. В первом случае объединение работодателей представляет интересы своих членов без специальных на то полномочий, на основании устава организации. Во втором – работодатели, не являющиеся членами объединения работодателей, могут уполномочить объединение работодателей от их имени, например, участвовать в коллективных переговорах и заключать коллективные соглашения (ст. 48 ТК РФ).

Обязанности объединения работодателей перед своими членами. Представительство интересов работодателей является правом объединения и одновременно обязанностью перед своими членами, которые вступают в объединение для того, чтобы их мнение учитывалось при принятии решений в системе социального партнерства и на государственном и муниципальном уровнях. В соответствии с Законом об объединениях работодателей порядок наделения представителя и (или) представителей объединения работодателей полномочиями на ведение коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению соглашений, а также на участие в примирительных процедурах при возникновении коллективных трудовых споров должен определяться в Уставе объединения работодателей (ст. 11). В отличие от Закона о профсоюзах рассматриваемый Закон в общей форме регламентирует и внутрисоюзные отношения между объединением и его членами. В частности, объединения работодателей обязаны отчитываться перед своими членами о деятельности объединения работодателей в порядке и в сроки, которые предусмотрены Уставом объединения работодателей; оказывать своим членам помощь в вопросах

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

применения законодательства, регулирующего трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, соглашений, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров (ст. 14). Такой вариант рамочного правового регулирования, на наш взгляд, не нарушает принципа невмешательства в деятельность объединений работодателей со стороны государства.

Виды объединений работодателей. В соответствии с действующим законодательством объединения работодателей могут создаваться по территориальному (региональному, межрегиональному), отраслевому, межотраслевому, территориально-отраслевому признакам (Общероссийское объединение работодателей, общероссийские отраслевые (межотраслевые) объединения, региональные, муниципальные территориальные и отраслевые объединения и др.). Критерии создания объединений работодателей избраны с учетом построения системы профессиональных союзов – социального партнера работодателей и уровней социального партнерства. Виды объединений работодателей действуют каждый на своем определенном уровне социального партнерства (за исключением локального уровня). Все объединения работодателей наделены равным правовым статусом. Так, они вправе выступить с инициативой заключения или изменения коллективного соглашения, вести коллективные переговоры, участвовать в формировании и деятельности органов социального партнерства (комиссий по регулированию социально-трудовых отношений), имеют право на представительство в органах управления государственных внебюджетных фондов.

Выводы.

1. В российской практике объединения работодателей как сторона социального партнерства были признаны только с начала 90-х годов. XX в. Законодательство об объединениях работодателей носит во многом рамочный характер.

2. По действующему законодательству объединения работодателей представляют и защищают права и интересы работодателей во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления на всех уровнях социального партнерства (кроме локального).

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Глава 18. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений

18.1. Право на коллективные переговоры

Филадельфийская декларация МОТ (1944 г.) провозглашает одной из задач МОТ способствовать действительному признанию права на коллективные переговоры. В Конвенции МОТ № 98 о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров (1949 г.) это право вынесено в название Конвенции. Определение права на коллективные переговоры содержится в Конвенции МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам» (1981 г.) (не ратифицирована РФ) и в Рекомендациях № 163 «О содействии коллективным переговорам» (1981 г.) и № 91 «О коллективных договорах» (1952 г.). Под коллективными переговорами понимаются переговоры, которые проводятся между предпринимателем, группой предпринимателей или несколькими организациями предпринимателей, с одной стороны, и отдельной или несколькими организациями трудящихся – с другой, в целях определения условий труда и занятости.

Природа и сущность права на коллективные переговоры

Из конвенций и рекомендаций МОТ следует, что право на коллективные переговоры является основополагающим правом, с которым члены МОТ согласились, вступая в Организацию.

По Закону РФ о коллективных договорах и соглашениях (1992 г.) работодатель обязан был вести коллективные переговоры в установленном порядке, однако не обязан заключать коллективный договор. Если сторонами не принят согласованный проект коллективного договора, последний не заключается. Далеко не все коллективные переговоры завершаются подписанием договора, соглашения. Поэтому речь идет именно о праве на коллективные переговоры, а не о праве на заключение коллективного договора. В ТК РФ позиция законодателя несколько изменилась. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны обязаны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Таким образом, совсем не обязательно согласование всех условий будущего коллектив-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ного договора. Если представитель работодателя будет уклоняться от подписания коллективного договора на согласованных условиях, то по КоАП РФ 2001 г. его действия квалифицируются как необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения.

Между тем в отношении правовой регламентации коллективных переговоров в законодательстве зарубежных стран имеют место различные подходы. В большинстве стран (США, Франция, Канада, Португалия, Япония и др.) законодательство обязывает предпринимателей вступить в коллективные переговоры и вести их добросовестно, но не устанавливает обязанности заключать такие договоры. В некоторых странах в отдельных случаях, например в Великобритании (в национализированном секторе), предусмотрена обязанность работодателя не только вести переговоры, но и заключать коллективный договор. В Канаде при определенных условиях допускается применение принудительного арбитража относительно подписания первого коллективного договора, если стороны не могут договориться об условиях договора[1].

В Великобритании (в частном секторе), Бельгии, Нидерландах, Новой Зеландии отсутствует юридическая обязанность предпринимателей даже вести коллективные переговоры[2]. В этой части особый интерес представляет международная судебная практика.

Так, Европейский суд по правам человека в деле «Вильсон и Национальный союз журналистов, Палмер, Уайет и Национальный союз работников железнодорожного, морского и автотранспорта, Дулэн и другие против Соединенного Королевства» (№ 30668/96, 30671/96 AND 30678/96) признал, что допущено нарушение ст. 11 Конвенции (Постановление от 2 июля 2002 г.)[3].

В частности, в Постановлении отмечалось, что в период времени, имеющий отношение к рассматриваемому делу, в Соединенном Королевстве существовала добровольная система коллективных договоров и отсутствовала обязанность работодателей признавать профсоюзы для целей заключения коллективных договоров. Следовательно, отсутствие обязанности работодателей заключать коллективные договоры само по себе не нарушает положений ст. 11 Конвенции. Суть добровольной системы коллективных договоров заключается в том, что не признанный работодателем профессиональный союз имеет возможность предпринять меры, включая организованные действия работников, для того чтобы настоять на заключении коллективного договора. Более

[1] См.: Коллективный договор в странах Запада: от подготовки до реализации: Сб. обзоров. М., 1998. С. 150.

[2] См.: *Киселев И.Я.* Сравнительное трудовое право. М., 2005. С. 257.

[3] Бюллетень Европейского суда по правам человека. 2003. № 1.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

того, суть права вступать в профессиональные союзы заключается в том, что работники должны быть свободны в поручениях профсоюзам представлять их интересы перед работодателем или принимать меры в поддержку данных интересов. Если работники в этом плане ограничены, свобода принадлежности к профсоюзу становится иллюзорной. Роль государства состоит именно в том, чтобы не допускать установление ограничений или препятствий для членов профсоюза, которые препятствовали бы им использовать свой профсоюз для представительства их интересов перед работодателями. В данном деле работодатели могли ставить работников, которые не были готовы отказаться от свободы членства в профсоюзе, в менее выгодное положение, и такие действия работодателей ограничивали или препятствовали защите членами профсоюза своих интересов. Таким образом, работодатель имел возможность эффективно препятствовать деятельности профессионального союза в защиту интересов своих членов или срывать такую деятельность. Позволяя работодателям применять финансовые меры, чтобы принуждать работников отказаться от важных прав, гарантируемых членством в профсоюзе, государство-ответчик не выполнило позитивной обязанности обеспечить использование работниками прав, закрепляемых ст. 11 Конвенции в отношении как заявителей-профсоюзов, так и частных заявителей.

Возвращаясь к российскому законодательству, отметим, что в ТК РФ наш законодатель «изобрел» особый российский вариант права на коллективные переговоры, которому корреспондирует обязанность работодателя вступить в коллективные переговоры и заключить коллективный договор по согласованным условиям. Однако еще в начале 20-х годов XX в. И.С. Войтинский справедливо утверждал, что работодателю нецелесообразно заключать коллективный договор только в его согласованной части, ибо это будет совсем другой по содержанию договор[1].

Согласно ТК РФ (ст. 38), если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или по отдельным вопросам, составляется протокол разногласий. Урегулирование этих разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по поводу заключения, изменения коллективного договора, соглашения, производится в порядке, предусмотренном для разрешения коллективных трудовых споров, включая право работников на забастовку. Объявлению забастовки обязательно по закону должны предшествовать примирительные процедуры. Стороны коллективного спора не вправе уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе (ст. 402 ТК РФ).

[1] См.: *Войтинский И.С.* Основные вопросы коллективного договора по Кодексу законов о труде // Вопросы труда. 1923. № 5–6. С. 30–39.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

В противном случае забастовка работников будет признана незаконной в судебном порядке (ст. 413 ТК РФ). Не имеет ли место в данном случае «навязывание» процедуры принудительного арбитража, если стороны не достигают договоренности по проекту коллективного договора? Комитет по свободе объединения МОТ считает, что положения, согласно которым при отсутствии договоренности между сторонами спорные вопросы коллективных переговоров должны решаться арбитражем властей, не соответствуют принципу добровольности переговоров (Конвенция № 98). Комитет по свободе допускает применение принудительного арбитража по инициативе властей, или одной из сторон, или в силу закона в следующих случаях: а) в жизненно важных службах в строгом смысле слова (где приостановка деятельности создает угрозу жизни, личной безопасности или здоровью населения или его части); б) в отношении государственных служащих, которые заняты в органах государственного управления; 3) в случае острого национального кризиса. Арбитраж, который признается обеими сторонами, всегда легитимен[1].

Нормы ТК РФ в отношении обязательной стадии разрешения коллективного спора примирительной комиссией оцениваются нами неоднозначно. С одной стороны, по формальным критериям обязательная (принудительная) примирительная комиссия, предусмотренная законом, является нарушением принципа добровольности коллективных переговоров. С другой стороны, примирительная комиссия создается на паритетных началах спорящими сторонами, ее работа является продолжением коллективных переговоров в конфликтной ситуации. Создание трудового арбитража обязательно только в тех организациях, в которых законом запрещено или ограничено проведение забастовок (ст. 406 ТК РФ).

Для того чтобы раскрыть сущность права на коллективные переговоры, охарактеризуем его составляющие по традиционной схеме: субъект, объект и содержание права.

Субъекты права на коллективные переговоры

Согласно нормам МОТ коллективные переговоры:

1) являются, с одной стороны, правом работодателей и их организаций, с другой стороны, правом организаций трудящихся (первичные профсоюзы, федерации, конфедерации). Только при отсутствии последних (профсоюзов трудящихся) иные представители заинтересованных трудящихся могут заключать коллективные договоры;

[1] *Жернигон Б., Одеро А., Гуидо Г.* Коллективные переговоры: нормы МОТ и принципы деятельности контрольных органов. Женева, 2001. С. 76–77.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

2) должны проводиться повсюду – в частном и государственном секторах, и только вооруженные силы, полиция и работники на государственной службе, занятые в органах государственного управления могут быть исключены из этого списка (Конвенция МОТ № 98);

3) профсоюз, который представляет большинство или значительную часть трудящихся предприятия, может обладать исключительными или предпочтительными правами на ведение переговоров. Если ни один из профсоюзов не отвечает этим условиям, организации трудящихся, тем не менее, должны иметь возможность заключать коллективный договор от имени своих собственных членов[1].

По действующему российскому законодательству в зависимости от уровня коллективных переговоров в роли субъектов выступают представители работников и работодателей. Поэтому необходимо определиться по двум вопросам: во-первых, кто признается полномочным представителем сторон? во-вторых, в каком порядке осуществляется такое признание?

Для реализации права на коллективные переговоры названные субъекты должны уполномочить своих представителей на ведение коллективных переговоров в установленном порядке, т.е. речь идет об их официальном признании в качестве представителей субъектов коллективных переговоров.

Как свидетельствует зарубежный опыт, для начала коллективных переговоров необходимо взаимное признание сторон. В законодательстве зарубежных стран этот вопрос решается двумя способами: либо взаимопризнанием сторон в добровольном порядке по их усмотрению, либо в обязательном порядке представителями стороны социального партнерства признаются «наиболее представительные» либо «независимые» профессиональные союзы и союзы работодателей.

Первый способ применяется в ряде европейских стран, Великобритании, Японии, развивающихся странах с влиянием английской системы права (Гана, Пакистан, Малайзия и др.). В названных странах отсутствует законодательство, обязывающее работодателя признать тот или иной профсоюз или иные уполномоченные работниками органы. Например, в Великобритании особенность профсоюзного движения состоит в том, что профсоюзы организованы по профессиональным группам работников. В силу этого интересы работников в одной компании могут представлять до 20 профсоюзных

[1] См.: *Жернигон Б., Одеро А., Гуидо Г.* Указ. соч. С. 75–76.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

организаций. Для того чтобы профсоюз мог представить интересы работников, он должен быть признан компанией, что фиксируется в соответствующем соглашении. Признание профсоюза со стороны руководства компании по общему правилу – дело сугубо добровольное. Компания не обязана признавать профсоюз даже в том случае, если большинство работников состоят его членами[1]. Из этого правила в настоящее время в Консолидированном законе о профессиональных союзах и трудовых отношениях 1992 г. сделано исключение и установлена возможность принудительного признания профсоюзов Центральным арбитражным комитетом для ведения коллективных переговоров по ограниченному кругу вопросов оплаты труда (кроме пенсий), рабочего времени и времени отдыха.

В зарубежной практике чаще всего представителями работников признаются профсоюзы, но в ряде стран допускается признание в качестве представителей и иных органов представительства работников, независимых от работодателя (например, в Болгарии).

Второй способ признания полномочности представителей сторон связан, как отмечалось выше, с критерием «наиболее представительных организаций». Впервые он появился в 1919 г. в Версальском договоре, который предусматривал, что состав делегатов – членов МОТ определяется соглашением правительства и наиболее представительных профсоюзных организаций. Позднее в законодательстве стран, воспринявших эту концепцию, были определены критерии представительности и процедура признания организаций таковыми. Так, в соответствии с Трудовым кодексом Франции главными критериями являются численный состав профсоюзной организации, ее независимость, опыт и продолжительность деятельности. Признание профсоюза «наиболее представительным» происходит по решению органов государственной власти. Только названные профсоюзы вправе участвовать в заключении отраслевых соглашений, которые распространяются на всех трудящихся данной отрасли. На уровне предприятия представительными на данном предприятии признаются любые профсоюзы, входящие в организацию, являющуюся представленной в национальном масштабе. Специальной процедуры признания в качестве представительной организации в этих случаях не требуется. Каждый профсоюз, создавший свою секцию на предприятии с числом занятых не менее 50 человек, назначает одного или нескольких проф-

[1] См.: *Никифорова А.А.* Оплата труда, прекращение трудовых отношений, защита прав трудящихся в Великобритании // Труд за рубежом. 1996. № 2. С. 32–33.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

союзных делегатов, в обязанность которых входит ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров[1].

Нередко критерий «наиболее представительного» профсоюза предполагает его признание в качестве единственного полномочного представителя работников. Так, Трудовой кодекс Канады содержит критерии определения «договорной единицы» и положения о сертификации профсоюза, избранного большинством работников в качестве исключительного и единственного представителя для заключения коллективного договора. «Договорная единица» может охватывать лиц, работающих у одного, нескольких работодателей, лиц, работающих по одной специальности или профессии. Управленческий персонал организации (за исключением части низшего звена, не связанной с исполнением управленческих функций) в «договорные единицы» не включается. Сертификацию проводит административный орган – Управление по трудовым отношениям, который выдает профсоюзу специальное удостоверение, подтверждающее, что этот профсоюз является «агентом по коллективному договору», единственным и исключительным представителем трудящихся при подписании коллективного договора. Хотя законодательство Канады предусматривает возможность добровольного признания работодателем профсоюза представителем работников, она используется очень редко[2].

Некоторые страны избирают одновременно оба способа признания сторон коллективных переговоров в зависимости от уровня коллективно-договорного регулирования. Так, Трудовой кодекс Польши на уровне коллективных договоров предприятия устанавливает «взаимопризнание сторон» в добровольном порядке, при этом инициатором коллективных переговоров вправе выступить любая профсоюзная организация или несколько профсоюзных организаций, ведущих переговоры совместно. Коллективные соглашения (отраслевые и региональные) заключаются только представительными организациями предпринимателей и профсоюзов. Министр труда и социальной политики определяет национальные представительные организации, от имени которых может заключаться коллективное соглашение[3].

---

[1] См.: *Доморацкая Э.И.* Социальное законодательство Франции. М., 1975. С. 42–57; *Лукьянова Г.И.* Трудовые отношения в современной Франции // Труд за рубежом. 2004. № 3. С. 65–73.

[2] См.: *Цысина Г.А.* Коллективный договор в системе трудовых отношений в Канаде // Труд за рубежом. 1996. № 1. С. 21–36.

[3] См.: *Киселев И.Я.* Сравнительное и международное трудовое право. М., 1999. С. 419–420.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Здесь следует оговориться, что в зарубежном законодательстве используются две основные системы представительства работников профсоюзами: профсоюзный монополизм и профсоюзный плюрализм. Как отмечалось ранее, в советском трудовом законодательстве с первых лет советской власти признавался профсоюзный монополизм в коллективно-договорной практике. Профсоюзы были единственными полномочными представителями рабочих и служащих при заключении коллективных договоров.

Примером профсоюзного монополизма служат системы коллективных переговоров в США и Великобритании. В США в пределах конкретной организации может действовать несколько профсоюзов, но для целей коллективных переговоров выбирается единственный наиболее представительный профсоюз, с которым обязан вести переговоры работодатель. Такое решение вопроса о профсоюзном представительстве имеет свои плюсы и минусы. С одной стороны, выделение самого представительного профсоюза в качестве единственного представителя работников вносит определенность и устойчивость в коллективных переговорах с работодателем. С другой – такое профсоюзное представительство ведет невольно к дискриминации иных профсоюзных объединений, нарушая равенство их прав как участников социального партнерства.

Профсоюзный плюрализм исходит из равенства прав профсоюзов, их автономности в процессе коллективных переговоров. Профсоюзный плюрализм может осуществляться в двух формах: либо каждый профсоюз от имени своих членов ведет коллективные переговоры и заключает коллективный договор, либо профсоюзы должны создать единый представительный орган для заключения общего коллективного договора. Так, например, британское законодательство предусматривает возможность ведения переговоров с несколькими профсоюзами в том случае, если не было достигнуто иного соглашения между работодателем и каким-либо из профсоюзов[1]. По законодательству Франции предусматривается создание несколькими профсоюзами единого представительного органа (коалиционные переговорные комитеты) для ведения коллективных переговоров.

В ранее действовавшем Законе о коллективных договорах и соглашениях (1992 г.) четко прослеживалась идея представительского плюрализма, когда при наличии в организации на федеральном, от-

[1] См.: *Лютов Н.Л.* Коллективные трудовые споры. Сравнительно-правовой анализ. М., 2007. С. 82–83.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

раслевом и других уровнях нескольких представителей работников и работодателей каждому из них предоставляется право на ведение переговоров от имени объединяемых ими работников и работодателей (ст. 6). Звучали эти нормы Закона довольно демократично, однако на практике предложенная законодателем процедура признания сторон была весьма неэффективна и конфликтна. Так, согласно ст. 12 Закона о коллективных договорах и соглашениях работодатель был обязан признать всех представителей работников и вступить с ними в коллективные переговоры. Если со стороны работников выступает одновременно несколько представителей, ими в течение 5 календарных дней формируется единый представительный орган. Если такой орган не создан, то представители работников были вправе самостоятельно вести переговоры и заключать коллективный договор от имени представляемых работников. Означало ли это возможность существования на предприятии нескольких коллективных договоров? Возможна ли ситуация, когда заключаются один, два коллективных договора, которые охватывают лишь незначительную часть работающих на предприятии, в организации? На наш взгляд, из Закона вытекал положительный ответ на поставленные вопросы. Такой порядок ведения коллективных переговоров перечеркивал суть и назначение коллективного договора как общего правового акта, распространяющегося на всех работников организации независимо от членства в профсоюзах.

Согласно Конвенции № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» не противоречит принципу профсоюзного плюрализма признание особых прав наиболее представительных профсоюзов (в первую очередь в отношении коллективных переговоров). При этом процедура определения наиболее представительных профсоюзов должна носить объективный характер, периодически пересматриваться и не препятствовать нормальному функционированию всех других профсоюзов.

Более того, Комитет по свободе объединения и Комитет экспертов МОТ считают, что системы и профсоюзного монополизма, и профсоюзного плюрализма не противоречат международным трудовым стандартам в области свободы объединения[1].

[1] Свобода объединения и коллективные переговоры: Доклад Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций на Международной конференции труда. 81-я сессия, 1994 г. Женева, 1995. С. 112–113; Свобода объединения: Сб. решений, принятых Комитетом по свободе объединения Административного совета МОТ, и выработанных им принципов. Женева, 1997. С. 168–169.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Российский законодатель избирает свой особый способ признания полномочности сторон коллективных переговоров, который лишь частично основан на заимствовании зарубежного опыта. В ТК РФ (ст. 37) применительно к реализации права на коллективные переговоры легализован «смешанный вариант»: «профсоюзного плюрализма», «иных представителей работников» и «профсоюзного монополизма» – в зависимости от уровня социального партнерства. Профсоюзный монополизм характерен для всех уровней социального партнерства, кроме локального (уровня организации).

1. На уровне коллективных переговоров по поводу заключения генерального, отраслевых, территориальных и иных коллективных соглашений предусматривается исключительно профсоюзное представительство. Согласно первой редакции Закона о коллективных договорах интересы работников представляли общероссийские, республиканские, отраслевые профсоюзы и иные уполномоченные работниками представительные органы. В более поздней редакции Закона последняя группа представителей не указана, законодатель ограничился только профсоюзным представительством. Эту позицию законодатель сохранил и в ТК РФ, указав, что интересы работников при проведении коллективных переговоров о заключении и об изменении коллективных соглашений представляют соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов (ст. 29). При наличии на соответствующем уровне нескольких профсоюзов (объединений профсоюзов) каждому из них предоставляется право на представительство в составе единого представительного органа, формируемого с учетом количества представляемых ими членов профсоюзов. При отсутствии такой договоренности право на ведение коллективных переговоров предоставляется профсоюзу, объединяющему наибольшее число членов профсоюза (ст. 37). Комитет экспертов МОТ особо отмечает, что если ни один из профсоюзов не охватывает более 50% трудящихся, право на коллективное ведение переговоров должно быть предоставлено всем профсоюзам данного коллектива, по крайней мере от имени членов этих профсоюзов. Комитет МОТ по свободе объединения также подчеркнул, что «в случаях, когда в соответствии с существующей системой наиболее представительный профсоюз пользуется преференциальными или исключительными правами для целей переговоров, решения относительно наиболее представительной организации должны приниматься посредством объективных и зара-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

нее установленных критериев для устранения вероятности пристрастного подхода или злоупотреблений».

Не отрицая идеи «плюрализма» в представительстве интересов сторон, следует все же более четко установить формальные критерии представительности, охватывающие все уровни социального сотрудничества. Это должны быть общие критерии как для профессиональных союзов, так и для союзов работодателей. Например, довольно удачное решение этой проблемы содержится в Законе Турции «О коллективных трудовых соглашениях, забастовках и локаутах» (1983 г.). Из текста Закона вытекает, что под представительными профсоюзными организациями и организациями предпринимателей надо подразумевать те объединения, которые насчитывают не менее 10% занятых лиц в масштабе соответствующей отрасли. Необходимые по этому вопросу статистические данные публикует Министерство труда в январе и июле каждого года. Оно же оповещает заинтересованные профсоюзы и предпринимателей об их правомочности. Возникающие при этом разногласия решаются на уровне областных управлений по труду или в Центральном суде по вопросам труда в Анкаре[1]. Та же идея, когда не любые, а только представительные профсоюзы участвуют в коллективных переговорах на национальном и местном уровнях в зависимости от числа представляемых делегатов персонала, устанавливается в Законе от 10 марта 1980 г. «О статусе трудящихся Испании». Более того, согласно Рекомендации МОТ № 159 о процедурах определения условий занятости на государственной службе (1978 г.) определение наиболее представительного профсоюза должно основываться на объективных и заранее определенных критериях и не способствовать росту одних организаций за счет других.

2. На локальном уровне последовательно применяются институты 1) «наиболее представительного профсоюза или профсоюзов», объединяющих более половины работников данного работодателя; 2) «единого представительного органа» на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза; 3) уполномоченного общим собранием работников представителя (первичной профсоюзной организации или иного представителя работников).

Это означает, что, с одной стороны, все профсоюзы по закону равны в своих правах независимо от количества объединяемых ими чле-

[1] См. подробнее о Законе Турции от 5 мая 1983 г. № 2882; *Балашов Ю.К.* Факторы и тенденции, влияющие на коллективно-договорный процесс // Труд за рубежом. 1994. № 2. С. 31–33.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

нов профсоюза и государственной регистрации профсоюза. С другой – первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников организации, индивидуального предпринимателя, имеет право на ведение коллективных переговоров от имени всех работников. Аналогичное право предоставлено двум и более первичным профсоюзным организациям, объединяющим в совокупности более половины работников данного работодателя, при условии создания ими единого представительного органа. При отсутствии вышеназванных первичных профсоюзных организаций общее собрание (конференция работников) тайным голосованием может определить ту первичную профсоюзную организацию, которой поручается вести коллективные переговоры. В случае когда такая первичная профсоюзная организация не определена или работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзы, коллективные переговоры проводят иные представители работников. Таким образом профсоюзы наделяются преимущественными правами представительства работников по сравнению с иными представительными органами работников.

Содержание права на коллективные переговоры мы рассмотрим как единство трех возможностей: 1) возможности поведения самого обладателя права; 2) возможности требовать определенного поведения от обязанных лиц и 3) возможности прибегнуть к принудительной силе государства в случае невыполнения требований обязанным лицом[1].

Согласно ТК РФ инициатором коллективных переговоров вправе выступить любая из сторон. Сторона, получившая письменное уведомление о начале переговоров, обязана в семидневный срок начать коллективные переговоры. Иными словами, инициатор коллективных переговоров не только проявить вправе такую инициативу, но и требовать от другой стороны вступить в переговоры. Право на коллективные переговоры по своему содержанию сложное и включает наряду с вышеназванным правомочием также правомочия по созданию комиссии по разработке проекта коллективного договора, соглашения, право определять сроки, место и порядок ведения коллективных переговоров, право на получение необходимой информации для ведения коллективных переговоров, а также право на создание условий в виде гарантий и компенсаций лицам, участвующим в коллективных переговорах.

[1] См.: *Александров Н.Г.* Право и законность в период развернутого строительства коммунизма. М., 1961. С. 225.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Особое место среди перечисленных полномочий занимает право на получение необходимой информации, так как от его реализации во многом зависит результативность коллективных переговоров. Конвенция МОТ № 154, Рекомендация № 163 предусматривают, что государствам следует принимать меры, обеспечивающие доступ сторон к информации. Предприниматели должны по просьбе трудящихся предоставлять необходимую для переговоров информацию; если разглашение этой информации способно нанести ущерб предприятию; она должна считаться конфиденциальной. Государственные органы также обязаны давать информацию об общем социально-экономическом положении страны в соответствующей отрасли в той мере, в какой ее разглашение не наносит ущерба национальным интересам.

До недавнего времени лишь в США существовали правила, обязывающие предпринимателей делиться с профсоюзами необходимой информацией, способствующей ведению коллективных переговоров, обоснованию жалоб и реализации коллективных договоров. К началу 70-х годов XX в. ряд европейских стран (Франции, Швеции и др.), а также Великобритания приняли соответствующие нормативные положения в этой области. Так, по Закону Ору, названному именем автора, во Франции предприниматели обязаны ежегодно предоставлять профсоюзам «необходимую информацию для ведения переговоров со знанием дела»[1]. В соответствии с ранее действовавшим Законом РФ о коллективных договорах и соглашениях представители работодателей также обязаны предоставлять такую информацию. То, что эта информация может составлять служебную или коммерческую тайну работодателя, не является основанием отказа в ее предоставлении. Закон предусматривал обязанность лиц, связанных с переговорами, не разглашать такого рода сведения; в противном случае они привлекаются к ответственности в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 7). Таким образом, в Законе о коллективных договорах и соглашениях содержалась отсылочная норма общего характера, без указания вида юридической ответственности. В ТК РФ рассматриваемая обязанность предоставлять друг другу имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, распространяется и на представителей работников. Кодекс также конкретизировал виды юридической ответственности лиц, разгласивших указанные сведения, составляющие охраняемую законом тайну: дисциплинарная,

[1] См.: *Силин А.А.* Механизм коллективных переговоров и методы разрешения трудовых конфликтов // Труд за рубежом. 1994. № 2. С. 21–22.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

гражданско-правовая, административная и уголовная. По причине «забывчивости» законодатель не указал на материальную ответственность, хотя таковая предусмотрена ТК РФ (п. 7 ст. 234). Между тем при таком разглашении сведений ущерб, как правило, наступает в форме упущенной выгоды, а по ТК РФ возмещению подлежит только прямой действительный ущерб (ст. 238). На сегодняшний день трудовое законодательство в этой части не обеспечивает в полной мере защиту прав работодателя, предоставившего в ходе коллективных переговоров информацию, связанную со служебной или коммерческой тайной.

Не менее «трудную судьбу» в плане юридического признания имеет и правомочие на создание условий в форме компенсаций и гарантий для лиц, участвующих в коллективных переговорах. Чаще всего в зарубежной практике этот вопрос решается на уровне договоренности сторон. Например, в соответствии с ТК Франции (ст. 132-17) в отраслевые договоры, профессиональные и межпрофессиональные соглашения должны включаться положения о формах осуществления права оставлять работу, о компенсации потерь в заработной плате или ее сохранении, так же как о выплате подъемных работникам предприятия, которые участвуют в коллективных переговорах, собраниях паритетных органов согласно этим договорам[1]. Имеются прецеденты и законодательного закрепления таких гарантий и компенсаций. Так, в Италии на основании Статута трудящихся (1970 г.) руководители профессиональных представительств имеют право на оплачиваемое время не менее 8 часов ежемесячно для осуществления профсоюзных функций, в том числе и представительства в коллективных переговорах[2]. Наш законодатель избрал второй вариант закрепления гарантий и компенсаций за время переговоров в нормативном порядке (ст. 39 ТК РФ). Между тем это не исключает возможности сторон конкретизировать названные гарантии и компенсации, а также повысить их уровень. Предусмотренные законом гарантии и компенсации можно подразделить на две группы. Первая связана с освобождением от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый сторонами, но не более 3 месяцев. Вторая группа гарантий касается защиты прав представителей работников в коллективных переговорах, которые в период ведения коллективных переговоров не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены

[1] Трудовое право Франции: Сб. нормативных актов. М., 1985.
[2] См.: Италия: Конституция, законодательные акты. М., 1981.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

на другую работу или уволены по инициативе работодателя. Однако в перечень дисциплинарных взысканий, применение которых ограничено согласием вышеназванного органа, не включается увольнение за нарушения трудовой дисциплины. Более того, процедура защиты прав представителей работников ограничена временными рамками периода ведения коллективных переговоров. Закон не предусматривает пролонгации этих гарантий на определенный период.

Право на коллективные переговоры обеспечивается принудительной силой государства на случай невыполнения требований обязанным лицом. По Закону о коллективных договорах и соглашениях (ныне отменен) юридическая ответственность ранее устанавливалась только в отношении представителя работодателя за уклонение от участия в коллективных переговорах, необеспечение работы комиссии в определенные сторонами сроки (ст. 25), непредоставление необходимой информации для ведения коллективных переговоров (ст. 27). Это административная ответственность работодателя перед государством (а не перед другой стороной коллективных переговоров) за нарушение установленной Законом процедуры коллективных переговоров. И здесь мы наблюдаем присутствие третьего участника – государства, обеспечивающего обязательность коллективных переговоров.

В ТК РФ предусматривается штрафная ответственность представителей сторон, т.е. и представителей работников, в размере и порядке, которые установлены федеральным законом. Таким федеральным законом является КОАП РФ 2001 г. (ст. 5.28–5.34), предусматривающий административную ответственность только представителя работодателя. Таким образом, представители работников не несут юридической ответственности за нарушение обязанностей, корреспондирующих правомочиям другой стороны коллективных переговоров.

Объект права на коллективные переговоры

Нормы МОТ (Конвенции № 98, 151, 154; Рекомендация № 91) сводят основное содержание коллективных переговоров к срокам и условиям труда и занятости. Согласно ТК РФ объектом коллективных переговоров являются действия сторон по подготовке, заключению, изменению коллективного договора, соглашения. Содержание и структура будущего коллективного договора, соглашения определяются сторонами, а в законе дается примерный перечень вопросов, которые могут быть предметом обсуждений в ходе коллективных переговоров при заключении коллективного договора (ст. 41 ТК РФ). На практике это означает для социальных партнеров полную свободу выбора условий договора, подлежащих обсуждению в рамках общих границ, а имен-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

но: условия договора не должны ухудшать положения работников по сравнению с действующим российским трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 9 ТК РФ). Следует отметить, что указанные границы также нашли почти повсеместное закрепление в законодательстве многих зарубежных стран, более того, эти границы дополняются рядом иных критериев и требований как общего, так и конкретного характера. Например, в упомянутом нами выше Законе Турции «О коллективных трудовых соглашениях, забастовках и локаутах» (1983 г.) имеется общее ограничение, которое звучит следующим образом: «коллективное соглашение не должно содержать положений, противоречащих принципу целостности государства, угрожающих общественному порядку, национальной безопасности, морали, здравоохранению, а также противоречащих законодательству по борьбе с преступностью»[1]. Следует отметить, что контрольные органы МОТ поддерживают такие исключения из объекта коллективных переговоров. Кроме того, Комитет по свободе объединений отметил, что некоторые вопросы, такие как вопросы, относящиеся в первую очередь или по существу к сфере административно-оперативного ведения государственных дел, логично считать не входящими в сферу переговоров. Однако Комитет также указал, что, если политические решения могут иметь важные последствия для условий занятости, они могут стать предметом свободных коллективных переговоров[2].

Контрольные органы МОТ дают толкование понятия «условия труда и занятости» как объекта переговоров. Эти понятия не ограничиваются традиционными условиями труда (рабочее время, сверхурочные, заработная плата и др.), а охватывают ряд проблем управленческого характера, таких как сокращение персонала, переводы, изменение графика работы и др. Список тем, по которым могут вестись переговоры, весьма обширен, но не безграничен. Контрольные органы МОТ позволяют исключить из круга переговоров вопросы, решение по которым остается за работодателем в качестве одной из составляющих его права на свободное управление предприятием. Это такие вопросы, как распределение рабочих обязанностей и назначения.

Однако в плане рецепции больший интерес представляет опыт тех стран, где законодатель не ограничился общими пределами предмета коллективных переговоров, а установил обязательный минимум усло-

[1] Труд за рубежом. 1995. № 4. С. 82.
[2] Доклад Комитета по свободе объединения, 311 Доклад, Дело № 1951, параграф 220.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

вий, которые должны содержаться в коллективном договоре. Например, в Испании в Законе «О статусе трудящихся» (1980 г.) указывается, что коллективные договоры (соглашения) как минимум должны содержать определение договаривающихся сторон, действие договора по кругу лиц, во времени, в пространстве, форму и условия расторжения договора, назначение сторонами паритетной комиссии по вопросам, подлежащим урегулированию[1]. Это формальные процедурные условия коллективного договора. В законодательстве других стран (США, Франции и др.) дается обязательный содержательный перечень условий коллективных договоров и соглашений по вопросам заработной платы, рабочего времени, условий труда. Так, в Трудовом кодексе Франции дается исчерпывающий перечень условий отраслевых договоров, заключаемых на национальном уровне, которые должны обязательно содержаться в этих договорах, с тем чтобы на них распространялись процедуры расширения их действия.

Согласно ТК РФ стороны коллективных переговоров не только определяют содержание и структуру коллективного договора (соглашения), но и решают вопросы процедурного характера. Они устанавливают порядок разработки проекта коллективного договора (соглашения) и его заключения в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами, порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор (соглашение). В законодательстве ряда стран особое место отводится именно процедурным условиям коллективного договора. Так, в соответствии с действующим трудовым провинциальным законодательством Канады в коллективный договор в качестве обязательных должны включаться положения о признании работодателем профсоюза и положения, устанавливающие процедуру урегулирования коллективных трудовых споров в период действия коллективного договора; порядок передачи нерешенных конфликтов в арбитраж в случае отказа сторон в период действия коллективного договора от забастовок и локаутов. Этот принудительный арбитраж в трудовых отношениях в Канаде играет роль альтернативы забастовкам и локаутам в период действия коллективного договора. Назначение названных выше процедурных норм состоит в обеспечении реализации самой важной части коллективного договора, касающейся условий труда и занятости (ставки заработной платы, социальные выплаты работникам, производственное обучение и др.)[2].

[1] См.: Испания: Конституция и законодательные акты. М., 1982.

[2] См.: *Цысина Г.А.* Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в Канаде // Коллективный договор в странах Запада: от подготовки до реализации. М., 1998. С. 155–156.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

В завершение анализа права на коллективные переговоры скажем несколько слов о моменте его возникновения и прекращения. По действующему законодательству о коллективных договорах право на коллективные переговоры возникает с момента письменного уведомления одной из сторон о начале переговоров. Моментом окончания коллективных переговоров является момент подписания коллективного договора, соглашения либо протокола разногласий. Подписание протокола разногласий служит, в свою очередь, основанием для возникновения охранительного правоотношения по разрешению коллективного трудового конфликта. Кроме того, пределы осуществления права на коллективные переговоры ограничены установленным законом сроком – три месяца. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ). Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах, также ограничены императивным сроком не более трех месяцев (ст. 39 ТК РФ).

Сделаем выводы.

1. Право на коллективные переговоры как основополагающее коллективное право, которым наделены исходя из равноправия социальных партнеров как работники, так и работодатели. Согласно ТК РФ правом на коллективные переговоры наделены уполномоченные представители социальных партнеров на каждом уровне социального партнерства. На локальном уровне представителями работников признаются первичные профсоюзные организации (созданный несколькими профсоюзами единый представительный орган), а при отсутствии таковых – иной представитель работников. На этом уровне действуют критерии признания «наиболее представительного профсоюза», «профсоюзного плюрализма» и «иного представителя работников». На иных уровнях социального партнерства легализован принцип «профсоюзного монополизма» в представительстве прав и интересов работников независимо от членства в профсоюзах.

2. По действующему законодательству право на коллективные переговоры обеспечивается принудительным механизмом его реализации. Этому праву корреспондирует по закону обязанность другой стороны вступить в коллективные переговоры и вести их в порядке, установленном ТК РФ, добросовестно, уважая и учитывая интересы сторон.

3. Право на коллективные переговоры включает целый ряд правомочий: право на создание комиссии по разработке проекта коллектив-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ного соглашения, договора; право на получение информации, право на свободный выбор условий будущего договора, подлежащих обсуждению социальными партнерами, и др.

18.2. История, теория и законодательство о коллективных договорах

Можно с очевидностью констатировать неравенство сторон договора личного найма в условиях отсутствия его определенной публично-правовой регламентации. Это неравенство проявилось уже в Средние века при цеховой организации экономики. Такая организация имела целью не только защиту экономических интересов мастеров, но и отстаивание их корпоративных интересов как работодателей в отношениях с подмастерьями (наемными работниками). Неравенство индивидуальных экономических возможностей работника и работодателя при определении условий трудового договора, когда последний мог в одностороннем порядке добиться своего, могло уравновешиваться коллективными действиями работников. Данные действия могли выражаться через заключение коллективного договора, в котором устанавливались условия, предопределяющие в некоторой части условия индивидуальных трудовых договоров. Одной из сторон таких коллективно-договорных актов выступал уже не отдельный работник и даже не их группа, а все работники (как сказали бы раньше, трудовой коллектив) в лице их представителей. Немаловажно и то, что коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров (соглашений) и заключение коллективных договоров (соглашений) названы в ст. 27 ТК РФ одной из форм социального партнерства.

В противовес цехам постепенно образуются рабочие союзы (общины подмастерьев), оформившиеся в конце XIV в. и получившие в дальнейшем широкое распространение. В этот же период встречаются единичные случаи заключения тарифных (коллективных) договоров между мастерами и подмастерьями, которые регулировали условия труда. Подобные договоры были заключены германскими ткачами в Шпейере в 1351 и 1362 гг. Во Франции единичные тарифные договоры появились только в период Великой французской революции. Однако, по верному замечанию русского юриста И.С. Войтинского, «все это лишь первые ласточки, которые еще не делают весны»[1]. Борьба между мастерами и подмастерьями, характерная для всего пе-

[1] *Войтинский И.С.* Коллективные соглашения об условиях труда (Тарифный договор). М., 1917. С. 4–5.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

риода Средневековья, была связана в значительной части с условиями труда. Мастера отстаивали патриархальный строй отношений, а подмастерья стремились к усилению договорного элемента при определении условий труда.

Коллективно-договорные отношения способствовали кристаллизации и выдвижению требований, касающихся всех работников, помогали отстаивать их перед работодателем, позволяли предпринимать коллективные действия в случае их нарушения. В качестве относительно самостоятельного института коллективные (тарифные, синдикальные) соглашения о труде оформились только в XIX в. Важную роль в данном случае имела легализация рабочего представительства. При этом изначально государственным органам в этом процессе отводилось определенное место. Первоначально фабричные комитеты, выбираемые всеми рабочими конкретной фабрики, создаются в Германии. Они участвовали в заключении коллективных соглашений в пределах своей конкретной фабрики. Инициаторами их создания в части случаев становились сами предприниматели с целью улучшения управления фабричными кассами на случай болезни, фабричными лавками и другими подобными заведениями. Задачи этих комитетов постепенно расширялись, и к началу XX в. главной их целью стало выражение интересов рабочих посредством соглашений с предпринимателем. В ходе переговоров предприниматель знакомился с нуждами и пожеланиями рабочих, что позволяло избежать многих столкновений в будущем. Фабричные комитеты в свою очередь могли принимать жалобы от рабочих и доводить их до сведения хозяина, а в случае неполучения удовлетворения – до фабричной инспекции. Фабричные комитеты создавались только добровольным соглашением сторон.

Но в конце 40-х годов XIX в. Франкфуртскому национальному конвенту был предложен законопроект, согласно которому правила внутреннего распорядка для каждой фабрики должны создаваться ее хозяином совместно с представителями рабочих и утверждаться особым «фабричным совещанием» из фабрикантов и рабочих. По сути предлагалось ввести обязательные фабричные комитеты. Ввиду их важного значения общеимперским Указом 1892 г. обращалось внимание в целях культивирования социального мира между рабочими и предпринимателями на необходимость создания форм общения между ними[1].

Первые попытки установления условий труда путем мирных соглашений между работниками и работодателями были предприняты

[1] См.: *Озеров И.Х.* Фабричные комитеты и коллективный договор. М., 1902. С. 4–6.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

в Англии в 60-х годов XIX в., когда в Ноттингеме была организована камера соглашений на паритетных началах от рабочих и предпринимателей, решавшая все спорные вопросы. В случае невозможности достигнуть соглашения между сторонами была установлена передача спорного случая на решение третейского судьи. В железнодорожной промышленности в те же годы заводчик Д. Дель вошел в соглашение с руководителями рабочих организаций и ввел систему соединенных комитетов, охватывающих целый ряд предприятий. Во всех случаях решения этих комитетов обеспечивались только доброй волей сторон, а нормативно-правовая база их деятельности отсутствовала[1].

Первые коллективные договоры в континентальной Европе стали заключаться в конце XIX в., но их юридическая природа оставалась спорной, а правовая регламентация – явно недостаточной. Как отмечал Я.А. Канторович: «Самое понятие «коллективный договор» еще до сих пор не вполне отчетливо усвоено, не получило ни достаточного теоретического обоснования, ни достаточно полного осуществления и применения на практике»[2]. Дальше всех пошло французское законодательство. 2 июля 1906 г. министр Г. Думерг внес законопроект, определяющий природу коллективного рабочего договора. Мотивы его внесения были следующими: «Коллективное рабочее соглашение не составляет рабочего договора, а определяет общие условия, которым должны удовлетворять индивидуальные рабочие договоры, заключенные между служителями и нанимателями, составляющими стороны в соглашении»[3]. Таким образом, заключенному должным образом коллективному договору придавался статус источника трудового права.

В Англии впервые была создана система примирительных камер и третейских судов, связанных с режимом коллективных договоров, которые можно объединить общим наименованием «тарифные учреждения». В этой стране впервые с 1896 г. действовал Акт о промышленных соглашениях. Если коллективный договор охватывал известную отрасль производства в пределах целого государства или обширной области, то при заключении и пересмотре договора совещание договаривающихся сторон представляло собой съезд уполномоченных от рабочих и предпринимателей. Более оформленными являлись постоянные тарифные учреждения, создаваемые для проведения коллективного

[1] См.: *Озеров И.Х.* Указ. соч. С. 8–10.

[2] *Канторович Я.А.* Коллективный договор. Л., 1924. С. 3.

[3] Цит. по: *Дюги Л.* Конституционное право. Общая теория государства. М., 1908. С. 778.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

договора. В 20-х годы XX в. широко распространяются промышленные советы как органы паритетного представительства определенной отрасли промышленности и паритетные комиссии на определенных предприятиях. Юридическая сила коллективного соглашения в Англии не определялась, а большинством исследователей он относился к категории «джентльменских соглашений». Вместе с тем взаимная заинтересованность сторон, высокая исполнительская дисциплина, отработанный механизм взаимодействия и богатые традиции способствовали тому, что стороны в большинстве случаев соблюдали условия коллективных соглашений.

В России первые коллективные договоры были заключены после крупной бакинской забастовки в декабре 1904 г. между хозяевами и работниками каспийских нефтяных приисков. Это была знаменитая «мазутная конституция»[1]. В советский период этому событию была посвящена довольно обширная литература, но преимущественно историко-политического характера[2]. Значение этого прецедента было велико, но эта практика осталась местной и ограниченной во времени. В тот период встречались также отдельные коллективные договоры печатников в Санкт-Петербурге, Москве и Саратове.

Что касается разработки теории коллективных (тарифных) договоров в рассматриваемый период времени, то эта проблема представляла для ученых, по замечанию Л.С. Таля, преимущественно теоретический интерес, так как роль коллективных договоров в прошлой жизни России была мала, а «для быстрого их развития... необходимы два условия: сильные профсоюзы и навык к разрешению коллективных конфликтов»[3].

Ф. Лотмар в 1900 г. посвятил тарифным соглашениям специальное исследование. Он выдвинул положение, которое впоследствии закрепилось как на уровне доктрины, так и в законодательстве: «Коллек-

---

[1] См.: *Гриневич В.* Профессиональное движение рабочих в России. СПб., 1908. С. 184–185.

[2] См.: *Гасанов Р.* Всеобщая декабрьская забастовка бакинских нефтяников в 1904 г. // Борьба классов. 1935. № 10. С. 11–20; *Гулиев А.Н.* Стачка бакинских рабочих в декабре 1904 г. // Вопросы истории. 1954. № 12. С. 26–38; *Донгаров Г.* К истории первого коллективного договора в России // Профессиональные союзы. 1948. № 11. С. 27–31; *Исмаилов И.* Коллективный договор в Азербайджане (история возникновения и его некоторые вопросы). Баку, 1967; *Москаленко Г.К.* К вопросу о первом коллективном договоре в России // Вопросы истории. 1961. № 6. С. 212–213; *Сафаралиев И.Г.* Еще раз о первом коллективном договоре в России // Вопросы истории. 1969. № 7. С. 206–207, и др.

[3] *Таль Л.С.* Тарифный (коллективный договор) как институт гражданского права. СПб., 1909. С. 4.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

тивный договор никакого трудового отношения не устанавливает, он определяет только содержание тех рабочих договоров, которые могут быть в будущем заключены»[1]. Ф. Лотмар утверждал, что коллективный договор и индивидуальный рабочий договор не заменяют, а дополняют друг друга. Он первым обосновал положение, согласно которому все условия индивидуальных договоров, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, должны признаваться ничтожными. Наоборот, действия коллективных договоров должны распространяться на так называемых неорганизованных рабочих, представители которых не участвовали в разработке и подписании коллективного договора, при условии, что их договоры не содержат противоправных положений. Этой точки зрения придерживался также русский цивилист Ю.С. Гамбаров[2]. Ф. Лотмар впервые ясно высказал положение о том, что тарифный договор – настоящая двусторонняя юридическая сделка. Иными словами, обосновывалась договорная теория коллективного соглашения. В числе оппонентов Ф. Лотмара оказались такие известные ученые, как француз М. Планьоль, голландец А. Эйзель, немец М. Петцше. Российские ученые в большинстве отнеслись к этому положению позитивно, отстаивая юридическое значение коллективных соглашений[3]. Наиболее радикальными в этой части были французские юристы Ш. Бенуа, Л. Дюги, П. Пик и ряд других, которые выступили за придание коллективным соглашениям статуса источника права[4]. Так, Л. Дюги считал, что коллективный договор не укладывается в рамки гражданского права, составляет совершенно новую юридическую категорию. Это соглашение – закон, регулирующий отношение между двумя социальными классами. Признание за волеизъявлением двух социальных групп силы закона, по мнению Л. Дюги, не находится в противоречии с идеей суверенитета государства, так как традиционное представление о государственной власти как исключительном источнике происхождения закона постепенно исчезает[5]. Иными словами, речь шла о становлении нормативной теории коллективного договора.

[1] Цит. по: *Трахтенберг И.А.* Коллективный договор. Харьков, 1918. С. 21–22.

[2] См.: *Гамбаров Ю.С.* Свобода и ее гарантии. Популярный социально-юридический очерк. СПб., 1910. С. 29–30.

[3] См.: *Улинский А.И.* Юридическая конструкция тарифного договора. Курск, 1914. С. 6 и далее.

[4] См.: *Дюги Л.* Конституционное право. Общая теория государства. С. 776–778.

[5] См. анализ учений о коллективном договоре Л. Дюги, Г. Еллинека, Г. Зинцгеймера: *Каминская П.Д.* Очерки трудового права. М., 1927. С. 48–68.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Уже в первой четверти XX в. на Западе появилась довольно обширная литература, посвященная коллективным договорам, главным образом догматической стороне проблемы. Вопросы о коллективных договорах были предметом обсуждения на целом ряде съездов юристов Германии, Австрии, Швейцарии, Голландии[1]. Наиболее плодотворно над этой проблемой работали помимо вышеназванных немецкие ученые Г. Рундштейн, Г. Ниппердей, В. Каскель, Г. Флатов, Э. Якоби. К числу классических можно отнести работы Г. Зинцгеймера «Корпоративный договор о трудовых нормах» в двух томах (1902–1907 гг.) и «Закон о рабочем тарифе» (1906 г.), а также труд А. Вельблинга «Аккордный и тарифный договор» (1908 г.). Так, Г. Зинцгеймер, подчеркивая нормативный характер коллективных договоров, писал о том, что эти соглашения, обнаруживая явную тенденцию к расширению сферы их распространения, приобретают значение объективного права, образуемого силами, содержащимися в общественном организме.

Впрочем, среди немецких ученых леворадикальной ориентации были противники любого, в том числе коллективно-договорного, взаимодействия работников и работодателей, так как оно затушевывает классовую борьбу. К числу таковых относился З. Ледер[2]. Среди российских ученых начала 20-х годов прошлого века П.Д. Каминская обратилась к вопросу о социально-политическом значении коллективного договора. На основе трудов К. Маркса и В.И. Ленина она сделала вывод о том, что в капиталистических странах коллективные соглашения – это одновременно и форма борьбы труда и капитала, и форма их примирения. Последняя рассматривалась как некая отрицательная сторона коллективного договора в условиях капиталистического строя, так как «участвуя в соответствующих примирительных органах при коллективных переговорах, представители рабочей стороны начинают приобретать склонность к примирению, тем самым вырабатывается примиренческая психология, а классовая борьба должна продолжаться». При этом П.Д. Каминская полагала, что эта сторона коллективного договора не отрицает его большого социального значения, а лишь подчеркивает опасность извращения этого института в условиях капиталистических отношений[3].

Российские ученые начала XX в. при анализе коллективного договора во многом опирались на достижения западной, преимущест-

[1] См.: *Канторович Я.А.* Указ. соч. С. 13.
[2] См.: Вопросы труда. 1924. № 12. С. 185.
[3] См.: *Каминская П.Д.* Очерки трудового права. С. 51–52.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

венно немецкой, науки. Коллективный договор как новое правовое явление требовал и от отечественных исследователей теоретического осмысления. В этой связи Л.С. Таль в работе «Тарифный (коллективный) договор как институт гражданского права» предпринял попытку дать ему юридическую оценку. Так, по его мнению, коллективный договор как разновидность гражданско-правовой сделки характеризуется тремя признаками:

– одна или обе стороны договора представляют собой коллектив;

– ими определяются условия будущих индивидуальных рабочих договоров;

– эти условия устанавливаются эвентуально, т.е. на случай заключения рабочих договоров [1].

Таким образом, Л.С. Таль настаивал на договорной природе тарифного (коллективного) договора, полемизируя с известным немецким правоведом Г. Еллинеком[2]. Последний склонялся к нормативной теории коллективного договора, в соответствии с которой договор, имея своим источником волю сторон, содержит созданные новые правовые нормы. По мнению Г. Еллинека, коллективные соглашения характеризуют децентрализацию законодательной деятельности государства в круге определенных отношений, когда часть правотворческой работы отходит от парламента и переносится на другие общественные центры. Возвращаясь к позиции Л.С. Таля, отметим, что названные им признаки коллективного договора, характеристика сторон договора в последующем получили свое развитие в теории трудового права по вопросу о критериях юридической силы коллективных договоров. Юридическая сила коллективных договоров определялась по их соотношению с индивидуальными трудовыми договорами, по их распространению на работников, не являющихся членами профсоюза. А из «договорной природы» тарифного соглашения Л.С. Талем был сделан весьма важный вывод, не утративший своей актуальности и в настоящее время, о возможности предъявления судебного иска об исполнении к нарушителям договора.

В развитие указанных положений И.С. Войтинский в работе «Коллективные соглашения об условиях труда» (1917 г.) писал о решении проблемы недействительности условий индивидуальных рабочих договоров, если они ухудшают положение работника по сравнению с условиями коллективного договора; о необходимости признания юриди-

[1] *Таль Л.С.* Указ. соч. С. 16.
[2] Там же. С. 13.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ческой силы за соглашениями между рабочими и предпринимателями о передаче третейскому суду споров по поводу тарифных договоров. И.С. Войтинский констатировал, что коллективный договор устанавливает минимум прав, гарантированный рабочему. При этом сущности коллективного договора не противоречит предоставление рабочим больше того, что им установлено коллективным договором. Иными словами, предприниматель вправе улучшать положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, но не вправе их в этом сравнении ухудшать. Особо И.С. Войтинский подчеркивал, что в качестве условия эффективной коллективно-договорной практики необходимо развитие профессиональных организаций рабочих, а также профессиональных организаций предпринимателей[1]. Последнее положение о профессиональных организациях предпринимателей (работодателей) как социальных партнерах приобрело сегодня в России особое звучание и значимость. И.С. Войтинский предлагал в законодательном порядке определить, что в тарифном договоре профессиональные союзы предпринимателей могут участвовать независимо от их легализации, а от имени сторон коллективного договора его вправе заключать как постоянные, так и временные организации рабочих и предпринимателей[2]. В той или иной мере отражение этих положений мы находим в современном российском законодательстве о профсоюзах, коллективных договорах и соглашениях.

Взгляды Л.С. Таля впоследствии претерпели некоторую эволюцию. Первоначально он рассматривал коллективный договор как институт гражданского права, хотя его юридическая сила не могла быть объяснена исходя из гражданско-правового представительства или договора в пользу третьих лиц. В этой связи он обращается к концепции «социального права», у истоков которой стоял О. Гирке, и «социальной автономии»[3]. Последняя в отличие от частной автономии являлась правообразующей силой, творящей в пределах общего правопорядка нормы частного права. Л.С. Таль не вполне разделял положение о том, что «соглашение воль» в публичном праве отличается от классического договора и имеет правосозидательный эффект, на чем настаивали Г. Еллинек, А. Бендлинг, М.Д. Загряцков. Аргумент для этого был более чем убедительный: любой договор по своей природе остается договором. Но коллективный договор Л.С. Таль признавал

[1] См.: *Войтинский И.С.* Коллективные соглашения об условиях труда (Тарифный договор). С. 14–16.

[2] Там же. С. 16.

[3] См.: *Таль Л.С.* Очерки промышленного рабочего права. М., 1918. С. 37.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

нормативным соглашением, имеющим договорный характер, одной из форм внезаконодательного правотворчества. При этом профсоюзы заключали коллективный договор в интересах других лиц, а не от их имени или за их счет. Более того, распространить их действие на неорганизованных рабочих мог только законодатель, но не суд и не сторона трудового соглашения. Таким образом, Л.С. Таль был противником приравнивания норм коллективного договора к нормам публичного права, против которых бессильна частная воля. Это позволяет констатировать публично-частно- правовой характер коллективного договора. Публично-правовую составляющую Л.С. Таль связывал с деятельностью государства, с принятием соответствующего нормативно-правового акта и государственной регистрацией таких договоров, придающих им юридическую силу источников права. Л.С. Таль прямо указывал, что источником права коллективный договор может считаться только в Швейцарии, где ст. 323 Швейцарского уложения 1913 г. устанавливалась норма, согласно которой трудовые договоры в части, противоречащей коллективным соглашениям, недействительны. Договорный характер коллективного договора не освобождал работодателя от ответственности за нарушения его условий[1]. Л.С. Таль был готов сравнивать нормы, созданные в рамках социальных автономных образований, только с диспозитивными нормами объективного права[2].

На наш взгляд, Л.С. Таль признавал нормативность коллективного договора, но не предполагал придание ему статуса источника права без соответствующего санкционирования государством. В советский период аналогичной позиции придерживалась Ф.М. Левиант, выводившая нормативную силу коллективного договора из его санкционирования государством в форме предварительного разрешения на установление норм права в коллективно-договорном порядке[3]. В целом в российской юридической науке начала XX в. проблемы коллективного договора поднимались неоднократно[4]. А.И. Улинский предпри-

[1] См.: *Таль Л.С.* Очерки промышленного права. М., 1916. С. 43–55.

[2] См.: *Таль Л.С.* Очерки промышленного рабочего права. С. 60.

[3] См.: *Левиант Ф.М.* Нормативные акты, регулирующие труд рабочих и служащих. Л., 1960. С. 97–98.

[4] См.: *Войтинский И.С.* Основные вопросы юридического учения о коллективном договоре // Вопросы обществознания. 1910. Т. 11. С. 44–73; *Озеров И.Х.* Фабричные комитеты и коллективный договор. М., 1902; *Пажитнов К.А.* Профессиональные союзы и коллективный договор. Пг., 1917; *Сабинин С.Е.* К вопросу о юридическом значении так называемых тарифных договоров // Юридические записки Демидовского юридического лицея. 1910. Вып. 1. С. 482–496, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

нял попытку описания юридической конструкции тарифного договора между союзом рабочих и союзом предпринимателей[1], в современной терминологии – отраслевого коллективного соглашения. Он настаивал на его частноправовом характере[2].

Не осталась без внимания в трудах Л.С. Таля и И.С. Войтинского проблема классификации коллективных договоров в зависимости от сферы их действия на фирменные, местные, национальные в пределах той или иной отрасли. Но если Л.С. Таль концентрировал свое внимание на договорной природе коллективного соглашения, то И.С. Войтинский больше склонялся к французской концепции придания коллективному соглашению обязательного (нормативного) характера для его сторон.

После Февральской революции 1917 г. проблема коллективного договора из области теории переместилась в область практики. Только летом 1917 г. в одном Петрограде было заключено около 20 коллективных договоров. Специальная комиссия Министерства труда Временного правительства, в работе которой принимали участие Л.С. Таль и И.С. Войтинский, подготовила законопроект о коллективном договоре. Он предполагал правовую регламентацию процедуры его подготовки и подписания, обязательный характер его условий для сторон. Но в нем были и явные «передержки». Например, к коллективным договорам приравнивались даже договоры подряда и поставки, заключенные между казенными учреждениями или органами местного самоуправления, в которых определялись в том числе условия труда[3]. Ни до, ни после этого мировая практика не знала подобных попыток.

В прикладном ключе рассматривал вопросы коллективно-договорной практики И.А. Трахтенберг в одноименной работе «Коллективный договор» (1918 г.). Особый интерес представляют его выводы о технике коллективных договоров, которая, по его мнению, включает:

– способы заключения коллективных договоров, создание специальных органов, комиссий;

– способы, приводящие в исполнение коллективный договор, формирование тарифных комиссий на паритетных началах;

– способы разрешения коллективных конфликтов, создание примирительных учреждений – примирительных камер, третейских судов[4].

[1] См.: *Улинский А.И.* Юридическая конструкция тарифного договора. Курск, 1914.
[2] Там же. С. 48.
[3] См.: *Канторович Я.А.* Указ. соч. С. 174–175.
[4] См.: *Трахтенберг И.А.* Коллективный договор. С. 42–43.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Предложенная И.А. Трахтенбергом логическая схема техники коллективных договоров кажется нам весьма полезной в плане совершенствования действующего российского законодательства о коллективных договорах и соглашениях.

Определенный интерес представляет проведенный им сравнительный анализ норм коллективных договоров с нормами рабочего законодательства. Общим у них является: и те, и другие регламентируют трудовые отношения, могущие возникнуть в будущем; они устанавливают минимальные условия труда. Но они различаются тем, что в первом случае мы имеем дело с частноправовым явлением, с добровольным соглашением двух сторон, а во втором – с публично-правовым явлением, нормами, имеющими обязательный характер и принудительно выполняемыми обеими сторонами[1]. И.А. Трахтенберг дал следующую дефиницию коллективного договора: «Договор, заключенный единичным предпринимателем, или же их группой, союзом с группой рабочих или рабочей организацией и определяющий содержание (минимум, гарантированный рабочим) будущих индивидуальных рабочих договоров»[2]. Напомним, что эта работа была подготовлена еще в 1917 г., в связи с чем ее автор не считал возможность стачек и локаутов недостатком коллективно-договорной практики. Более того, по его мнению, без них не было бы и самого коллективного договора, который виделся ему путем к социальному миру. Впоследствии И.А. Трахтенберг определил принципиальные различия коллективных договоров при капитализме и в СССР. В первом случае они являлись следствием борьбы двух сторон, имеющих антагонистические интересы. В этой связи коллективный договор фиксировал минимальные гарантии работникам. Коллективный договор в СССР являлся соглашением двух агентов социалистического творчества, играющих в этом процессе различную роль. Коллективный договор здесь являлся методом определения объективных условий, ставящих пределы улучшению условий труда и повышению уровня жизни рабочих[3].

С 1918 до середины 1921 г. коллективно-договорная практика была скорее орудием политической борьбы и мобилизации масс в условиях военного коммунизма и гражданской войны. В то же время коллективный договор был впервые легализован Положением СНК РСФСР от 2 июля 1918 г. «О порядке утверждения коллективных договоров (та-

[1] *Трахтенберг И.А.* Указ. Соч. С. 28–29.
[2] Там же. С. 30.
[3] См.: *Трахтенберг И.А.* Коллективный договор (5-е изд.). М., 1926. С. 42.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

рифов), устанавливающих ставки заработной платы и условия труда»[1]. Проект коллективного договора должен был разрабатываться профсоюзом и по соглашению с предпринимателем представлялся в НКТ для регистрации, просмотра, утверждения и придания ему законной силы. При наличии разногласий, когда предприниматель не подписывал коллективный договор, он все равно утверждался НКТ и приобретал силу декрета центральной власти. В КЗоТе РСФСР 1918 г. термин «коллективный договор» отсутствовал, но условия труда в государственных учреждениях должны были регламентироваться тарифными положениями, утвержденными НКТ (ст. 7). На иных предприятиях и в хозяйствах условия труда должны были регулироваться тарифными положениями, выработанными профсоюзами по соглашению с руководителями или владельцами предприятий и хозяйств, утвержденными НКТ. Наличие тарифных положений было обязательным для всех работодателей. При невозможности достичь соглашения с руководителями или владельцами тарифные положения вырабатывались профессиональными союзами и непосредственно поступали на утверждение в НКТ. Аналогичное правило также действовало и в отношении тарифных условий труда в форме предоставления личных услуг или выполнения отдельной определенной работы. Общее нормальное Положение о тарифе от 2 мая 1919 г. и Общее положение о тарифах от 17 июня 1920 г. не имели никакого отношения к коллективно-договорной практике, а последнее фактически заменило КЗоТ 1918 г. В этих актах содержались императивные нормы, определяющие условия труда, которые не могли быть изменены, что полностью исключало какой-либо договорный элемент. А.Г. Гойхбарг, современник этих событий, писал: «Пролетарская власть на местах сделала в России сначала обязательным коллективный договор вместо индивидуальных соглашений между столь неравными «сторонами», как предприниматель и рабочий, затем при невозможности достигнуть соглашения с предпринимателями, коллективный договор (переставший быть договором) становится обязательным по утверждении его органами пролетарской власти»[2].

Период с 1922 г. до конца 20-х годов можно назвать «золотым веком» теории и практики советского коллективного договора. 22 августа 1922 г. СНК РСФСР издает Декрет «О коллективных договорах»[3], ко-

[1] См.: СУ РСФСР. 1918. № 48. Ст. 568.
[2] *Гойхбарг А.Г.* Социальное законодательство советской республики. М., 1919. С. 49.
[3] См.: СУ РСФСР. 1922. № 54. Ст. 683.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

торый был включен в КЗоТ РСФСР 1922 г. в качестве главы IV (ст. 15–26). КЗоТ рассматривал коллективный договор как соглашение нанимателя с профсоюзом, представляющим интересы трудящихся независимо от членства в профсоюзе. В коллективном договоре стороны были вправе предусмотреть более высокий уровень гарантий трудовых прав по сравнению с КЗоТом РСФСР. Законодательством допускалось заключение не только коллективных договоров на уровне предприятий, но и генерального договора на уровне республики между центральными комитетами профсоюзов и центральными объединениями хозяйственных органов, а также коллективных договоров, действующих в губернском и уездном масштабе. КЗоТ РСФСР (1922 г.) и названный Декрет существенно расширяли сферу договорного регулирования социально-трудовых отношений. В современном понимании эти правовые акты заложили основы многоуровневого социального сотрудничества в социально-трудовой сфере.

В условиях относительной интеллектуальной свободы данная проблема была подвергнута всестороннему исследованию[1]. Соответствующие разделы имелись в работах К.М. Варшавского и И.С. Войтинского, а также в очерках В.М. Догадова, П.Д. Каминской, А.Е. Семеновой[2]. При этом авторы зачастую обращались к анализу теорий Л.С. Таля, а также немецких ученых В. Каскеля, Г. Зинцгеймера, Р. Зейделя, Г. Еллинека, Г. Нипердея, Ф. Лотмара, французского ученого Л. Дюги. Так, П.Д. Каминская писала о том, что коллективный договор даже при капитализме означает признание за рабочим классом права создавать правопорядок непосредственно на производстве[3]. Она отмечала, что коллективный договор в капиталистических странах не получил окончательного оформления, в нем сочетаются черты как обязательственных отношений, так и нормативного источника права. Следующей стадией развития коллективного договора, по мнению П.Д. Ка-

[1] См.: *Вейнберг Г.Д.* Что такое тарифное соглашение, тарифная ставка, тарифный рубль и тарифная сетка. Пг., 1923; *Догадов В.М.* Коллективные договоры в буржуазных государствах и СССР. Л., 1926; *Забелин Л.В.* Коллективный договор. М., 1926; *Канторович Я.А.* Указ. соч.; *Рабинович-Захарин С.Л.* Коллективный договор. М., 1925; *Ревин Г.* Коллективный договор в СССР // Записки коммунистического университета им. Я.М. Свердлова. 1924. Т. 2. С. 118–136; *Каценеленбаум И.С., Троицкий И.И., Шухер М.М.* Правовые вопросы коллективного договора. М., 1929, и др.

[2] См.: *Варшавский К.М.* Трудовое право СССР. М., 1924. С. 27–35; *Войтинский И.С.* Трудовое право СССР. М.; Л., 1925. С. 116–187; *Догадов В.М.* Очерки трудового права. Л., 1927; *Каминская П.Д.* Указ. соч.; *Семенова А.Е.* Очерки советского трудового права. Харьков, 1925, и др.

[3] См.: *Каминская П.Д.* Указ. соч. С. 5, 66 и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

минской, должна стать стадия утраты коллективным договором черт обязательственного права и признания за всеми его условиями значения нормативных правил. Но при этом она настаивала на «смешанной правовой природе» коллективного договора по КЗоТу 1922 г., отмечая, что коллективный договор, оставаясь по форме соглашением сторон, устанавливает общеобязательные для сторон регулирующие правила (правопорядок). Эти правила обязательны лишь для сторон договора. Этим, по ее мнению, он отличается от нормативных общеобязательных источников права, он не равен закону. Однако коллективный договор не может быть приравнен и к договорному соглашению. Отсюда автор делает вывод о неоднородной структуре коллективного договора, включающего нормативные и обязательственные условия.

Большое влияние как на законодательную практику, так и на советскую науку трудового права, особенно в части коллективных договоров, оказали события в Германии конца 10-х – начала 20-х годов XX в. После Ноябрьской революции 1918 г. в Германии возникло «новое рабочее право», научные изыскания представителей которого были хорошо известны отечественным ученым[1]. Германская Конституция от 11 августа 1919 г. содержала в себе ряд положений из области трудового права. Согласно Закону от 4 февраля 1920 г. об учреждении Промышленных советов (советов предприятий) рабочим была предоставлена существенная роль в управлении производством. Публично-правовое значение коллективных договоров было санкционировано государством и подвергнуто правовой регламентации еще в 1918 г. На основании Указа Совета народных уполномоченных от 23 декабря 1918 г. «О тарифных (коллективных) договорах и примирительных камерах» в Германии учреждались примирительные камеры, имеющие целью разрешение трудовых споров, возникающих не только из уже заключенных договоров о труде, но и непосредственно при заключении тарифных договоров. Этим актом устанавливались два основных принципа коллективно-договорной практики: 1) принцип неотменяемости норм коллективного договора, т.е. ухудшающие по сравнению с ним положение работника нормы трудовых договоров признаются недействующими и заменяются нормами коллективного договора; 2) принцип общеобязательности коллективного договора, т.е. Министерство труда могло объявить обязательными его условия даже для лиц, его не подписавших, если такой договор распространен в определенной

[1] См.: *Гюк А.* Тарифный (коллективный) договор по германскому праву (тарифное право). М., 1924; *Каскель В.* Новое трудовое право. М., 1925, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

местности. В Германии в 1919 г. обязательными были объявлены 638 таких договоров, в 1920 г. – 1464, а в 1922 г. – уже 1752, в том числе 223 общеобязательных для всей страны. Все эти меры вызвали лавинообразный рост числа заключенных тарифных договоров. В 1920-е годы во многих европейских странах принимаются специальные законы о коллективных договорах (Австрия, Чехословакия и др.)[1].

20-е годы XX в. стали единственным периодом в истории советской науки трудового права, когда широкое распространение получили сравнительно-правовые исследования советского и зарубежного законодательства, в том числе регулирующего коллективно-договорные отношения. Данный аспект получил отражение в уже названных трудах В.М. Догадова, И.С. Войтинского, Я.А. Канторовича, П.Д. Каминской, И.А. Трахтенберга, а также С.Л. Рабиновича-Захарина. Так, последний отмечал сходство советского и германского коллективных договоров как по форме, так и по содержанию. При этом С.Л. Рабинович-Захарин выделял и ряд принципиальных отличий. В Германии стороной коллективного договора выступали любые представители работников, а в СССР – только профсоюзы. Условия коллективного договора по германскому праву распространялись только на лиц, участвовавших в подписании коллективного договора, у нас – на всех работающих. Принцип неотменяемости условий коллективного договора, т.е. невозможности ухудшения условий индивидуального трудового договора по сравнению с коллективным, был закреплен и в германском, и в советском праве. Но у нас такое отступление не допускалось в принципе, а в Германии было возможно в случаях, предусмотренных коллективным договором. Только в советском праве устанавливалась уголовная ответственность за нарушение условий коллективного договора, а профсоюзы освобождались от любой имущественной ответственности[2].

Советское учение о коллективном договоре первоначально формировалось в рамках западных тенденций; наибольший вклад в ее теоретическую разработку внес И.С. Войтинский. Многие обоснованные или подтвержденные им положения актуальны и на сегодняшний день. Наиболее важными из них являются следующие.

[1] См.: *Гюк А.* Указ. соч. С. 22 и далее; *Канторович Я.А.* Указ. соч. С. 30–32; 95–96 и др.; Фабрично-заводские комитеты в Германии. М., 1924 и др.

[2] См.: *Рабинович-Захарин С.Л.* Коллективный (тарифный) договор по германскому и советскому праву // Вопросы труда. 1924. № 9. С. 93–103; *Он же*. Русский коллективный и германский тарифный договор (вступительная статья) // *Гюк А.* Коллективный договор. М., 1924. С. 3–21, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

1. Коллективный договор устанавливает трудовые нормы, но при этом происходит расчленение субъекта коллективного договора на коллектив (группу или профсоюз) и индивида (отдельного рабочего). Коллективный договор создает определенную форму договорных отношений, но его юридические последствия падают не на то лицо (групповое или юридическое), которое является контрагентом договора, а на отдельных лиц, круг которых не определен и которые вовсе не вступают в юридические отношения с работодателем именно по этому договору. Вслед за Л.С. Талем он выступал против приравнивания коллективного договора к особому виду рабочего договора из-за различий в субъектном составе, не считал его предварительным соглашением о заключении в будущем рабочего договора, который мог быть и не заключен. Он не квалифицировал коллективный договор как мировую сделку, так как не создавалось новых условий; не видел здесь мандата или доверенности, так как профсоюз был самостоятельным субъектом; отрицал наличие договора в пользу третьих лиц, так как права работников вытекали именно из индивидуального, а не коллективного договора. Таким образом, И.С. Войтинский допускал в качестве субъектов коллективно-договорных отношений и союз, и членов союза работников, потому что это вытекало из намерений и воли договаривающихся сторон. И.С. Войтинский развил и углубил учение Л.С. Таля о публично-правовом представительстве при заключении коллективного договора. Он отстаивал идею «делегированного нормотворчества», возникновение юридической силы названных актов связывалось с уведомительной регистрацией в органах НКТ. По мнению И.С. Войтинского, такая регистрация не только имела информационный характер, но и нужна была для контроля за его содержанием и исполнением. Это положение представляется нам вполне плодотворным, применимым, соответствующим идее социального партнерства и социальной автономии в сочетании с публично-правовой природой коллективного договора. Так, И.С. Войтинский коллективные соглашения о труде относил к категории внезаконодательных норм, регулирующих труд. Но при этом правовая сила зарегистрированных в органе НКТ СССР коллективных договоров в сфере их действия, по мнению ученого, ничем не уступала по правовой силе нормам трудового законодательства. По образному выражению И.С. Войтинского, «законодательство о труде дает, в известном смысле, скелет правовой организации труда, практика же коллективных договоров облекает этот скелет плотью и кровью»[1].

[1] См.: *Войтинский И.С.* Трудовое право СССР. С. 28–29.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

2. Коллективный договор не заключает в себе определенных самостоятельных обязательств, а является лишь предварительным соглашением, определяющим содержание тех договоров, которые могут быть в будущем заключены с отдельным работником. При этом коллективный договор без последующего заключения индивидуального договора остается только протоколом без фактического применения. Коллективный договор устанавливает минимальные права работников, и отступление от его условий в пользу работников допускается. Ухудшение условий труда в индивидуальном трудовом договоре по сравнению с коллективным договором может быть оспорено в суде, а ухудшение условий самого коллективного договора по сравнению с действующим трудовым законодательством не допускается. Принципиальную важность имело утверждение И.С. Войтинского о том, что работодателю нецелесообразно навязывать заключение коллективного договора в его согласованной части, ибо это будет совсем другой договор. По этой проблеме он дискутировал с Е.Н. Даниловой, которая доказывала обязательность для работодателя исполнения согласованных условий коллективного договора, но в отношении преимущественно организаций частного сектора[1]. Уже здесь правовая сторона проблемы начинает подменяться политической целесообразностью.

3. Коллективный договор ставит будущие индивидуальные договоры вне воли сторон, т.е. уничтожает принцип договорной свободы. Это не согласуется с общими нормами гражданского права, где договорная свобода может быть ограничена только велением закона. При этом санкции за неисполнение условий коллективного договора не могут быть выведены из его юридической природы, основываются не на общих положениях права, а на фактическом положении вещей в виде угрозы стачек и локаутов. В СССР исполнение условий коллективного договора стало обязательным посредством веления публичной власти, а за неисполнение его условий представителем работодателя была предусмотрена ответственность вплоть до уголовной.

Забегая вперед, укажем, что И.С. Войтинский считал: условия коллективного договора, которые включались в индивидуальный договор в случае их неисполнения работодателем, порождали споры о праве и разрешались в процессе индивидуального трудового спора (спора о праве). Условия коллективного договора, касающиеся экономической и процедурной стороны, порождали споры об интересе и разрешались в процессе коллективного трудового спора (спора об интересе).

[1] См.: Вопросы труда. 1923. № 1. С. 13.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

И.С. Войтинский подчеркивал, что незарегистрированный коллективный договор имеет силу только одностороннего обещания, так как регистрация придает ему статус источника права. В этой связи его позиция выглядит более обоснованной, чем позиция А.Ф. Ляха и ряда других ученых, которые отстаивали двусторонний характер любого коллективного договора[1].

В начале 20-х годов устоялся и терминологический аппарат по интересующей нас проблеме. До 1917 г. ученые предпочитали употреблять термин «тарифный договор», но «коллективный договор» уже вошел в обиход русской речи[2], а затем закрепился и в законодательстве. КЗоТ 1922 г. дал такое определение: коллективный договор – это «соглашение, заключаемое профессиональным союзом... как представителем рабочих и служащих, с одной стороны, и нанимателем – с другой, которое устанавливает условия труда и найма для отдельных предприятий, учреждений и хозяйств или группы таковых... и определяет содержание будущих личных (трудовых) договоров найма...» (ст. 15). Некоторые ученые давали более широкое определение, включая в число субъектов иные группы работников, т.е. отрицая профсоюзную монополию. Так, Я.А. Канторович писал, что коллективный договор «означает соглашение между профессиональным рабочим союзом (или группой рабочих данного предприятия) и отдельным работодателем или союзом работодателей относительно содержания личных (трудовых) договоров, которые имеют быть в будущем заключены между этими работодателями и отдельными членами этого профессионального союза или иной группы рабочих»[3]. Похожее по содержанию определение коллективного договора еще ранее дал И.А. Трахтенберг: «договор, заключаемый единичным предпринимателем, или же их группой, союзом с группой рабочих или рабочей организацией и определяющий содержание (минимум, гарантированный рабочим) будущих индивидуальных трудовых договоров»[4].

Мировая практика знала в то время три вида коллективных договоров: фирменные, заключаемые между одним предпринимателем и его рабочими (это собственно коллективный договор в современной терминологии); местные (локальные), заключаемые рабочими ор-

[1] См.: *Войтинский И.С.* Трудовое право СССР. С. 116–187; *Он же*. Основные вопросы коллективного договора по Кодексу законов о труде // Вопросы труда. 1923. № 5–6. С. 30–39 и др.

[2] См.: *Трахтенберг И.А.* Указ. соч. С. 1.

[3] *Канторович Я.А.* Указ. соч. С. 17.

[4] *Трахтенберг И.А.* Указ. соч. С. 30.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ганизациями одной отрасли в одной местности с соответствующими объединениями предпринимателей; генеральные (национальные), заключаемые между рабочими организациями отдельной отрасли промышленности в целом по стране. Фирменные договоры являлись первой ступенью в развитии коллективно-договорной практики. Местные (локальные) коллективные договоры получили наибольшее распространение в Германии, Австрии, Франции и Бельгии. Генеральные (национальные) олицетворяли высшую ступень развития коллективно-договорной практики и получили распространение прежде всего в Англии и США. Изучение зарубежного опыта позволило И.С. Войтинскому сделать следующий вывод: «На смену либеральной доктрине свободы договора личного найма и применения к договору о труде общих начал обязательственного права приходит тенденция новейшей социальной политики, признающей необходимость сочетания в области отношений трудового договора норм публичного и частного права... В области частноправовой нормировки коллективных и индивидуальных договоров... обнаруживаются публично-правовые элементы: неотменяемость коллективного договора последующими индивидуальными договорами, нормативные функции коллективного договора, распространяющегося на неопределенный круг лиц, и другие признаки, являющиеся отступлением от общедоговорных гражданско-правовых принципов»[1]. Показателен вывод Я.А. Канторовича о том, что коллективный договор в России построен на тех же основаниях, что и в буржуазных странах[2]. Он определил три основных различия коллективного договора в СССР и буржуазных странах. Во-первых, в СССР защита интересов трудящихся занимает доминирующее место, а охрана труда носит публично-правовой характер. Во-вторых, наиболее крупным представителем капитала в СССР является государство, что делает формы борьбы труда и капитала иными, неконфронтационными. В-третьих, в СССР принципиально иное положение профсоюзов, которые участвуют в организации и регулировании народного хозяйства и имеют монополию на представительство в коллективно-договорных отношениях[3]. Общий вывод Я.А. Канторовича, сделанный в духе социологического учения Л. Дюги, можно признать актуальным на сегодняшний день: «Замеченная ныне во всех странах тенденция к законодательной нормировке коллективных соглаше-

[1] *Войтинский И.С.* Трудовое право СССР. С. 84–85, 187.
[2] См.: *Канторович Я.А.* Указ. соч. С. 176.
[3] Там же. С. 176–178.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ний знаменует собой стремление стихийную классовую борьбу между трудом и капиталом дополнить организованным действием правовых норм и превратить коллективное соглашение из чисто социального явления, направляемого случайным соотношением борющихся сил и имеющих своею санкциею стачку и локауты, в правовой институт, санкционированный государственной властью и обеспечивающий завоевания рабочего класса»[1].

В годы нэпа коллективные договоры выполняли двоякую роль: развивали и дополняли положения трудового законодательства, а также регламентировали общественные отношения, не урегулированные в трудовом законодательстве. К концу 20-х годов XX в. значение коллективных договоров существенно снизилось, а исследования стали носить преимущественно агитационно-комментаторский характер[2]. Централизованные, плановые начала экономики и регулирования трудовых отношений вытеснили коллективные договоры из числа значимых правовых регуляторов. В 1934 г. они сохранились только в отдельных отраслях промышленности, а с 1935 по 1947 г. вообще не заключались. С точки зрения руководителей политического режима, это было обоснованным решением. Декларативность коллективных договоров была очевидна, а с трудовым энтузиазмом дело и так обстояло благополучно. В этой связи их разработка и принятие только отнимали рабочее время.

Восстановление коллективно-договорной практики на основании Постановления Совета Министров СССР от 4 февраля 1947 г. также в основе имело не правовую, а экономико-идеологическую мотивацию: показать, что рабочие участвуют в управлении производством, и стимулировать выполнение производственных планов. Коллективные договоры не стали источниками права и представляли собой хозяйственно-политические акты. В коллективных договорах того периода абсолютно преобладали обязательства работников производственного характера, что во многом дублировало плановые показатели. Они содержали в том числе «конкретные морально-политические обязательства»[3].

С конца 40-х годов появились новые исследования по данной проблеме, носившие не только правовой, но и хозяйственно-идеологиче-

[1] *Канторович Я.А.* Указ. соч. С. 190.

[2] См.: *Вейнберг Г.Д.* Колдоговоры заключительного года пятилетки. М., 1932; *Исаев А., Зеленская Е.* Коллективный договор. М., 1930, и др.

[3] См.: *Александров Н.Г.* Трудовое правоотношение. М., 1948. С. 70.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ский характер[1]. В этот период коллективный договор определялся как соглашение между администрацией предприятия (организации) и рабочими (служащими) в лице профсоюзных органов, устанавливающее обязательства предприятия, работников и профсоюзной организации по выполнению и перевыполнению производственного плана, обеспечению материальных, культурно-бытовых и других условий труда. Практическая ценность коллективного договора представлялась прежде всего в мобилизации трудящихся на выполнение задач, поставленных КПСС[2]. С той или иной степенью подробности такое определение сохранилось в науке советского трудового права до конца 80-х годов XX в.[3]

Традиционно считается, что принятие Постановления Совета Министров СССР и ВЦСПС от 6 марта 1966 г. «О заключении коллективных договоров на предприятиях и в организациях» ознаменовало новый этап в истории коллективно-договорной практики. Можно согласиться с тем, что права администрации и профкомов по установлению условий труда несколько расширились, а у работников появилось больше возможностей защищать свои интересы. Но этот «новый» этап слишком много унаследовал от старого. В централизованном порядке устанавливался не только порядок заключения, но и перечень разделов коллективных договоров, что делало их строго однотипными. В течение нескольких лет коллективные договоры вновь превратились в формальные акты, правильно называемые «преимущественно хозяйственно-политическими актами», повышающими, направляющими и мобилизующими коллектив на выполнение поставленных задач[4].

КЗоТ РСФСР 1971 г. не дал определения коллективного договора, ограничившись указанием на его стороны – профком и администрация предприятия (ст. 7), а ст. 8 «Содержание коллективного договора» не позволяла достоверно судить о его правовой природе, кроме нормативного характера его положений.

---

[1] См.: *Москаленко Г.К.* Коллективный договор в период развернутого строительства коммунизма в нашей стране. М., 1961; *Пашерстник А.Е.* Коллективный договор. М., 1951; *Он же*. Коллективный договор в буржуазных юридических теориях и законодательстве капиталистических стран // Известия АН СССР. Отд. экономики и права. 1948. № 1; *Севостьянова А.И.* Коллективный договор. М., 1951 и др.

[2] См.: *Пашерстник А.Е.* Указ. Соч. С. 53, 92 и др.

[3] См., например: Советское трудовое право / Под ред. Н.Г. Александрова. М., 1972. С. 214.

[4] См.: *Алексеев Г., Иванов Е.* Профсоюзы в период строительства коммунизма. М.,1986. С. 199–200.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

В течение всего времени своего существования, включая и рассматриваемый период, нормативный характер коллективному договору придавало обязательное его утверждение (регистрация) Народным комиссариатом труда или регистрация соответствующими вышестоящими министерствами (ведомствами) и профсоюзами. К тому же уже упомянутая ранее ст. 5 КЗоТа (в ред. до Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 5 февраля 1988 г.) не позволяла в договоры о труде включать условия, противоречащие трудовому законодательству, т.е. не только ухудшающие, но и улучшающие положение работника по сравнению с ним. Такие условия признавались недействительными. Это привело к тому, что в нормативную часть коллективных договоров могли быть в основном включены только положения, дублирующие действующее законодательство. В литературе того периода они именовались «нормативными положениями информационного характера», воспроизводившими нормы действующего законодательства, относящегося к условиям данного производства. И незначительная часть нормативных положений приходилась на локальные нормы, разработанные профсоюзным комитетом и администрацией организации в пределах предоставленных им прав.

Вместе с тем с конца 60-х годов интерес исследователей к проблеме коллективного договора активизировался и до конца 70-х годов ей было посвящено пять кандидатских диссертаций[1]. Была продолжена полемика по вопросу о сторонах коллективного договора. Разногласия по определению субъектов касались каждой из сторон. В отношении работодателя стороной коллективного договора некоторые называли предприятие[2], многие – администрацию предприятия[3] или руководителя предприятия[4]. В отношении работников стороной коллективного договора считали чаще всего либо трудовой коллектив, либо профсоюзный комитет[5], либо трудовой коллектив совместно с профкомом[6].

[1] Их авторами являлись Б.А. Архипова (1971 г.), В.Н. Даниленко (1969 г.), В.Р. Дубуре (1977 г.), Г.И. Лях (1978 г.), С.К. Юдельсон (1969 г.).

[2] См.: *Пашерстник А.Е.* Указ. соч. С. 56–58; *Москаленко Г.К.* Хозяйственная реформа и коллективный договор // Хозяйственная реформа и трудовое право. М., 1970. С. 151–152; *Бару М.И.* Коллективный договор. Харьков, 1973. С. 17, и др.

[3] См.: Советское трудовое право / Под ред. Н.Г. Александрова. С. 215*; Архипова Б.А., Писарева Л.Н.* Коллективный договор и профком. М., 1988. С. 32–35 и др.

[4] См.: *Догадов В.М.* К вопросу о субъектах коллективного договора и его правовой силе // Известия АН СССР. Отд. экономики и права. 1950. № 3. С. 203.

[5] См.: *Снигирева И.О., Явич Л.С.* Государство и профсоюзы. М., 1967. С. 153 и др.

[6] См.: *Шебанова А.И.* Коллективный договор на современном этапе // Вопросы теории государства и права. М., 1988. С. 79–80.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Суть этой дискуссии сводилась к решению проблемы, продиктованной идеологическими установками. Государственные предприятия, организации рассматривались как организованный трудовой коллектив. В государстве трудящихся, а затем и общенародном государстве иной трактовки не могло и быть. Следовательно, одной стороной коллективного договора является предприятие как организованный трудовой коллектив, другой – профсоюзный орган, представляющий все тот же трудовой коллектив. Отсюда вытекает полное совпадение сторон коллективного договора, а так не должно быть. Для того чтобы решить эту проблему, и обосновывались вышеназванные подходы к определению сторон коллективного договора в условиях социалистического строительства.

Применительно к содержанию коллективного договора позиции советских ученых-трудовиков характеризовались практически единым подходом с теми или иными акцентами его содержания. Всеми признавалась сложная природа коллективного договора, включающего нормативную и обязательственные части. К нормативной части коллективного договора относили основные положения по вопросам труда и заработной платы, установленные для данного предприятия (организации) в соответствии с действующим законодательством, а также положения о рабочем времени, времени отдыха, заработной плате, охране труда, разработанные администрацией и профсоюзным комитетом в пределах предоставленных им прав и носящие нормативный характер. В обязательственную часть коллективного договора включали взаимные обязательства администрации и коллектива рабочих и служащих по выполнению государственных планов экономического и социального развития, встречных планов и социалистических обязательств, развитию социалистического соревнования, укреплению производственной и трудовой дисциплины. Отмечалось, что коллективный договор также содержит обязательства администрации и профсоюзного комитета по улучшению жилищных условий и культурно-бытового обслуживания трудящихся, развитию воспитательной и культурно-массовой работы. Таким образом, коллективный договор рассматривался как важный документ юридического и хозяйственно-политического характера, который выражается в двух формах: правовой и общественно-моральной[1]. Как хозяйственно-политический акт коллективный договор характеризовался в качестве действенной правовой формы

[1] Советское трудовое право / Под ред. Б.К. Бегичева, А.Д. Зайкина. М., 1985. С. 166.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

участия трудящихся в управлении производством, эффективного инструмента улучшения хозяйственной деятельности предприятия, материального и культурно-бытового положения трудящихся.

Большинство исследователей сходились в том, что коллективные договоры могли содержать в себе три группы правил: во-первых, правила, регулирующие трудовые отношения; во-вторых, регулирующие отношения между профсоюзом и администрацией предприятия; в-третьих, общественно-моральные нормы. Этой проблеме был посвящен целый ряд исследований[1]. На уровне учебной литературы коллективно-договорные обязательства подразделяли на юридические и морально-политические. Первые выражались в конкретных юридических обязательствах администрации предприятия, их выполнение обеспечивается мерами государственного принуждения. Морально-политические обязательства несут работники, профсоюзные органы. Выполнение этих обязательств обеспечивается высокой сознательностью трудового коллектива, силой общественного мнения, внутрипрофсоюзной дисциплиной. За неисполнение морально-политических обязательств отдельные работники отвечают морально перед общественностью; их поведение обсуждается на общих собраниях. Советское трудовое исключало имущественную ответственность профсоюзов за невыполнение коллективных договоров. Особо подчеркивалось, что профсоюзные комитеты за нарушение условий коллективного договора несут моральную ответственность перед членами профсоюза, избравшими эти комитеты, и вышестоящими профсоюзными органами[2]. Таким образом, делался вывод о двусторонне-обязывающем характере коллективного договора в условиях социализма, выполнение которого обеспечивалось мерами юридической и моральной ответственности.

Определенные позитивные изменения в коллективно-договорной практике были связаны с Общим положением о порядке заключения коллективных договоров, принятым Президиумом ВЦСПС и Госкомтруда СССР 27 ноября 1987 г. Было устранено навязывание «сверху» структуры и содержания коллективных договоров, отменялась их регистрация. Но степень свободы действий сторон в условиях нарастающего кризиса была невелика, а инерция мышления не позволяла использовать даже имеющиеся возможности. Новая редакция ст. 5 КЗо-

[1] См.: *Архипова Б.А., Писарева Л.Н.* Коллективный договор и профкомы. М., 1988; *Бару М.И.* Коллективный договор. Харьков. 1973; *Лях Г.И.* Коллективный договор на предприятии. Минск, 1981, и др.

[2] См.: Советское трудовое право / Под ред. В.С. Андреева. М., 1971. С. 85–98; Советское трудовое право / Под ред. А.Д. Зайкина. М., 1979. С. 176–177, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Та 1971 г. (от 5 февраля 1988 г.) так и не смогла кардинально изменить ситуацию. Поэтому неслучайно ряд ученых усомнились в праве на существование такой коллективно-договорной практики, поскольку значение коллективных договоров как источника права в таких случаях невелико. Так, по мнению В.А. Вайпана, в условиях перестройки, расширения самостоятельности предприятий и усиления процессов демократизации на производстве отпадет необходимость в коллективных договорах как таковых вообще, а им на смену придут локальные нормативные акты[1]. В этот период началась подготовка закона СССР о коллективных договорах и соглашениях, но до распада СССР он так и не был принят.

Возрождение роли коллективных договоров связано с принятием Закона о коллективных договорах и соглашениях (11 марта 1992 г.)[2], однако уже в 1995 г. он претерпел существенные изменения и дополнения[3]. Применение названного Закона на практике вызывало немало вопросов, а ныне он отменен.

ТК РФ 2001 г. содержит специальные главы, посвященные коллективным переговорам и коллективным договорам и соглашениям. Таким образом, коллективно-договорная практика является основной составляющей правового механизма социального партнерства. Коллективные договоры и соглашения имеют сложную публично-частноправовую природу. В законодательстве большинства стран Запада и научных доктринах они относятся к источникам права. В России первые случаи заключения коллективных соглашений отмечались с 1904 г., но нормативная база данного процесса в досоветский период так и не была создана. Советская модель коллективно-договорных отношений отличалась самобытностью. За исключением короткого периода 20-х годов XX в. коллективные договоры не имели характера согласования воли представителей работников и работодателей. В последнее десятилетие XX в. произошли принципиальные изменения в отечественной коллективно-договорной практике и законодательстве. В настоящее время мы можем говорить о возвращении к изначальной сути анализируемого института – консенсусному согласованию, компромиссу интересов работников и работодателей.

---

[1] См.: *Вайпан В.А.* Функции коллективного договора сквозь призму перестройки // Советское государство и право. 1988. № 5. С. 68.

[2] Ведомости Съезда народных депутатов РФ и Верховного Совета РФ 1992. № 17. Ст. 890.

[3] СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4558.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

18.3. Коллективные договоры и соглашения: правовая природа

Коллективные договоры

Согласно действующему законодательству под коллективным договором понимается правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ). Что следует понимать под неоднозначным термином «правовой акт», определяющим природу коллективного договора? Может, это акт, содержащий нормы права, в том числе локальные? А может, это акт реализации прав и обязанностей сторон в форме договора? Ведь и в том, и в другом случае речь идет о правовом акте.

В зависимости от характера ответов на поставленные вопросы в теории трудового права обоснованы две концепции, определяющие юридическую природу коллективного договора. В первом случае имеется в виду концепция публично-правовой природы коллективного договора, имеющего силу закона. Страны, взявшие за основу указанную концепцию, на уровне законодательства придают коллективным договорам принудительную силу. Коллективные договоры могут быть исполнены через судебные, административные органы и обеспечены различными формами ответственности за их невыполнение (США, Канада, Франция, Греция, Швеция, Испания, Бельгия, Нидерланды, Португалия). Например, в ТК Республики Беларусь (1999 г.) коллективные соглашения и договоры квалифицируются как нормативные акты. При этом коллективные соглашения признаются нормативными актами, содержащими обязательства сторон по регулированию отношений в социально-трудовой сфере на уровне определенной профессии, отрасли, территории (ст. 358). В свою очередь коллективный договор – это локальный нормативный акт, регулирующий трудовые отношения между нанимателем и работающими у него работниками (ст. 361).

Во втором случае речь идет о договорной концепции, в соответствии с которой коллективный договор есть соглашение сторон. Поэтому в законодательстве ряда стран коллективные договоры рассматриваются как обычные цивилистические сделки, реализуемые гражданско-правовыми методами (ФРГ, Дания, Норвегия, Швейцария)[1].

Особый случай – это исторически сложившийся в Великобритании подход к определению коллективного договора как «джентльментского соглашения». Долгое время в британском законодательстве не

[1] См.: *Киселев И.Я.* Сравнительное и международное трудовое право. С. 246.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

содержалось положений, касающихся возможности принудительного исполнения коллективных договоров посредством судебных механизмов. Лишь в 1971 г. в Законе о промышленных отношениях была закреплена презумпция того, что коллективные договоры считаются обязательными, кроме случаев, когда стороны прямо указали противоположное. Однако уже в Консолидированном законе о профессиональных союзах и трудовых отношениях 1992 г. эта презумпция была изменена на прямо противоположную: коллективные договоры не считаются обязательными, кроме случаев, когда стороны договорились об обратном. При этом коллективные договоры, в которых стороны указали бы на обязательный статус соглашений, в Великобритании почти не заключаются[1].

В теории советского трудового права не прижилась ни та, ни другая концепция, а сложилось единодушное в целом суждение о смешанной природе коллективного договора. Согласно названной дуалистической концепции коллективный договор – это источник трудового права, акт совместного нормотворчества заключивших его лиц. При этом подчеркивается сложная природа коллективного договора, включающего нормативные условия и обязательства[2]. С учетом современного российского трудового законодательства в литературе до недавних пор отмечалось, что «коллективный договор все более явственно приобретает черты локально-правового нормативного акта... нормативные положения по сравнению с обязательственно-правовыми становятся доминирующими в его содержании»[3]. Иными словами, констатировался факт усиления публично-правовых начал в смешанной природе коллективного договора.

Полагаем, что указанный подход к юридической природе коллективного договора связан с концепцией локального нормотворчества в трудовом праве и во многом продиктован ею. Так, в советской науке трудового права ряд авторов разделяли акты, принимаемые в локальном порядке, на два вида: собственно локальные нормативные акты, принимаемые администрацией предприятия совместно или по согласованию с профсоюзами, и нормативные соглашения (коллективные договоры), заключаемые на предприятиях трудовым коллективом и администрацией. Нормативные соглашения отличает особый

[1] См.: *Лютов Н.Л.* Коллективные переговоры и коллективные договоры в Великобритании // Труд за рубежом. 2008. № 1. С. 54–55.

[2] См., например: Советское трудовое право / Под ред. Б.К. Бегичева, А.Д. Зайкина. С. 81; *Смолярчук В.И.* Источники советского трудового права. М., 1978. С. 11–12.

[3] Трудовое право / Под ред. О.В. Смирнова. М., 1996. С. 121.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

порядок их принятия и значительная диспозитивность по сравнению с нормативными актами[1].

В условиях единства и господства социалистической государственной собственности можно и должно было согласиться с тем, что коллективный договор – это особый локальный нормативный акт, либо придерживаться более мягкой формулировки о том, что «коллективный договор содержит нормативные положения (локальные нормы) наряду с обязательственными»[2]. Причем последняя формулировка, учитывающая сложную природу коллективного договора, привела в дальнейшем к появлению в научном обороте некоего гибрида-договора, который называют нормативным соглашением[3] или нормативно-договорным соглашением[4]. Таким образом, «азбучной» стала трактовка коллективного договора как нормативного акта, имеющего договорную природу. При этом в настоящее время некоторые авторы особо акцентируют внимание на публично-правовой природе коллективных договоров. Так, Н.И. Дивеева пишет, что «коллективный договор, заключая в себе конститутивные признаки договора как средства согласованной организации общественных отношений, является нормативным соглашением локального характера, имеющим публично-правовую природу»[5].

Содержание коллективного договора. Как уже отмечалось, в теории трудового права общепризнанным является утверждение о том, что коллективный договор включает условия нормативные и обязательственные. Нормативные условия содержат локальные нормы права. В отличие от нормативных обязательственные условия не носят нормативного характера, предусматривают конкретные обязательства сторон с указанием срока их исполнения и ответственного лица.

ТК РФ ранее (до изменений, внесенных Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ)[6] содержал весьма некорректную классификацию условий коллективного договора. К нормативным положениям договора относились только те положения, которые появлялись в коллективном договоре при прямом предписании в действующем законодательстве об обязательности их закрепления в коллективном до-

[1] См.: *Антонова Л.И.* Локальное правовое регулирование. Л., 1985. С. 98, 105–106.
[2] *Тарасова В.А.* Предмет и понятие локальных нормативных актов // Правоведение. 1968. № 4. С. 94.
[3] См.: *Антонова Л.И.* Указ. соч. С. 99.
[4] См.: *Толкунова В.Н., Гусов К.Н.* Трудовое право России. М., 1995. С. 33.
[5] Дивеева Н.И. Договорные основы трудового права России. Барнаул, 1999. С. 48.
[6] См.: Российская газета. 2006. 7 июля.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

говоре. А все остальные условия договора (перечень открытый) причислялись к взаимным обязательствам сторон. Такой подход нельзя признать плодотворным, так как ограничивалась по сути сфера локального нормотворчества в коллективном договоре.

В новой редакции ст. 41 ТК РФ вводит однородное содержание коллективного договора, а именно в него могут включаться обязательства работников и работодателей по определенному перечню вопросов (перечень открытый). Такая формулировка содержания коллективного договора порождает по крайней мере два вопроса.

Во-первых, поскольку речь идет об обязательствах сторон, следует ли из этого, что коллективные договоры не могут содержать норм права? Ответ будет отрицательным. В ст. 5 ТК РФ среди актов, содержащих нормы трудового права, названы коллективные договоры (соглашения). Более того, согласно ст. 8 ТК РФ коллективные договоры и соглашения имеют бóльшую юридическую силу по сравнению с локальными актами. Следовательно, стороны таких договоров и соглашений сами вправе определять вопросы, по которым они примут нормативные условия.

Очевидно, что к данным условиям коллективного договора предъявляется ряд требований. Локальное нормотворчество в коллективном договоре осуществляется прежде всего в пределах, установленных законом. Это означает, что, во-первых, локальной нормой не могут регулироваться условия, которые регламентируются императивными нормами российского законодательства. Во-вторых, стороны обязаны в коллективный договор включить нормативные положения, если в действующих законодательных актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре. В-третьих, в коллективный договор включаются соглашением сторон любые иные локальные нормы, не противоречащие действующему законодательству и не ухудшающие положение работника по сравнению с действующим законодательством и иными вышестоящими по юридической силе актами, содержащими нормы трудового права.

Второй вопрос связан с «открытым» перечнем обязательств, предусмотренных сторонами договора. При этом не устанавливается хотя бы минимальный «набор» вопросов, которые следует решить в рамках коллективного договора. Практика зарубежных стран дает нам иные примеры классификации условий коллективного договора, определяющих его содержание и структуру. В ТК Республики Казахстан (2007 г.) коллективные соглашения и договоры, так же как и в ТК РФ, опреде-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ляются посредством многозначного термина «правовой акт». Однако все условия коллективных договоров и соглашений подразделяются на две группы, каждая из которых отражает публичную или договорную сторону. Одни условия, перечень которых является закрытым, в обязательном порядке должны включаться в коллективные соглашения (положения о сроке действия, порядке контроля за исполнением, порядке внесения изменений и дополнений в соглашение, об ответственности сторон в случае неисполнения взятых на себя обязательств), в коллективный договор (положения о нормировании, формах и системах оплаты труда, о продолжительности рабочего времени и времени отдыха и др.). Вторая группа условий носит обязательственный характер и включается в коллективные договоры и соглашения по усмотрению сторон. ТК Республики Казахстан содержит примерный перечень таких обязательственных условий (ст. 276 и 284).

Следует отметить, что Концепция Модельного трудового кодекса (принята на 16-м пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств – участников СНГ: Постановление № 16-7 от 9 декабря 2000 г.) предусматривает, что в Трудовом кодексе следует отразить обязательность включения в коллективные договоры положений, касающихся форм, систем и размеров оплаты труда, обеспечения занятости работников, их профессиональной подготовки и переподготовки, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, отпусков, экологической безопасности и охраны здоровья работников на производстве, отказа от забастовок по условиям, включенным в коллективный договор или соглашение, при их выполнении[1].

На наш взгляд, в действующем ТК РФ целесообразно отразить указанное положение концепции Модельного трудового кодекса. Это позволит также обеспечить эффективную процедуру принудительного распространения отраслевых коллективных соглашений, о чем речь пойдет дальше.

В структуре коллективного договора зачастую выделяется преамбула. В качестве новой тенденции коллективно-договорной практики на Западе в современных условиях является указание на то, что стороны берут на себя обязательства учитывать в своих действиях (в том числе в случае забастовок и локаутов) не только интересы работодателя и работников, но и потребителей, инвесторов и общества в це-

[1] Информационный бюллетень Межпарламентской Ассамблеи государств – участников СНГ. 2001. № 26.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

лом. В РФ подобные заявления характерны только для коллективных соглашений, заключаемых на национальном, отраслевом, территориальном уровнях.

Юридическая сила коллективного договора. Традиционно в международной практике юридическая сила коллективного договора определяется по трем основным категориям: 1) взаимодействие коллективного договора и индивидуального трудового договора; 2) действие коллективного договора по кругу лиц; 3) возможность реализации положений коллективного договора через судебные и иные государственные органы (обязательность, принудительность коллективного договора).

Соотношение индивидуального трудового договора с коллективным договором. Международная практика пришла почти к единому знаменателю по данному критерию. Согласно Рекомендации МОТ № 163 о содействии коллективным переговорам (1981 г.) названное соотношение сводится к следующим правилам:

1) коллективный договор связывает подписавшие его стороны, а также лиц, от имени которых он заключен, и в таком случае индивидуальные договоры не должны включать условия, противоречащие положениям коллективного договора;

2) если условия индивидуальных договоров противоречат коллективному договору, ухудшая положение работника, они должны считаться недействительными и замещаться на соответствующие положения коллективного договора. Однако, если условия коллективного договора более благоприятны для трудящихся, чем положения коллективного договора, они сохраняют силу.

Близкая по содержанию норма закреплена в законодательстве многих стран, а также и в ТК РФ (ст. 9).

Вместе с тем в некоторых странах с учетом социально-экономического положения законодатель допускает исключения из принципа in favorem (договоры о труде могут только улучшать, но не ухудшать положение работника по сравнению с законодательством). Так, в Польше разрешено включать в коллективные договоры нормы, ухудшающие условия труда работников по сравнению с законодательством, если это оправдано необходимостью предотвращения или ограничения безработицы. Ради названных целей и в коллективные заводские договоры разрешено включать нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с отраслевыми и региональными соглашениями[1]. В Великобритании в отличие от мировой практики включение усло-

[1] *Киселев И.Я.* Указ. соч. С. 399.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

вий коллективного договора в индивидуальный трудовой договор допускается только по соглашению между работником и работодателем. Работник и работодатель вправе прийти к соглашению о неприменении условий коллективного договора к индивидуальному трудовому правоотношению.

Действие коллективного договора по кругу лиц. В современной интерпретации это принцип всеобщности действия коллективного договора по кругу работников. По действующему российскому законодательству интересы работников при заключении коллективного договора могут представлять, как правило, профсоюзные органы или иные представители работников. Работники, не являющиеся членами профсоюза, вправе уполномочить орган первичного профсоюза представлять их интересы в ходе коллективных переговоров и заключения коллективного договора (ст. 30 ТК РФ). Но если они не уполномочат профсоюзный орган на представительство своих интересов, не означает ли это, что на таких работников коллективный договор не распространяется? Из ТК РФ следует отрицательный ответ. Согласно ст. 43 ТК РФ действие коллективного договора распространяется на всех работников данной организации, ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения независимо от членства в профсоюзе и участия в заключении коллективного договора. Коллективный договор автоматически распространяется на всех работников, принятых на работу уже после заключения коллективного договора. По сути речь идет о безусловной сфере действия коллективного договора по кругу лиц.

В большинстве стран коллективные договоры также распространяются на всех занятых у работодателя лиц, от имени которых он заключен, независимо от их профсоюзного членства (Венгрия, Германия, США и др.). В ряде случаев законодательством предусматривается дополнительное условие о письменном согласии работников, от имени которых не заключался коллективный договор (вновь нанятых и др.) о распространении на них действия коллективного договора (ст. 365 ТК Республики Беларусь (1999 г.) или о присоединении к коллективному договору на основании письменного заявления (ст. 285 ТК Республики Казахстан (2007 г.)). В Великобритании вне зависимости от членства в конкретном профсоюзе, выступающем стороной коллективного договора, работник вправе воспользоваться правами, предусмотренными коллективным договором. Но при этом должно быть соблюдено условие о том, что в индивидуальном трудовом договоре работника содержится ссылка о включении в него условий данного коллективного договора.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Между тем в ряде стран коллективные соглашения действуют только в отношении членов профсоюза. Например, в Болгарии действие коллективных договоров распространено на рабочих и служащих, которые являются членами профсоюзной организации, – стороны договора. Рабочие и служащие, не входящие в состав профсоюзной организации, заключившей договор, могут к нему присоединиться, подав письменное заявление об этом работодателю и руководству профсоюзной организации[1]. В Новой Зеландии коллективные договоры распространяются на новых работников в течение первых 30 дней с момента заключения ими трудового договора. В течение этого времени или позднее работник вправе вступить в профсоюз, участвовавший в заключении данного соглашения, и, таким образом, официально стать стороной последнего. В противном случае по истечении 30 дней действие коллективного соглашения в отношении данного работника прекращается[2].

Смена работодателя в результате продажи предприятия (смены формы собственности), его реорганизации может повлиять на судьбу коллективного договора. Здесь мы встречаем два законодательных варианта решения этой проблемы. При первом варианте, например согласно ТК РФ (ст. 43), трудоправового правопреемства не возникает в случаях смены формы собственности организации, реорганизации (слияние, присоединение, разделение и выделение). Коллективный договор прекращает свое действие по истечении трех месяцев со дня перехода прав собственности или периода реорганизации. Стороны вправе заключить новый трудовой договор или пролонгировать прежний на срок до трех лет. Этот вариант, на наш взгляд, не отвечает принципу стабильности коллективного договора.

Второй вариант нам представляется наиболее адекватным правовой природе коллективного договора. Он связан с легализацией правопреемства в коллективном договоре. Так, КЗоТ 1922 г. предусматривал, что в случае реорганизации предприятия или учреждения или перехода такового к новому владельцу зарегистрированный коллективный договор остается в силе в течение всего срока его действия. Стороны вправе пересмотреть этот коллективный договор, что не лишает его силы до момента нового соглашения (ст. 23). Аналогичные примеры известны и зарубежной практике. По Закону о коллективных со-

[1] См.: Трудовое и социальное право зарубежных стран / Под ред. Е.Б. Френкель. М., 2002. С. 44–50.

[2] См.: *Черняева Д.В.* Трудовое право Новой Зеландии // Труд за рубежом. 2007. № 2. С. 118.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

глашениях (1957 г.) в Израиле при смене работодателя ввиду продажи предприятия, его слияния или разделения коллективное соглашение сохраняет свое действие. Согласно ТК Республики Беларусь (ст. 367) коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока, на который он заключен, если стороны не приняли иного решения.

Возможность реализации коллективного договора через судебные и иные государственные органы. В большинстве стран коллективные договоры являются юридически обязательными для сторон актами. Это означает, что работодатель или работники вправе обратиться в судебные органы за принудительным исполнением условий коллективного договора. В ряде стран такими полномочиями обладают специальные трудовые суды (Германия, Дания, Франция и др.), в других странах – суды общей юрисдикции (например, США) и только в Великобритании коллективные договоры считаются «джентльменскими соглашениями», не имеют юридической силы. Однако они остаются таковыми до тех пор, пока стороны специально не заявят о том, что они желают, чтобы соглашение было юридически обеспечено, хотя это встречается крайне редко[1]. Таким образом, в большинстве стран надлежащее исполнение коллективного трудового спора обеспечивается судебной исковой формой защиты. Так, в соответствии с ТК Франции (ст. 135-6) лица, связанные коллективным договором, могут предъявлять любые иски об исполнении договорных обязательств или возмещении убытков. Ряд стран предусматривают в законодательстве также и административные формы защиты. Например, в Италии трудовые инспекторы коммун вправе применять административные штрафы, размеры которых увеличиваются пропорционально сроку, в течение которого продолжалось нарушение работодателем императивных условий коллективных договоров, и количеству работников, в отношении которых имели место нарушения прав.

В соответствии с ТК РФ в содержание коллективного договора включаются взаимные обязательства сторон – работодателя и работников. Между тем при внимательном прочтении закона мы обнаружим односторонний характер этих обязательств. Односторонний договор порождает у одной стороны только обязанности, у другой – права. Но при этом он остается договором, требующим соглашения сторон; юридические обязанности по коллективному договору по сути несет только одна сторона – работодатель. Именно обязанности работодате-

[1] См.: *Райдоут Р.* Контроль прерогатив администрации // Сравнительное трудовое право: по материалам советско-британского симпозиума. М., 1987. С. 116.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ля обеспечиваются санкцией – административной и дисциплинарной ответственностью представителя работодателя, виновного в нарушении или невыполнении коллективного договора. Однако следует заметить, что суммы административного штрафа перечисляются в госбюджет, а не потерпевшей стороне, в данном случае – коллективу работников. Более того, сам по себе административный штраф – еще не гарантия обеспечения принудительного исполнения условий коллективного договора и восстановления нарушенных коллективных прав. Суд не вправе обязать работодателя осуществить те действия, которые должны быть выполнены по договору.

Не снимает проблемы и применение мер дисциплинарной ответственности к представителю работодателя. Согласно ст. 195 ТК РФ работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения, их заместителями условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения. В случае если факты нарушений подтвердились, работодатель обязан применить к руководителю дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения. Однако работодатель вправе ограничиться, например, объявлением замечания, и требования рассматриваемой статьи закона будут соблюдены.

Нам могут возразить, указав, что каждый работник индивидуально или группой вправе обратиться вначале в комиссию по трудовым спорам или в суд с иском о нарушении индивидуальных трудовых прав, предусмотренных коллективным договором. Решение суда по конкретному делу обеспечивается принудительным исполнительным производством. Очевидно, что такие индивидуальные обращения в суд не могут рассматриваться в качестве адекватного способа обеспечения исполнения договора со стороны работодателя. По коллективному договору коллективным социально-трудовым правам работников корреспондируют обязанности работодателя, следовательно, необходимы не только индивидуальные, но и коллективные средства защиты прав работников.

Из действующего трудового законодательства следует, что таким коллективным средством принудить работодателя выполнить условия коллективного договора является забастовка. Работники вправе реализовать свое право на забастовку при соблюдении установленных примирительных процедур в любое время как в период коллективных переговоров по поводу заключения коллективного договора, так и после его подписания. Сохраняется право на забастовку, даже

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

если в коллективном договоре закреплено обязательство отказа коллектива работников от забастовок по условиям, включенным в данный коллективный договор, при своевременном и полном их выполнении работодателем. Об этом свидетельствует исчерпывающий в ст. 413 ТК РФ перечень оснований признания забастовки незаконной, где такого основания, как нарушение обязательства об отказе от забастовок, не предусматривается. Таким образом, названное обязательство носит декларативный характер и не обеспечено санкциями на случай его нарушения. Это вновь подтверждает наш тезис об одностороннем характере коллективного договора.

Следует отметить, что такие обязательства были известны российской коллективно-договорной практике 20-х годов XX в. В.М. Догадов, анализируя практику применения КЗоТа 1922 г. в отношении коллективных договоров, писал, что у нас обязанность профсоюзов воздержаться от стачек по коллективному договору существует только в отношении частновладельческих предприятий, на государственных не практикуется[1].

Вернемся к действующему российскому законодательству. Возникает закономерный вопрос: зачем прибегать к такому конфликтному и «обоюдоострому» способу обеспечения исполнения коллективного договора, как забастовка? Если коллективный договор – это обязательство, подписанное сторонами, то и разрешить этот конфликт по существу следует в юрисдикционном органе. Общие суды при определенной специализации могут справиться с этой задачей, поскольку разрешается трудовой спор о праве, спор по поводу применения установленных социально-трудовых прав.

Если мы рассмотрим зарубежный опыт, то найдем немало случаев подтверждения указанной позиции. Так, Закон Испании «О статусе трудящихся» (1980 г.) устанавливает, что конфликты, связанные с применением и толкованием коллективного договора разрешаются компетентным судебным органом. В Швеции Законом «О совместных решениях и трудовых отношениях» (1976 г.) предусматривается право суда по заявлению любой из сторон не только разрешить по существу спор по поводу нарушения условий коллективного договора, но и применить коллективные санкции организационного характера, а именно объявить коллективный договор недействительным либо освободить одну из сторон от обязательств, вытекающих из договора[2].

[1] См.: *Догадов В.М.* Правовое положение профессиональных союзов в СССР. Очерки профсоюзного права. М.; Л., 1928. С. 44.

[2] См.: Швеция: Конституция и законодательные акты. М., 1983. С. 260–277.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Во многих странах в качестве добровольной альтернативы судебной процедуре признаются примирение и арбитраж. Например, в США по Закону Тафта-Хартли профсоюзы и работники получили право обжаловать в суд действия другой стороны, нарушающей положения коллективного договора. Суд рассматривает иск по существу, если коллективный договор не содержит условия об арбитражном урегулировании конфликта[1].

В Канаде законодательством (федеральным, провинциальным) предусматривается принудительный арбитраж спорных вопросов, возникающих в процессе действия коллективного договора. Коллективные договоры в Канаде содержат положения о процедуре разбора жалоб и об арбитраже конфликтов, возникающих в ходе применения коллективного договора. При этом решение принудительного арбитража окончательно и обязательно для сторон. Принудительный арбитраж в трудовых отношениях Канады играет роль альтернативы забастовкам и локаутам в период действия коллективного договора[2].

Паритетные способы обеспечения исполнения сторонами условий коллективного договора. Взаимность обязательств сторон коллективного договора в зарубежной практике обеспечивается не только решениями юрисдикционных органов, но и институтом паритетных способов обеспечения исполнения обязательств. Иногда этот институт называют институтом «паритетной ответственности сторон» в ключе теории позитивной ответственности. Суть этого института заключается во взаимном отказе сторон на период действия коллективного договора от забастовок и локаутов. В Федеральном законе «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (1995 г.), ныне отмененном, и в ТК РФ рецепция названного института носит половинчатый характер. С одной стороны, в коллективный договор стороны вправе включить обязательство от отказа от забастовок по условиям, включенным в данный коллективный договор и при их выполнении (ст. 41 ТК РФ), с другой – локауты со стороны работодателя запрещены (ст. 415 ТК РФ). Как мы отмечали ранее, в Законе отсутствуют санкции на случай нарушения коллективом работников обязательства отказа от забастовок. Предусмотреть этот вид ответственности в самом коллективном договоре также невозможно, так как эти санкции будут ухудшать по-

[1] См.: *Мачульская Е.* Управление предприятием и трудовое право: опыт США. М., 1996. С. 38–40.

[2] См.: *Цысина Г.А.* Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в Канаде // Коллективный договор в странах Запада: от подготовки до реализации. С. 156–157.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ложение работника по сравнению с законом и потому будут признаны недействительными. Нам могут выдвинуть встречный контраргумент, указав, что такие санкции существуют по закону в виде дисциплинарной ответственности, к которой привлекаются работники, продолжающие участие в забастовке, признанной незаконной (ст. 417 ТК РФ). Но это не ответственность стороны коллективного договора, а индивидуальная дисциплинарная ответственность конкретного работника по закону. Таким образом, и в этой части ныне действующий закон не содержит юридических обязанностей, а следовательно, и юридической ответственности другой стороны коллективного договора – коллектива работников. Именно в этом смысле и верно утверждение, что сегодня по законодательству коллективный договор с точки зрения юридической квалификации носит односторонний характер. Эта ситуация ненормальная, взаимные обязанности и ответственность должны стать неотъемлемой частью правового механизма социального партнерства. В этой связи особый интерес представляет теория паритетной ответственности сторон, иными словами, теория «противовесов» – «забастовка – локаут». Ограничимся на этот счет общими замечаниями.

В советской науке названную теорию квалифицировали как буржуазную теорию «классового мира», призванную «замаскировать эксплуататорскую природу буржуазного строя, приукрасить капитализм». Вместе с тем отечественные ученые раскрывали сущность этой теории, практику ее применения в странах развитого капитализма[1]. В буржуазной теории различают два вида «обязанности классового мира» – относительную и абсолютную. «Относительная обязанность мира» исключает забастовки, соответственно и локауты по вопросам, урегулированным коллективным договором, в течение периода его действия. Абсолютная «обязанность мира» выходит за рамки коллективного договора и распространяется на любые коллективные трудовые конфликты по вопросам, не урегулированным коллективным договором. Эта обязанность может сохраняться и после истечения срока коллективного договора[2]. Эти «мирные обязательства» также могут подразделяться на виды в зависимости от оснований их исполнения. Так, в ряде стран, где проведение забастовки запрещено в течение срока действия

[1] См., например: *Усенин В.И.* Социальное партнерство или классовая борьба? М.,1968; *Киселев И., Мошенский М.* Буржуазные теории труда на службе монополий. М., 1965, и др.

[2] См.: *Киселев И.Я.* Трудовые конфликты в капиталистическом обществе: социально-правовые аспекты. М., 1978. С. 189.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

коллективного договора (например, Канада, США, ФРГ), этот отказ действует независимо от того, нарушается коллективный договор со стороны работодателя или нет. Исполнение коллективного договора в этих странах обеспечивается судебной защитой.

В других странах, например во Франции, под «мирным обязательством» понимается отказ от проведения забастовок в случае, если положения коллективного договора (соглашения) не нарушаются. Различается и порядок правового закрепления юридической силы «мирных обязательств». Например, в США, для того чтобы мирное обязательство имело юридическую силу, необходимо его закрепление в коллективном договоре, а в большинстве провинций Канады независимо от воли сторон коллективного договора это обязательство следует из законодательства[1].

Российскому законодателю, провозгласившему социально-партнерские начала в регулировании трудовых отношений, зарубежный опыт «мирных обязательств» может сослужить добрую службу.

Коллективные соглашения

В российском трудовом законодательстве выделяются два вида актов социального партнерства в зависимости от сферы их действия: коллективные договоры и коллективные соглашения. Между тем отметим, что международные акты о труде используют для обозначения правовых актов социального партнерства единый термин «коллективный договор». Так, в Рекомендации МОТ № 91 «О коллективных договорах» (1951 г.) коллективный договор определяется как письменное соглашение относительно условий труда и найма, заключаемое, с одной стороны, между работодателем, группой работодателей или одной или несколькими организациями работодателей и, с другой стороны, одной или несколькими представительными организациями трудящихся, или, при отсутствии таких организаций, представителями самих трудящихся, надлежащим образом избранными и уполномоченными согласно законодательству страны.

Если согласно ТК РФ коллективные договоры заключаются на низовом уровне социального партнерства, то коллективные соглашения – это правовые акты, регулирующие социально-трудовые отношения на уровне Российской Федерации, субъекта Федерации, территории (муниципального образования), отрасли (отраслей). По договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, соглашения могут

[1] См.: *Лютов Н.Л.* Забастовки и другие промышленные акции работников (международный и сравнительно-правовой анализ) // Труд за рубежом. 2001. № 4. С. 106–107.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

быть двусторонними и трехсторонними. Более того, по ТК РФ (ст. 45) перечень видов коллективных соглашений является открытым. Стороны вправе заключать иные коллективные соглашения.

Определяя юридическую природу коллективных соглашений, О.В. Смирнов считает, что в юридической иерархии источников трудового права эти соглашения стоят между законодательными (централизованными) и локальными нормативными актами, т.е. занимают промежуточное положение[1]. Однако само по себе указание на промежуточный характер коллективных соглашений не раскрывает их юридической природы. Еще в 70-х годах прошлого века некоторые французские юристы (Ж. Камерлинк, Ж. Лион-Кан, Ю. Саватье) затруднялись определить юридическую природу генерального соглашения. При этом высказывались сомнения в том, можно ли относить эти соглашения к категории коллективных из-за участия в них государства как третьей стороны. Отечественный ученый Б.Н. Жарков считал такие соглашения разновидностью буржуазных коллективных договоров, так как на стороне предпринимателей в них выступал по существу сдвоенный субъект права (патронат и правительство), объединенные общностью государственно-монополистических интересов[2]. Последнее утверждение более чем сомнительно, но неопределенная сложная правовая природа коллективных соглашений очевидна.

В постсоветский период А.С. Пашков предлагал усилить публичные начала коллективных соглашений, возложив на работодателя в этих соглашениях обязанность иметь коллективный договор как локальный правовой акт на основании заключенных коллективных соглашений. Поскольку сужается сфера государственно-правового регулирования, постольку в этих условиях коллективный договор становится одним из основных источников трудового права[3].

В ТК РФ коллективные соглашения определяются как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном

[1] См.: Трудовое право / Под ред. О.В. Смирнова. С. 45.

[2] См.: *Жарков Б.Н.* Новые социально-правовые аспекты развития коллективных договоров при капитализме // Проблемы трудового права и права социального обеспечения. М., 1975. С. 247.

[3] См.: *Пашков А.С.* Социальное партнерство в сфере трудовых отношений // Правоведение. 1997. № 2. С. 9.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

уровнях социального партнерства в пределах их компетенции (ст. 45). На наш взгляд, из систематического толкования ТК РФ и практики заключения коллективных соглашений вытекают различные подходы к определению их юридической природы в зависимости от вида названных соглашений. Генеральное, межрегиональные и региональные коллективные соглашения определяют общие принципы регулирования социально-трудовых отношений. Они носят рамочный характер, в то время как отраслевые (межотраслевые) соглашения, территориальные соглашения устанавливают общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам. Полагаем, что они по своей природе тяготеют к коллективным договорам. Поэтому юридическую силу этих коллективных соглашений мы определяем исходя из их «смешанной природы».

Генеральное, межрегиональные, региональные коллективные соглашения имеют особую правовую природу. К ним применима юридическая конструкция рамочного (организационного) договора. Правовая природа коллективного соглашения (генерального, межрегионального, регионального) как организационного (рамочного) предопределяется его правовой целью. Так, в Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2008–2010 гг. подчеркивается, что названное Соглашение является составной частью коллективно-договорного процесса в системе социального партнерства и служит основой для разработки и заключения отраслевых соглашений на федеральном уровне и региональных соглашений[1].

В отечественной литературе по гражданскому праву теория рамочного (организационного) договора разрабатывалась О.А. Красавчиковым в контексте учения о гражданско-правовых организационных правоотношениях. Гражданскими организационно-правовыми отношениями он назвал правоотношения, построенные на началах юридического равенства их участников и направленные на возникновение или упорядочение иных, как правило, имущественных, отношений. К числу организационных относятся правоотношения, имеющие целью налаживание, упорядочение, нормальное функционирование тех экономических связей, в которых стороны принимают участие[2]. Автор также предложил выделять договоры, в которых на первый план

[1] Российская газета. 2007. 28 декабря.

[2] См.: *Красавчиков О.А.* Гражданские организационно-правовые отношения // Антология уральской цивилистики. 1925–1989: Сб. статей. М., 2001. С. 156–165.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

выходит организационное начало. Позднее Б.И. Пугинский пишет о квалификации этих договоров в качестве самостоятельного типа договоров в гражданском праве. Он на основе теории организационных правоотношений дает определение организационного договора в гражданском праве как соглашения об упорядочении взаимосвязей двух и более лиц, определяющее процедуру возникновения и общие условия исполнения конкретных имущественных обязательств в последующем, и (или) о мерах, направленных на повышение этой деятельности[1].

Возвращаясь к рассматриваемым коллективным соглашениям, еще раз подчеркнем, что их целью и предметом как организационного договора служит определение общих начал (принципов) взаимосвязанной (социально-партнерской) деятельности в регулировании социально-трудовых отношений на предстоящий, предусмотренный договором период. Это рамочный договор о социально-партнерском сотрудничестве сторон, который имеет одну и ту же правовую цель – организацию длительных правовых связей в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений.

Из предмета и цели коллективного договора как организационного (рамочного) вытекает и ряд его отличительных особенностей. Во-первых, коллективное соглашение представляет собой рамку (схему) предполагаемых на предстоящий период отношений. В его содержание включаются, как отмечается в рассматриваемом Генеральном соглашении, обязательства сторон по проведению совместной работы по разработке и реализации комплекса мероприятий, обеспечивающих повышение уровня реальной заработной платы, участие в разработке законопроектов по социальному страхованию и т.д. Иными словами, определяются рамки определенного правового пространства, которое должно стать предметом совместного решения вопросов правового регулирования социально-трудовых отношений. Если в начале пути (генеральные соглашения начали заключаться с 1992 г.) коллективные соглашения носили во многом характер соглашений о намерениях, общих деклараций, то в настоящее время обязательства сторон имеют конкретные ориентиры, нормативы, о которых стороны договариваются. Так, например, в Генеральном соглашении на 2005–2007 гг. стороны обязуются рекомендовать при заключении отраслевых и региональных соглашений устанавливать минимальные тарифные ставки (оклады) в организациях внебюджетного сектора экономики на уровне прожиточного минимума в субъекте Федера-

[1] *Пугинский Б.И.* Коммерческое право России. М., 2005. С. 308.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ции, рассмотреть целесообразность перехода на определение минимальной заработной платы в соответствии с принципами Европейской социальной хартии и др.[1]

Другой особенностью коллективного соглашения как организационного договора является особый порядок его исполнения. Так, в рассматриваемом Генеральном соглашении стороны исходя из необходимости более четкого разделения своей ответственности за формирование и проведение эффективной социально-экономической политики обязуются провести консультации и в двухмесячный срок после заключения Соглашения подписать в дополнение к нему протокол о сферах социальной ответственности за реализацию соглашения каждой из сторон. Кроме того, каждая из сторон в трехмесячный срок после подписания соглашения разрабатывает и представляет в Российскую трехстороннюю комиссию план мероприятий, необходимых для реализации принятых обязательств с указанием конкретных сроков и ответственных за исполнение членов Российской трехсторонней комиссии.

Региональные законодатели предпринимают шаги по конкретизации социальной ответственности социальных партнеров, переводя ее в плоскость юридической ответственности. Так, например, Закон от 11 июня 1999 г. «О социальном партнерстве» Кабардино-Балкарской Республики, аналогичный Закон Республики Коми предоставляли право социальным партнерам установить в коллективном соглашении договорную ответственность за нарушения условий соглашения, если это не противоречит закону. Условия и порядок применения таких мер ответственности также должны предусматриваться коллективным соглашением. При этом подчеркивается, что в рамках договорной ответственности стороны соглашения вправе наделить орган системы социального партнерства полномочиями по применению согласованных мер ответственности (санкций), включая денежные выплаты за невыполнение или несвоевременное выполнение соглашений. Если в коллективное соглашение включены имущественные обязательства сторон, то ответственность за их неисполнение наступает в соответствии с гражданским законодательством.

Отраслевые и межотраслевые коллективные соглашения по своей правовой природе близки коллективному договору. Традиционно в таких коллективных соглашениях значительная часть отводится нормативным условиям. Именно поэтому законодатель институт рас-

[1] Российская газета. 2005. 29 января.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

пространения коллективного соглашения применяет именно к отраслевым коллективным соглашениям.

Например, Отраслевое тарифное соглашение в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2008–2010 гг.» (утв. Росстроем 2 июля 2007 г., Общероссийским отраслевым объединением работодателей «Союз коммунальных предприятий», Общероссийским профсоюзом работников жизнеобеспечения 22 июня 2007 г.) устанавливает: базовую месячную тарифную ставку рабочего первого разряда, оплату в размере среднего заработка времени приостановки работы в случае задержки работодателем заработной платы свыше 15 дней; расторжение трудового договора по инициативе администрации по ст. 81 ТК РФ по пунктам, предусмотренным коллективным договором в организации (п. 2, 3, 5, подп. «в», «д» п. 6, 10, 13), с работником – членом профсоюза производить с предварительного согласия профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ, Закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», п. 4 ст. 12); дополнительные оплачиваемые отпуска в связи с рождением ребенка, свадьбой, смертью членов семьи и др. Названные нормы повышают уровень гарантий и социально-трудовых льгот работников по сравнению с действующим законодательством. При этом отраслевое соглашение не ограничивает прав организаций в расширении социальных гарантий работникам за счет собственных средств. В случае отсутствия в организации коллективного договора настоящее Соглашение имеет прямое действие[1].

Действие коллективных соглашений. Действие коллективных соглашений по кругу лиц согласно ТК РФ определяется в первую очередь статусом работодателей как участников коллективных соглашений. При этом критериями выступают, во-первых, членство работодателей в объединении работодателей, заключивших соглашение, или, во-вторых, делегирование полномочий по представительству интересов объединению работодателей, или, в-третьих, присоединение к коллективному соглашению. В отношении работников действует вторичный, «зеркальный» критерий действия коллективного соглашения. Соглашение действует в отношении работников, состоящих в трудовых отношениях с вышеназванными работодателями (ст. 48 ТК).

Особого внимания заслуживает институт присоединения к коллективному соглашению. Этот институт был легализован в Законе о коллективных договорах (1995 г.), ныне отмененном. Он касался только одного вида коллективных соглашений – тарифных, профессиональных соглашений. Согласно вышеназванному Закону, министр труда Российской Федерации имел право предложить работодателям, не

[1] Законодательные и нормативные акты в ЖКХ. 2007. № 9.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к коллективному соглашению, в сферу действия которого включаются не менее 50% работников отрасли (профессии). Если работодатели или представители работников в течение 30 дней не заявляли о своем несогласии присоединиться к нему, соглашение считалось распространенным на данных работодателей. В ТК РФ эта процедура видоизменена. Предложение о присоединении к заключенному на федеральном уровне отраслевому соглашению не направляется конкретным работодателям, осуществляющим деятельность в соответствующей отрасли, а только официально публикуется. Если работодатели в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования названного предложения не представили в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, письменный мотивированный отказ, то соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения (ст. 48). Следовательно, вопрос о присоединении к коллективному соглашению решает только одна сторона – работодатель, а участие работников ограничивается участием в консультациях через выборный орган первичной профсоюзной организации.

Так, в Определении Верховного Суда РФ от 25 февраля 2003 г. № 56-В03пр-1 дается аутентичное разъяснение. Если работодатели в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к отраслевому соглашению не представили в федеральный орган исполнительной власти по труду письменный мотивированный отказ присоединиться к нему, то отраслевое соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения.

В Определении Верховного Суда РФ от 16 мая 2002 г. № 91-Впр02-5 отмечалось, что дело по иску о взыскании суммы индексации оплаты труда за время вынужденного прогула направлено на новое рассмотрение в суд первой инстанции, поскольку судами при рассмотрении дела не было учтено, что отраслевым тарифным соглашением по федеральному железнодорожному транспорту на 1998–2000 гг. предусмотрено индексировать заработную плату работников железнодорожного транспорта (кроме работников учреждений и организаций, находящихся на бюджетном финансировании) на уровне роста цен на потребительские товары и услуги.

Специальный порядок для принятия и присоединения к региональным соглашениям о минимальной заработной плате определен ст. 133.1 ТК РФ, включенной в Кодекс согласно Федеральному закону

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

от 20 апреля 2007 г. № 54-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» и другие законодательные акты Российской Федерации»[1]. Присоединение к региональным соглашениям о минимальной заработной плате осуществляется по инициативе руководителя уполномоченного органа исполнительной власти субъекта Федерации. Он предлагает работодателям, осуществляющим деятельность на территории этого субъекта и не участвовавшим в данном соглашении, присоединиться к нему. Указанное предложение подлежит официальному опубликованию вместе с текстом данного соглашения. Если вышеназванные работодатели в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении не представили в уполномоченный орган власти субъекта Федерации мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то указанное соглашение считается распространенным на данных работодателей со дня официального опубликования соответствующего предложения. За работниками, как и в предыдущем случае, сохранено только право участвовать в консультациях через профсоюзы.

А.С. Пашков писал, что в этих случаях, для того чтобы соглашения действовали в данной организации, достаточно одной из сторон присоединиться к нему, хотя такое решение небезупречно с точки зрения социального партнерства, но оно оправдано защитой интересов наемных работников[2]. В законодательстве некоторых стран эта проблема решена на социально-партнерских началах. Так, в соответствии с КЗоТом Венгрии коллективный договор действовал в отношении работодателя, который не подписал этот договор, но впоследствии присоединился к нему с согласия компетентного профсоюза.

К сожалению, наш законодатель вновь попытался быть «впереди планеты всей», соединив воедино две самостоятельные процедуры присоединения и распространения коллективных соглашений. Проведенный нами анализ зарубежного законодательства позволил вычленить проявившуюся на сегодняшний день тенденцию разграничения правовых процедур присоединения и распространения коллективного соглашения. Институт присоединения к коллективному соглашению характеризуется основным признаком – добровольное изъявление желания работодателя или представителей работников присоединиться к этому соглашению и последующей официальной регистрацией такого при-

[1] СЗ РФ. 2007. № 17. Ст. 1930.
[2] См.: *Пашков А.С.* Указ. соч. С. 10.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

соединения. Так, по законодательству Заира к коллективному договору могут присоединяться объединения нанимателей и трудящихся, должным образом созданные и зарегистрированные, официально сообщив об этом в орган по труду. Присоединившиеся к договору имеют права и берут на себя обязательства, обусловленные договором. Расторгнуть договор они вправе не ранее чем через два года[1].

Институт распространения коллективного соглашения связан с действиями государственных органов по принудительному распространению условий коллективных соглашений на то или иное предприятие, организацию по ходатайству одной из сторон или по собственной инициативе государственного органа (Бельгия, Германия, Италия, Нидерланды, Швейцария и др.)[2]. При этом в законодательстве устанавливаются критерии и процедура распространения коллективных соглашений. Например, по законодательству Германии федеральный министр труда с согласия комитета, состоящего из представителей головных организаций работодателей и работников, может по заявлению одной из сторон тарифного договора объявить договор общеобязательным, если: 1) на предприятиях, связанных тарифным договором с работодателем, занято не менее 50% работников, на которых распространяется тарифный договор; 2) объявление об обязательности тарифного договора диктуется общественными интересами. Принятию решения об общеобязательности тарифного договора предшествуют переговоры в целях выяснения позиции заинтересованных профсоюзов, объединений работодателей и высших земельных органов по труду.

В англосаксонских странах нет специального института принудительного распространения коллективного договора. Но, к примеру, в Великобритании имеется процедура, которая несколько напоминает этот институт. Министр труда вправе обратиться в Промышленный суд и возбудить дело в отношении конкретной фирмы, отказавшейся от коллективного договора, который распространяется на основную часть работников этой отрасли, региона.

Таким образом, принимая во внимание указанные выше рассуждения, полагаем, что в ТК РФ необходимо предусмотреть обе процедуры расширения действия федеральных отраслевых соглашений с учетом положений Рекомендации МОТ № 91 о коллективных договорах. Согласно упомянутой Рекомендации расширение действия коллек-

[1] См.: *Муцинова Н.А.* Трудовое право развивающихся стран. М., 1989. С. 24.

[2] См.: *Бонвичини Р.* Социальное партнерство и трудовые отношения в Европе. М., С. 51–57; Трудовое и социальное право зарубежных стран / Под ред. Э.Б. Френкель. М., 2002. С. 44–50.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

тивного соглашения предлагается обусловить в законодательстве следующие требования:

1) коллективное соглашение должно охватывать достаточно представительное число соответствующих предпринимателей и работников;

2) требование о распространении коллективного соглашения исходит от одной или нескольких организаций работников или предпринимателей;

3) предприниматели и работники, на которых предстоит распространить коллективное соглашение, должны иметь возможность предварительно высказать свои замечания.

Введение в ТК РФ добровольной процедуры присоединения к коллективному соглашению и принудительного порядка распространения коллективного соглашения по решению министра здравоохранения и социального развития отвечает интересам всех социальных партнеров. В интересах государства обеспечивается стабильность социально-трудовых отношений. В интересах работников осуществляется распространение действия наиболее благоприятных для них условий соглашения. Работодатели получают преимущества по выравниванию условий труда и затрат на рабочую силу, что служит и выравниванию условий конкурентной борьбы в предпринимательской сфере.

Государственная регистрация коллективных договоров и соглашений

При характеристике юридической силы коллективных договоров и соглашений несколько особняком стоит вопрос об их государственной регистрации.

В законодательстве зарубежных стран вопрос о государственной регистрации коллективных договоров решается неоднозначно. В одних странах какой-либо регистрации вообще не предусматривается. В других – государственная регистрация носит уведомительный характер либо в целях статистической отчетности, либо для проверки законности включенных в них положений. В последнем случае коллективные договоры и соглашения вступают в силу, как правило, не ранее даты государственной регистрации. Например, Трудовой кодекс Польши устанавливает обязательную государственную регистрацию коллективных договоров в инспекции труда и соглашений в Министерстве труда. Если коллективный договор содержит положения, противоречащие закону, то регистрирующий орган предлагает сторонам либо исключить эти положения, либо внести соответствующие поправки в договор. В противном случае сторонам будет

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

отказано в регистрации коллективного договора или соглашения, и они не вступят в силу[1].

Напомним, что КЗоТ 1922 г. предусматривал обязательную регистрацию коллективных договоров. При этом регистрирующему органу предоставлялось право отменять коллективный договор в части, ухудшающей положение рабочих и служащих в сравнении с действующим законодательством о труде. Отмена отдельных положений коллективного договора не приостанавливает регистрации договора в остальной части, если обе стороны изъявят на то согласие (ст. 21). Комментируя это положение Кодекса, П.Д. Каминская писала, что по существу регистрирующие органы НКТ отказывают в регистрации отдельных частей договора, а не отменяют их, так как регистрация договора не может рассматриваться как его утверждение. Следовательно, не об отмене пунктов договора идет речь, а о признании их недействительными[2]. Ее современник И.С. Войтинский, также опираясь на КЗоТ 1922 г., писал, что именно зарегистрированный коллективный договор обеспечивается судебной защитой, ни одна из сторон не вправе до истечения срока договора в одностороннем порядке отказаться от норм коллективного договора, а суд не вправе оценивать их законность (закономерность), если договор зарегистрирован. В свою очередь незарегистрированный коллективный договор сохраняет свою договорную силу, но суд уже вправе судить о правомерности его условий[3].

Российский законодатель выбирает «половинчатое» решение – уведомительная регистрация коллективных договоров и соглашений. В соответствии с ТК РФ (ст. 50) они подлежат уведомительной регистрации в соответствующих органах по труду. Уведомительная регистрация не влияет на юридическую силу коллективных договоров и соглашений, которые вступают в силу с момента подписания или иной даты, указанной в коллективном договоре или соглашении. При осуществлении уведомительной регистрации соглашений орган по труду выявляет условия договора (соглашения), противоречащие законодательству о труде, и сообщает представителям сторон о выявленных противоречиях, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора (соглашения), ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению (ст. 50). Означает ли это, что после уведомительной регистрации

[1] См.: *Киселев И.Я.* Сравнительное и международное трудовое право. С. 418.
[2] См.: *Каминская П.Д.* Указ. соч. С. 94.
[3] См.: *Войтинский И.С.* Трудовое право СССР. С. 216–218.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

коллективный договор действует лишь в части условий, за исключением условий, ухудшающих положение работника? При положительном ответе на этот вопрос изменяется характер регистрации коллективного договора. Она уже не является просто уведомительной. При отрицательном ответе на поставленный вопрос судьба условий коллективного договора остается неопределенной.

Уведомительная регистрация не осуществляется ради самого процесса регистрации, а должна преследовать конкретную цель, связанную с выявлением условий, противоречащих законодательству. На наш взгляд, в данной ситуации органу по труду следует предоставить право приостановить действие условий коллективного договора (соглашения), сохраняя коллективный договор (соглашение) в остальной его части. Право приостановления, а не отмены таких условий соответствует уведомительной природе государственной регистрации. Окончательное решение принимают стороны коллективного договора (соглашения). Если согласованного решения в отношении договорного условия, противоречащего закону, не принимается, то любая из сторон вправе обратиться в юрисдикционные органы с заявлением о признании этого условия недействительным. Полагаем, что с точки зрения интересов социальных партнеров предлагаемый механизм уведомительной регистрации взамен существующего несет положительный эффект.

Отметим, что некоторые субъекты Федерации предприняли попытку решить вопрос о юридических последствиях регистрации коллективных договоров и соглашений на уровне регионального законодательства. Например, в Законе от 29 июня 2000 г. Республики Саха (Якутия) «О социальном партнерстве» предусматривается уведомительная регистрация, однако в случае неустранения сторонами выявленных противоречий условий коллективного договора (соглашения) закону, эти условия считаются недействительными.

Несколько слов следует сказать о пределах действия коллективных договоров и соглашений во времени. В законодательстве большинства зарубежных стран коллективные договоры и соглашения относятся к категории срочных договоров. Обычно устанавливается в законе максимальный срок (5 лет), реже – минимальный срок. В некоторых странах (Бельгия, Великобритания, Франция) коллективные договоры могут заключаться на неопределенный срок и расторгаются при наличии предварительного предупреждения другой стороны[1].

[1] *Киселев И.Я.* Указ. соч. С. 246.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Особая ситуация сложилась в нашей стране после принятия Закона РФ о коллективных договорах. С одной стороны, коллективные договоры и соглашения признавались срочными договорами и заключались на срок от 1 года до 3 лет (коллективные договоры) и до 3 лет (коллективные соглашения). С другой стороны, предусмотренное Законом (ст. 14) правило о пролонгации коллективного договора превращало его на практике в договор на неопределенный срок, если того пожелает хотя бы одна из сторон. Согласно этому правилу по истечении установленного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополнят действующий. Кроме того, Закон не предусматривал правила о прекращении коллективного договора в связи с истечением срока его действия даже по соглашению сторон. В отношении коллективных соглашений вышеназванного правила о пролонгации Закон не предусматривал, следовательно, коллективные соглашения прекращают свое действие в связи с истечением срока или досрочно по обоюдному соглашению сторон. Напомним, что этот Закон отменен.

В ТК РФ законодатель принимает разумное решение, восстанавливая общие правила срочности коллективного договора и коллективного соглашения. Коллективный договор (соглашение) заключается на срок до 3 лет. Стороны вправе соглашением продлить срок их действия, но не более чем на три года. Законодатель не предусматривает возможности досрочного прекращения коллективного договора (соглашения) на основании договоренности сторон (ст. 43, 48).

В большинстве стран коллективные договоры и соглашения являются срочными, ограниченными временными рамками. Но имеются и иные, нетрадиционные, подходы. Так, по Закону о коллективных соглашениях (1957 г.) в Израиле коллективное соглашение может быть как срочным, так и бессрочным. Коллективное соглашение с неопределенным сроком может быть прекращено по инициативе одной из сторон, притом что к этому времени указанное соглашение действовало не менее года.

Сделаем выводы.

1. В теории советского трудового права, рецепированной российской наукой и законодательством, сложилось промежуточное учение о «смешанной природе» коллективного договора, который содержит как локальные нормы права, так и взаимные обязательства сторон. Вместе с тем между общепризнанным среди отечественных ученых отнесением коллективных договоров к числу источников права и законодательной трактовкой данной проблемы существуют определен-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ные разночтения. Фактически российское законодательство косвенно относит коллективные договоры и соглашения к числу источников права, называя их в числе иных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 5 ТК РФ), одновременно подчеркивая их роль как основания взаимных договорных прав и обязанностей сторон (ст. 9 ТК РФ). Ранее нормативный характер они получали только в части положений, если в законах и иных нормативных правовых актах содержалось прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре (ст. 41 ТК РФ до редакции Федерального закона от 30 июня № 90-ФЗ). Это очень походило на реализацию идеи «делегированного нормотворчества» через придание коллективному договору статуса нормативного договора. Убежденность отечественных ученых в необходимости нормативно-правового характера коллективного договора нами разделялась и ранее, но она не находила подтверждения в объективном праве. При этом ссылки на международный опыт, упоминание известного изречения ряда французских ученых о том, что коллективный договор имеет «тело договора, но душу закона», нами также одобрялись, но мало проясняли ситуацию. Представляется, что новая редакция ст. 5 и 41 ТК РФ на уровне федерального закона закрепила статус коллективного договора как нормативного источника права. По своей правовой природе это нормативные договоры, где стороны могут устанавливать локальные нормы права, регулирующие любые социально-трудовые отношения при соблюдении отраслевых принципов и не ухудшающие положение работников. Естественно, что эти локальные нормы должны соответствовать общим требованиям к нормам права (неперсонифицированность, неказуистичность и др.). Созвучную правовую природу нормативного договора имеют также и отраслевые (межотраслевые) коллективные соглашения и региональные соглашения о минимальной заработной плате, о чем свидетельствует и легализация специальной процедуры их распространения на работодателей, не участвовавших в заключении этих соглашений. Иные коллективные соглашения (генеральное, межрегиональные, региональные) являются по свой природе организационными (рамочными) договорами. Как юридический факт, это коллективное соглашение порождает права и обязанности социальных партнеров по сотрудничеству в сфере регулирования социально-трудовых отношений, где сотрудничество облекается в конкретные целевые мероприятия по участию в разработке законопроектов и т.д.

2. Юридическая сила коллективного договора (соглашения) по российскому законодательству соответствует в основном принятой на За-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

паде практике. Его условия имеют приоритет в части улучшения положения работников как перед трудовым законодательством, так и перед трудовым договором. Действие условий коллективного договора распространяется на всех работников организации независимо от членства в профсоюзе. Вместе с тем по действующему законодательству коллективный договор фактически носит односторонний характер. С одной стороны, коллективные обязательства работников (например, отказ от забастовок) как стороны коллективного договора декларативны. С другой стороны, в законодательстве о коллективных договорах не предусмотрены эффективные правовые способы принудительного обеспечения исполнения работодателем условий коллективного договора. Все это, на наш взгляд, нарушает баланс интересов и принципы социального партнерства. Аналогичные пожелания имеют место и в отношении необходимости разграничения в законодательстве процедур «присоединения» к коллективному соглашению и «распространения» коллективного соглашения и их правовых последствий.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Глава 19. Право работников на участие в управлении организацией

История вопроса

В начале XX в. в России в нормативном порядке легализуются первые формы самодеятельности рабочих и привлечение их к участию в улучшении своего положения. Принимается Закон от 10 июня 1903 г. о фабричных старостах. Один из разработчиков названного Закона В.П. Литвинов-Фалинский охарактеризовал его как первый шаг в области организации рабочих и их самодеятельности на началах представительства. Но этот шаг оказался неудачным. Нормативные положения Закона о фабричных старостах фактически не действовали, и данный институт в дореволюционной России не укоренился. Этот Закон, как писал В.П. Литвинов-Фалинский, «носит полицейский характер... Его цель – предупреждение фабричных беспорядков, поскольку эти последствия обуславливаются невозможностью для рабочих выражать свои общие пожелания и требования»[1]. Сущность Закона сводилась к предоставлению фабрикантам права разрешать рабочим выбирать из своей среды старост. Староста признавался уполномоченным выбравших его работников и заявлял управлению предприятия, фабричной инспекции, местным органам власти о нуждах и ходатайствах, касающихся условий найма. Он был вправе для обсуждения дел собирать рабочих, его избравших, в месте и во время по указанию управления предприятия. Порядок избрания старост, требования, предъявляемые к кандидатам, срок полномочий, порядок освобождения старост от работ для исполнения их обязанностей должны были определяться локальными правилами о старостах. Управление предприятия было обязано предоставить эти правила на утверждение Губернатора по докладу Старшего фабричного инспектора. Эти правила приобретали характер локального нормативного акта. Впоследствии названный Закон вошел в качестве главы 3 УПТ «Об учреждении старост в промышленных предприятиях» (изд. 1913 г.).

После Февральской революции 1917 г. широкое распространение получили фабрично-заводские комитеты как органы рабочей самодеятельности на предприятиях. Временное правительство 23 апреля

[1] *Литвинов-Фалинский В.П.* Фабричное законодательство и фабричная инспекция в России. СПб., 1904. С. 93.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

1917 г. приняло Постановление о рабочих комитетах в промышленных заведениях, которое представляло последним широкие возможности по защите прав работников. Фабрично-заводские комитеты должны были избираться на фабриках и заводах из числа их рабочих на основе всеобщего равного избирательного права. На комитеты были возложены задачи представительства рабочих в их сношениях с правительственными и общественными учреждениями, перед администрацией и владельцами предприятий. В разработке этого Постановления принимали участие Л.С. Таль и И.С. Войтинский. По мнению некоторых русских юристов, оно послужило примером для немецких законодателей при разработке Закона от 4 февраля 1920 г. «О советах предприятий»[1]. Германский закон предписывал создание на всех предприятиях, где было свыше 20 рабочих, совещательного органа с участием представителей рабочих. Также рабочее представительство устанавливалось в смешанных организациях предпринимателей и рабочих. Декларировалось «деловое объединение работников и работодателей», основой которого должны быть генеральные тарифные соглашения и взаимные консультации. Рабочее представительство провозглашалось также и на уровне примирительных камер[2]. В России уже в 1918 г. рабочие комитеты были включены в систему профсоюзных органов в качестве его низшего звена[3] и фактически прекратили свое существование как органы рабочего представительства с определенной степенью самостоятельности.

КЗоТ 1918 г. декларативно провозглашал на предприятиях и в хозяйствах, применяющих труд в форме организованного сотрудничества, предоставление трудящимся под руководством Центральной Советской власти самое широкое самоуправление. Но по тексту закона оно сводилось лишь к профсоюзному представительству работников: предоставлению права профессиональным союзам вырабатывать тарифные положения (ст. 8), обжалованию в профсоюз отказа в окончательном принятии на работу трудящегося, не выдержавшего испытание (ст. 36), установлению условий оплаты труда расценочными комиссиями, образуемыми при соответствующих профессиональных организациях (ст. 61).

КЗоТ 1922 г. не упоминал о рабочем представительстве, т.е. по смыслу единственным представителем трудящихся признавались только проф-

[1] См.: *И.В.* Наш Кодекс о труде и белые юристы за рубежом // Вопросы труда. 1923. № 4. С. 35–36.

[2] См.: *Догадов В.М.* Правовое регулирование труда при капитализме. М., 1959. С. 97–99.

[3] См., например: *Смолярчук В.И.* Законодательство о трудовых спорах. М., 1966. С. 47.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

союзы, правовой статус которых был закреплен в специальной главе XV Кодекса «О профессиональных (производственных) союзах рабочих и служащих и их органах в предприятиях, учреждениях, хозяйствах».

В связи с подготовкой и проведением хозяйственной реформы во второй половине 50-х годов XX в. монополия профсоюзов на представительство прав и интересов работников была несколько поколеблена. Вначале это было связано с Положением о постоянно действующем производственном совещании на промышленном предприятии, стройке, в совхозе (ПДПС), утвержденном Постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС от 9 июля 1958 г. В Положении было сказано, что ПДПС является одной из форм широкого привлечения рабочих и служащих к управлению производством и подчиняет свою работу задачам выполнения, перевыполнения государственных планов. 18 июня 1973 г. было утверждено новое Положение о ПДПС. В науке советского трудового права при характеристике правомочий ПДПС мнения ученых разошлись. Так, Ф.М. Левиант утверждала, что Положение о ПДПС обязывает администрацию организовывать выполнение решений производственных совещаний. По ее мнению, эти решения должны носить обязательный для администрации характер, которая не вправе отклонить законные решения ПДПС[1]. Большинство авторов считали, что решения ПДПС носят совещательный характер и необязательны для администрации[2]. Отмечалось, что придание решениям ПДПС юридически обязательного характера означало бы наделение этого совещательного органа контрольно-надзорными функциями в вопросах управления производством, что привело бы к дублированию работы в соответствующем направлении ФЗМК (фабрично-заводских местных комитетов)[3]. Согласно Положению о ПДПС производственное совещание работало под руководством фабзавместкомов. Таким образом, ПДПС являлись совещательным органом, формой участия работников в решении производственных вопросов, но под общим руководством профсоюзов.

Затем Основы законодательства о труде Союза ССР и союзных республик о труде 1970 г. (ст. 97) и КЗоТ 1971 г. (ст. 227, 228), провозгласили право рабочих и служащих участвовать в управлении производством не только через профессиональные союзы, но и иные общественные

[1] См.: *Левиант Ф.М.* Осуществление ленинских идей об участии профсоюзов в управлении производственными коллективами // Ленин о труде и праве. Л., 1970. С. 97–98.

[2] См.: Трудовое право и научно-технический прогресс / Под ред. С.А. Иванова. М., 1974. С. 412.

[3] См.: Участие трудовых коллективов в управлении производством / Под ред. А.Д. Зайкина. М., 1980. С. 49–50.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

организации, органы народного контроля, общие собрания, производственные совещания, конференции и различные формы общественной самодеятельности. Статьи закона об иных (непрофсоюзных) формах участия работников в управлении предприятием позднее были объединены в особую главу КЗоТа XV-А «Трудовой коллектив».

В 70–80-е годы XX в. в советской науке трудового права активизировались научные исследования проблем производственной демократии, права рабочих и служащих участвовать в управлении производством. В учебниках по трудовому праву, изданных после принятия Основ законодательства о труде и КЗоТа 1971 г., в отраслевые принципы трудового права включается принцип участия коллективов трудящихся в управлении предприятиями, выделяются в качестве производных от трудового отношений отношения по участию коллективов рабочих и служащих в управлении производством[1]. В это время родилась также и концепция коллективных трудовых правоотношений[2], получил обоснование правовой статус нового самостоятельного субъекта в трудовом праве – трудового коллектива, о чем речь пойдет дальше.

Несмотря на то, что СССР провозглашался государством рабочих и крестьян, правовой статус трудового коллектива впервые был закреплен по истечении 60 лет советской власти в Конституции СССР (1977 г.). Трудовой коллектив признавался самостоятельным субъектом права, которому принадлежал широкий круг полномочий в политической, социально-экономической сферах. Но эти широкие конституционные полномочия трудового коллектива долгие годы оставались декларативными, так как отсутствовал правовой механизм их реализации. Наконец, в 1983 г. принимается специальный Закон СССР «О трудовых коллективах и повышения их роли в управлении предприятием, организацией, учреждением»[3]. Этот Закон базировался на теории «участия трудового коллектива в управлении предприятием». Суть этой теории заключалась в следующем: управляет трудом администрация предприятия, организации, учреждения, трудовой коллектив лишь участвует в управлении с правами совещательного голоса. В Законе содержалось около 100 полномочий трудового коллектива

[1] См.: Советское трудовое право / Под ред. Н.Г. Александрова. М., 1972. С. 108–113, 174; Советское трудовое право / Под ред. В.С. Андреева. М., 1971. С. 37–38, и др.

[2] См.: *Гинцбург Л.Я.* Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977; *Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П.* Советское трудовое право: вопросы теории. М., 1978; *Иванов С.А., Лившиц Р.З.* Личность в советском трудовом праве. М., 1982; *Цепин А.И.* Профсоюзы и трудовые права рабочих и служащих. М., 1980, и др.

[3] Ведомости Верховного Совета СССР. 1983. № 25. Ст. 382.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

в сфере производства, социально-бытового и жилищно-культурного обслуживания, воспитания членов трудового коллектива. При этом подавляющее число полномочий носили совещательный характер, о чем свидетельствует терминология Закона: «трудовой коллектив участвует, разрабатывает, заслушивает, ставит вопрос и др.». И лишь пять полномочий трудового коллектива относились к решающим, такие как принятие коллективного договора, утверждение правил внутреннего трудового распорядка и др. На этот Закон возлагались большие надежды в плане повышения эффективности производства и производительности труда. Но ожидания не оправдались, Закон имел весьма низкую эффективность, приближающуюся к нулевой. Среди причин назовем две основные: во-первых, это совещательный характер полномочий трудового коллектива, что означало возможность игнорирования мнения трудового коллектива со стороны администрации; во-вторых, трудовой коллектив не имел постоянно действующего органа, который бы обеспечивал реализацию прав трудового коллектива.

На следующем этапе становления правового статуса трудового коллектива принимаются Закон «О государственном предприятии» (1987 г.)[1] и новая глава КЗоТа РФ XV-А «Трудовой коллектив» (ред. 1988 г.). В основу этих нормативных актов была положена иная теория – теория самоуправления трудового коллектива. Согласно этой теории трудовой коллектив являлся полноправным хозяином на предприятии, самостоятельно решал все вопросы производственного и социального развития. Трудовой коллектив обладал решающими полномочиями, при этом решения общего собрания (конференции) трудового коллектива были обязательны не только для членов трудового коллектива и администрации, но и для вышестоящих государственных и хозяйственных органов. Руководители всех уровней на предприятии избирались на должность трудовым коллективом. На предприятии создавался постоянно действующий орган трудового коллектива – совет трудового коллектива (СТК), решения которого были обязательны для администрации, и в случае возникновения разногласий с администрацией вопрос выносился на рассмотрение общего собрания (конференции) трудового коллектива. Это порождало двоевластие на предприятии в лице двух руководящих органов: администрации и СТК. Кроме того, СТК активно вмешивался в сферу деятельности профсоюзов и решение социальных вопросов, что обеспечивало второй уровень двоевластия, но уже в социальной области. Как показала практика при-

[1] Ведомости Верховного Совета СССР. 1987. № 26. Ст. 385.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

менения рассматриваемых нормативных актов, идея самоуправления трудового коллектива также потерпела фиаско. Причина кроется в том, что нельзя примерять «костюм одного размера» на все формы и виды предприятий и организаций, отсюда и колебания из одной крайности в другую и дискредитация вышеназванных теорий участия работников в управлении и самоуправления трудового коллектива.

В этой связи в 1992 г. появилась новая редакция КЗоТа 1971 г., где предлагался дифференцированный подход к формам участия работников в управлении предприятием, организацией в зависимости от вида собственности и организационно-правовых форм предприятия. При этом собственник предприятия осуществлял свои права по управлению предприятием непосредственно либо через уполномоченные им органы. Структура управления и формы участия трудового коллектива в управлении должны были определяться уставом предприятия, коллективным договором. В нормативном порядке закреплялись исключительные полномочия трудового коллектива, которыми он обладает независимо от соглашения сторон. К исключительным полномочиям относятся две группы полномочий. Первая группа была закреплена в КЗоТе. Это решение вопроса о заключении коллективного договора; определение перечня и порядка предоставления работникам предприятий социальных льгот из фондов трудового коллектива; регулирование форм и условий деятельности на предприятии общественных организаций. Более широкий перечень полномочий исключительного характера принадлежал трудовым коллективам государственных и муниципальных предприятий, а также предприятий, в имуществе которых вклад государства или муниципалитетов составляет более 50% (ст. 235.1 КЗоТа РФ). Вторая группа исключительных полномочий — это полномочия, предусмотренные конкретным коллективным договором в качестве таковых. Между тем КЗоТ по-прежнему не содержал определения трудового коллектива, хотя глава XV-А КЗоТа РФ имела наименование «Трудовой коллектив». Кодекс не определял и механизма реализации полномочий трудового коллектива, оставляя этот вопрос на усмотрение работодателя и трудового коллектива. Но вряд ли стоило уповать на достижение соглашения между сторонами по этому сложному вопросу. Оставался открытым вопрос о представительстве интересов трудового коллектива одновременно и выборными органами (типа СТК), и профсоюзами, причем на предприятии могли действовать сразу несколько профсоюзных организаций.

ТК РФ разрубил «гордиев узел» отказом от концепции «трудового коллектива и его полномочий в управлении трудом», вернувшись

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

к концепции «участия работников в управлении организацией». Работники наделяются этим правом непосредственно или через своих представителей (ст. 52). При этом законодатель, как и ранее, не раскрывает правового механизма реализации управленческих полномочий работниками, ограничиваясь лишь перечислением открытого перечня основных форм участия работников в управлении организацией и прав представителей работников (ст. 53). К этим формам отнесены следующие: учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором, проведение представительными органами работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, участие в разработке и принятии коллективных договоров и иные формы участия, определенные ТК РФ, учредительными документами организации, коллективными договорами или локальными нормативными актами.

В этой связи рассмотрим поставленные выше вопросы, как обычно, прибегнув к уже имеющимся в советском трудовом праве теоретическим концепциям трудового коллектива и к зарубежному опыту.

Понятие и структура коллектива работников

В литературе по трудовому праву тема «Трудовые коллективы как субъекты трудового права» активно разрабатывалась с начала 80-х годов XX в. Она была популярна в свете идей социалистического демократизма и коллективизма на производстве и концепции общенародного государства, с одной стороны. С другой стороны, интерес к ней был вызван новым законодательством о трудовых коллективах. В этой связи можно констатировать, что на уровне теории трудового права советского периода эта тема была довольно полно исследована[1]. Не обойден был вниманием и зарубежный опыт участия работников в управлении предприятиями[2]. Однако не менее очевидно, что в условиях формирования рыночных механизмов эта тема требует нового осмысления,

[1] См., например: Трудовой коллектив как объект и субъект управления / Под ред. А.С. Пашкова. Л., 1980; Участие трудовых коллективов в управлении производством / Под ред. А.Д. Зайкина. М., 1980; *Куренной А.М.* Производственная демократия и трудовое право. М., 1989; *Савич В.И.* Управление трудом и трудовое право. Томск, 1986; *Хохлов Е.Б.* Экономические методы управления и трудовое право. Л., 1991; *Цепин А.И., Пятаков А.В.* Трудовое право и трудовой коллектив. М., 1986; *Шахов В.Д.* Механизм самоуправления трудового коллектива (организационно-правовые проблемы). Свердловск, 1990, и др.

[2] См., например: Трудовое право и научно-технический прогресс / Под ред. С.А. Иванова. М., 1974. С. 523–547; *Киселев И.Я.* Неоконсерваторы против рабочего класса. М., 1988.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

иных подходов к ее освещению. Первый «крамольный» вопрос, который возникает в связи с поставленной проблемой: существует ли трудовой коллектив как особый коллективный субъект в трудовом праве? Этот вопрос возник не случайно, так как в законах «О коллективных договорах и соглашениях» (1992 г.), «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (1995 г.) не упоминается термин «трудовой коллектив». Нет такого субъекта трудового права и в ТК РФ. Он заменен на категорию «работники», а для обозначения представительных органов трудового коллектива применяется термин «представители работников». Полагаем, что такая «революционная» смена законодателем своей позиции неоправданна по меньшей мере по двум причинам. Во-первых, с практической точки зрения необходимо учитывать российский менталитет в трудовых отношениях, связанный с довольно долго культивируемой на уровне идеологии моделью коллективизма. Более того, в условиях снижения роли профсоюзов, особенно в секторе среднего и малого бизнеса, отказ от иных представительных органов коллектива работников чреват впоследствии нарастанием напряженности в отношениях между работниками и работодателем. Во-вторых, с точки зрения теории вопроса трудовой коллектив как коллективный субъект в трудовом праве сохраняет все признаки такого рода самостоятельного субъекта. Так, общепризнанным в теории советского трудового права с незначительными интерпретациями является следующее определение трудового коллектива:

1) трудовой коллектив – это объединение работников в рамках конкретного предприятия, организации на основе трудовых договоров;

2) имеет организационно оформленное единство с общими органами управления и установленной дисциплиной труда;

3) преследует обособленные социально-трудовые интересы в установлении коллективных условий труда и социальной защиты.

Важно подчеркнуть, что в трудовой коллектив объединяются только те работники, которые работают на основании трудового договора. Именно они объединены общим коллективным интересом в установлении и обеспечении условий труда и социальной защиты, именно они как коллективный субъект выступают в качестве самостоятельных социальных партнеров в отношениях с работодателем. Трудовой коллектив преследует цель обеспечения коллективных условий труда и социальной защиты. Для достижения указанной цели он формирует свои представительные органы, уполномочивает представителей вести диалог с работодателем. Имеется в виду правовой статус трудового коллектива как самостоятельного социального партнера, объединяю-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

щего лиц, работающих по трудовому договору с общим работодателем. Поэтому, когда законодатель в ТК РФ определяет право работников на участие в управлении организацией непосредственно или через своих представителей, это право носит коллективный характер. Представляются интересы не конкретного работника, а «работников» (законодатель использует множественное число), т.е. все-таки коллектива работников. Отметим, что законодатель в отдельных статьях Кодекса все же ведет речь о «представительных органах» работников, которые выступают формой реализации коллективных прав обособленного субъекта – трудового коллектива (ст. 144, 147, 154, 162, 190 и др.).

Таким образом, если в указанном контексте определять правовой статус трудового коллектива, то тогда в логическую цепочку выстроятся коллективные трудовые права и интересы: право на участие в управлении трудом, право на коллективные переговоры и заключение коллективного договора, соглашения, право на забастовку и др. Названные права могут квалифицироваться только как коллективные права, так как, например, понятия индивидуальной забастовки закон не знает. Наличие в законе категории коллективных прав – это еще один аргумент в пользу существования трудового коллектива, который является носителем коллективных социально-трудовых прав.

Механизм осуществления полномочий трудового коллектива

Новая и весьма спорная позиция законодателя по отношению к трудовому коллективу как коллективному субъекту в трудовом праве не означает, что не существует потребности в постоянном и общем представительстве социально-трудовых прав и интересов. Одну из форм такого представительства мы рассмотрели ранее – это профсоюзное представительство. Другая форма постоянного и общего представительства коллективных социально-трудовых прав и интересов связана с выработанными практикой видами производственной демократии. Имеются в виду две основные формы реализации полномочий трудового коллектива: общее собрание (конференция) – непосредственная демократия и представительные органы коллектива работников – представительная демократия.

Напомним, что в ТК РФ законодатель только в общей форме определил право работников на участие в управлении организацией, осуществляемое непосредственно или через свои представительные органы. В первом случае ТК РФ лишь упоминает об общем собрании (конференции) работников (ст. 31) и только в отношении порядка разрешения коллективных трудовых споров конкретизирует требования по правомочному составу общего собрания (конференции) работников

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

и по обеспечению обязанности работодателя создать необходимые условия для их проведения (ст. 399).

Между тем общее собрание (конференция) коллектива работников как форма реализации его коллективных полномочий должна быть опосредована закрепленным в общей части ТК РФ коллективным правом на проведение собраний (конференций). Между тем в ТК РФ содержится лишь указание на обязанность работодателя создать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором (соглашением). В законодательстве зарубежных стран можно встретить конкретные нормативные предписания, обеспечивающие реализацию механизма непосредственной демократии на производстве. Например, в Испании Законом от 10 марта 1980 г. «О статусе трудящихся» устанавливается, что названное собрание может созываться по требованию представительного органа работников (комитета предприятия) либо групп работников, объединяющих не менее 30% штатных работников. Оно проводится во внерабочее время, если иное не оговорено с предпринимателем[1]. В «Статуте трудящихся» Италии (Закон от 10 мая 1970 г.) право на собрание реализуется не только в нерабочее время, но и в рабочее, но не более 10 часов ежегодно, оплачиваемых в обычном порядке. При этом коллективным договором могут устанавливаться более благоприятные условия[2]. В ФРГ в соответствии с Промышленным уставом 1972 г. все работники предприятия четыре раза в год участвуют в собраниях, которые проводятся в рабочее время и с сохранением за это период заработной платы. Такие собрания созываются и проводятся представительными органами работников – производственными советами. На собрание приглашаются и представители работодателя. По крайней мере не менее одного раза в год работодатель или его представитель обязаны сделать на этом собрании доклад о кадровой политике, социальных отношениях и экономическом состоянии и перспективах развития предприятия.

Используя зарубежный и наш собственный опыт правового регулирования коллективного права на проведение общих собраний и конференций, считаем, что на уровне ТК РФ, и не только в отношении порядка разрешения коллективных трудовых споров, следует определить механизм реализации этого права, установив:

1) характеристики инициаторов созыва собрания (конференции);

[1] См.: Испания: Конституция и законодательные акты. М., 1982. С. 204–278.
[2] См.: Италия: Конституция и законодательные акты. М., 1988. С. 357–389.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

2) обязанности работодателя по обеспечению условий для проведения собрания (места, времени и т.д.);

3) правомочный состав общего собрания (конференции).

Принятие указанных общих норм о непосредственной демократии сыграют свою роль и при реализации положений о социальном партнерстве в сфере труда.

Другой не менее важной формой осуществления полномочий коллектива работников являются представительные органы работников.

В ТК РФ законодатель не раскрывает порядок их формирования и взаимодействия с профсоюзами. Исключение составляет порядок создания единого представительного органа для ведения коллективных переговоров (ст. 37). Представительные органы, как показывает прошлая практика, могут формироваться как на постоянной основе, например совет трудового коллектива, так и на временной – как органы общественной самодеятельности. Действующее российское трудовое законодательство не регламентирует процедуру создания, а также количественный и качественный состав этих органов. Полномочия представителей работников Кодекс определяет в общей форме как право на получение информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, право на учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Кодексом и коллективным договором, право на обсуждение вопросов о работе организации, право на проведение консультаций по вопросам принятия локальных нормативных актов и др. Перечень полномочий представительных органов работников открытый, он может дополняться учредительными документами организации, коллективным договором или локальным нормативным актом организации (ст. 53 ТК РФ). Следовательно, порядок реализации предусмотренных законом прав на участие работников в управлении организацией в значительной части отдан на откуп корпоративным нормативным актам: учредительным документам организации, коллективным договорам и локальным нормативным актам. Такое решение законодателя представляется нам недостаточно обоснованным и последовательным. Отказ от централизованного правового регулирования рассматриваемых отношений и ограничение общими рамками нормативных деклараций права работников на участие в управлении организацией (глава 8 ТК РФ) являются «другой крайностью».

В ТК РФ однозначно не определена и юридическая природа предоставленных представителям работников прав. Скорее всего, это права совещательного характера, о чем свидетельствуют фразы «учет мнения, проведение консультаций, обсуждение вопросов, участие в разработке,

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

получение информации» (ст. 53). Для работодателя это означает, что мнение представительного органа работников носит рекомендательный характер, если иное не будет предусмотрено в коллективном договоре, локальных нормативных актах. В этих актах полномочия представительного органа работников могут получить решающий или согласовательный характер. Рекомендательный характер коллективных полномочий представительных органов работников не означает, что работодатель вправе их игнорировать. Этим полномочиям корреспондирует обязанность работодателя соблюсти установленную законом или локальным нормативным актом процедуру учета мнения, проведения консультаций, а также обязанность работодателя предоставить информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников. Обязанности работодателя обеспечены санкциями организационного характера, юридической ответственностью на случай их неисполнения. Так, локальные нормативные акты, принятые без соблюдения порядка учета мнения представительного органа работников, являются недействительными (ст. 8 ТК РФ). Представитель работодателя, уклоняющийся от участия в коллективных переговорах, подвергается штрафу (ст. 54 ТК РФ). Однако процедура «учета мнения» устанавливается Кодексом только в отношении профсоюзного органа (ст. 372, 373 ТК РФ). Это означает, что необходимо либо прибегнуть к аналогии закона, либо процедура учета мнения представительного органа работников должна быть установлена в коллективном договоре, локальном нормативном акте.

В ТК РФ предусматриваются дополнительные гарантии только отдельным категориям иных представителей работников. К ним относятся представители работников, участвующие в коллективных переговорах, на период их ведения (ст. 39) и разрешения коллективного трудового спора (ст. 405). Эти так называемые временные представители работников защищены в меньшей мере в отличие от профсоюзных представителей. Во-первых, эти гарантии ограничены сроком ведения коллективных переговоров или разрешения коллективного трудового спора. Во-вторых, эти гарантии различаются по объему. Так, на представителей работников, участвующих в коллективных переговорах, не распространяются гарантии на случаи расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с трудовым законодательством предусмотрено увольнение с работы. В то же время представители, участвующие в разрешении коллективного спора, не могут быть уволены по инициативе работодателя (независимо от оснований) без предварительного согласия уполномочивше-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

го их на представительство органа. Между тем в КЗоТе 1971 г. (в ред. 1992 г.) устанавливались равные дополнительные гарантии для выборных профсоюзных работников, членов комиссий по трудовым спорам и членов совета трудового коллектива. Члены совета трудового коллектива не могли быть по инициативе администрации переведены на другую работу или подвергнуты дисциплинарному взысканию, уволены по инициативе работодателя без согласия совета трудового коллектива (ст. 235). Такой подход соответствовал международно-правовым стандартам. Согласно Конвенции МОТ № 135 представители трудящихся на предприятиях должны пользоваться эффективной защитой от любого действия, которое может нанести им ущерб, включая увольнение в связи с законной деятельностью как представителей трудящихся. Рекомендацией № 143 предлагается широкий перечень мер для обеспечения защиты представителей трудящихся. К ним относятся, в частности, консультации с независимым органом, государственным или частным, или получение их мнения или согласия, прежде чем решение об увольнении представителя работников станет окончательным. Это и специальная процедура обжалования для представителей трудящихся, считающих, что к ним применены несправедливые меры, также признание приоритета представителей трудящихся на сохранение работы в случае сокращения штатов. В зарубежном законодательстве имеют место и иные гарантии прав представителей работников. Так, согласно ТК Франции участие работников в деятельности производственного совета организации подлежит оплате в размере среднего заработка за соответствующий период.

Для того чтобы дать оценку новой позиции законодателя по рассматриваемым проблемам, обратимся к анализу современного международного и зарубежного опыта.

Первая модель – профсоюзное представительство. В ряде стран (США, Канада, Япония, Польша, Великобритания, Ирландия, Италия и др.) профсоюзная организация на предприятии по закону считается представителем не только членов профсоюза, но и всех работников, не входящих в профессиональный союз. Как правило, работодатель признает «наиболее представительный профсоюз». В случае конфликта, отказа работодателя от ведения коллективных переговоров с данным профсоюзом в законодательстве предусмотрена административная процедура признания прав профсоюза на представительство. Так, в соответствии с законодательством США право на ведение коллективных переговоров признается только за тем профсоюзом, чьи полномочия на данное представительство подтверждены официально

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

путем выдачи сертификата Национальным управлением по трудовым отношениям США. При этом названный сертификат получит только тот профсоюз, в котором членами являются не менее 30% работников предприятия[1]. Однако современное законодательство США не исключает и формы рабочего представительства[2]. Совершенно особая система профсоюзного представительства существует в Великобритании, где преобладает добровольное признание профсоюзов работодателями для целей коллективных переговоров, в случае отказа работодателя от признания профсоюза допускается принудительное признание[3].

Таким образом, зарубежная практика профсоюзного представительства многообразна. В какой степени наш российский законодатель использует этот зарубежный опыт? В ТК РФ представителями работников признаются профессиональные союзы или иные представители, избираемые работниками (ст. 29). Разделительный союз «или» формально исключает существование одновременно профсоюзного и рабочего представительства. Приоритет отдается профсоюзному представительству, так как согласно ТК РФ (ст. 31) иные представители работников могут появиться в организации только при отсутствии в этой организации первичной профсоюзной организации или при наличии в организации профсоюза, объединяющего менее половины работников. Коль скоро законодатель не признает самостоятельного субъекта – трудовой коллектив, постольку и рабочее представительство является «второсортным», получает право на существование при отсутствии «представительного профсоюза». При соблюдении указанного условия иные представители работников должны избираться на общем собрании (конференции) работников организации. Следовательно, возвращаясь к правовому статусу трудового коллектива, они фактически выступают представителями коллективного субъекта – работников конкретной организации. В отличие от профсоюзного представительства «иные представители работников» (по терминологии МОТ – «производственные советы») в своей деятельности не основываются на членстве и ограничиваются масштабами конкретной организации.

---

[1] См.: *Андросов В.П.* Профсоюзы в США в условиях государственно-монополистического капитализма. М., 1971.

[2] См. подробнее: *Лютов Н.Л.* Профсоюзное движение в Великобритании: основные этапы развития и современный правовой статус // Труд за рубежом. 2007. № 3. С. 149–157; *Мачульская Е.* Управление предприятием и трудовое право: опыт США. М., 1996.

[3] См.: *Жарков Б.Н., Машезерская Л.Я., Усенин В.И.* Рабочий коллектив и коллективные договоры на современном капиталистическом предприятии. М., 1972; Трудовое право и научно-технический прогресс / Под ред. С.А. Иванова. С. 523–547.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Вторая модель – «чистое» представительство наемных работников в советах и комитетах предприятий. Эта модель типична для таких стран, как Австрия, Греция, Испания, Португалия, ФРГ, Нидерланды и др. Советы (комитеты предприятий) являются органами рабочего представительства. Трудовой коллектив избирает своих представителей в этот орган. Его количественный состав и сроки избрания устанавливаются в законодательных актах. По объему полномочий это, как правило, консультативный орган по социальным вопросам: в форме участия в принятии решений по вопросам рабочего времени и отпускам, охране труда, в разработке социальных мероприятий. По производственно-хозяйственным вопросам деятельности предприятия совет (комитет) предприятия обычно имеет право только на получение от работодателя информации по названным вопросам. Таким образом, советы (комитеты) предприятий выступают как бы оппозиционным органом по отношению к работодателю, что роднит эти органы с профсоюзными комитетами. Работодатель вправе лишь ограничиться консультациями с этим органом по социальным вопросам. Так, например, именно о таком совете идет речь в ТК Венгрии (1992 г.)[1]. Порядок таких консультаций, степень обязательности учета мнения совета предприятия конкретизируются в рамках коллективных договоров или специальных внутрифирменных соглашений[2], реже – в законодательстве. В последнем случае ярким примером служит германская модель участия работников в управлении.

Германская модель имеет давние традиции. Еще в 20-е годы прошлого века в период Веймарской республики был принят Закон о советах предприятий и их представительствах. В настоящее время Закон о статусе предприятий 1952 г. предусматривает создание производственных советов по инициативе работников на всех предприятиях с числом занятых не менее пяти человек. При этом производственные советы наделены следующими правами: 1) право на получение информации по вопросам кадрового планирования, экономического положения предприятия и др.; 2) право на выражение своего мнения по вопросам увольнения работников; 3) совещательные полномочия по вопросам планирования производственного процесса, ввода нового оборудования и др.; 4) право на протест (отлагательное вето на решения работодателя, ко-

[1] См. подробнее: *Нача Б.* Проблемы становления системы социального диалога в Венгрии // Опыт и проблемы социального диалога в России и странах Европейского союза. М., 2005. С. 89–91.

[2] См. подробнее: Труд за рубежом. М., 1991. № 3. С. 97–102; *Валитов М.Г., Силин А.А.* Регулирование трудовых отношений на Западе: взгляд из России. М., 2005. С. 146–167.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

торое может быть преодолено только в судебном порядке) при принятии работодателем решений по вопросам принципов оценки работников и кадрового отбора, организации профобучения работников и переобучения; 5) право на совместное с работодателем принятие решений, касающихся определенного круга вопросов. Так, в ФРГ Промышленным уставом 1972 г. (ст. 87) устанавливается исчерпывающий перечень вопросов, по которым производственные советы обладают правом совместного с работодателем принятия решений (вопросы внутреннего трудового распорядка, время, место и способ выплаты заработной платы, график отпусков и др.)[1]. В случае несогласия между производственным советом и работодателем их спор разрешается с участием специального арбитражного комитета. Немецкие производственные советы имеют право заключать производственные соглашения с работодателем по экономическим, социальным и трудовым вопросам, которые не урегулированы коллективными договорами.

Третья модель – «смешанное» представительство как форма участия работников в управлении предприятием. Она характерна для таких стран, как Бельгия, Дания, Ирландия, Франция и др. Исследования показывают, что почти три четверти соглашений об организации производственных советов (комитетов) в развитых странах Европы соответствуют рассматриваемой модели[2]. На предприятиях формируются советы (комитеты), в состав которых избираются трудовым коллективом представители наемных работников и назначаются администрацией представители работодателя. Названные советы обладают более широкими полномочиями, включая участие в решении кадровых вопросов (прием и увольнение работника), вопросов, касающихся внутреннего трудового распорядка, охраны труда. В качестве наиболее показательного примера служит французская модель участия работников в управлении организацией.

Во Франции право работников на участие в управлении предприятием является конституционным правом. Согласно преамбуле действующей Конституции Франции «каждый работник участвует через своих делегатов в коллективном определении условий работы, так же как и в руководстве предприятиями». В соответствии с ТК Франции производственные комитеты должны создаваться в обязательном порядке в любых организациях с числом работников 50 человек и более, а в организациях числом

[1] См.: *Антропов В.В.* Участие работников в управлении предприятиями в ФРГ // Труд за рубежом. 2001. С. 20–39.

[2] См.: *Лютов Н.Л.* Производственные советы на предприятиях (опыт развитых стран Европы) // Труд за рубежом. 2003. № 2. С. 50.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

менее 50 человек должны избираться делегаты персонала. Собрания производственного комитета проводятся не реже одного раза в месяц и созываются руководителем организации. В том случае, если руководитель организации не созывает собрания производственного комитета, это может сделать трудовая инспекция по запросу не менее чем половины членов совета. Работодатель обязан запросить мнение комитета предприятия по широкому кругу вопросов: изменения численности и структуры штатов, продолжительности рабочего времени и условий труда. Это обязательная консультация, если решение принято работодателем без предварительной консультации, то оно может быть аннулировано судом[1]. Во Франции права производственных комитетов в экономической сфере сводятся в основном к праву на информацию и консультацию и не предполагают каких-либо полномочий согласительного характера. Что же касается социальной сферы предприятия, то здесь производственные комитеты вправе давать указания руководству по соответствующим вопросам профессиональной подготовки работников, организации столовых и т.п., осуществлять контроль за деятельностью работодателя в этой сфере.

Комитеты предприятий осуществляют контроль или управление социальными учреждениями на предприятиях. Так, в Италии согласно Статуту прав трудящихся (ст. 12) учреждения социального характера, созданные работодателем, управляются паритетным руководящим органом в соответствии с коллективным договором. Во Франции порядок аналогичный. В соответствии с Трудовым кодексом (ст. 432-7) комитет предприятия получает в свое распоряжение те социальные учреждения, которые были созданы и финансируются работодателем.

Смешанное представительство в комитетах предполагает участие последних в организации управления и хозяйственной деятельности предприятия. Так, по законодательству Франции глава предприятия обязан ежегодно в комитет предприятия представлять доклад о хозяйственном обороте предприятия, о движении заработной платы в истекшем году и др. В акционерных обществах комитет предприятия направляет на заседания администрации или наблюдательного совета от двух до четырех своих представителей.

Таким образом, рассматриваемая форма участия работников в управлении предприятием предполагает принятие совместных решений, ориентирована на консенсус с работодателем. Не случайно прямое сотрудничество с работодателем обеспечивается в законодательном порядке.

[1] См.: Трудовое право Франции: Сб. нормативных актов. М., 1985; *Лукьянова Г.И.* Трудовые отношения в современной Франции // Труд за рубежом. 2004. № 3. С. 65–82.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Так, в ряде стран, например Франции, Бельгии, место председателя комитета предприятия отведено руководителю предприятия либо иному представителю работодателя. Объем полномочий комитетов предприятий довольно широк и включает не только участие в решении социально-трудовых вопросов, но и вопросов производственно-хозяйственной деятельности.

И последний момент. В зарубежной практике существует по крайней мере два варианта формирования и функционирования представительных органов работников. В соответствии с первым они могут учреждаться путем принятия соответствующего закона. Именно так обстоит дело в Австрии, Бельгии, Германии, Франции и др. Так, в Нидерландах в соответствии с Законом «О производственных советах» (1979 г.) на предприятиях, где занято не менее 100 работников, работодатель обязан создать производственный совет. В соответствии со вторым вариантом комитеты предприятий (представительные органы работников) в Дании, Норвегии учреждаются на основании коллективного соглашения между центральными организациями трудящихся и предпринимателей на общенациональном уровне. В некоторых странах эти институты формируются на основании заключенных коллективных договоров в рамках как отрасли, так и предприятия (Великобритания, Япония, США, Австралия).

Перечисленные выше модели могут дополняться системами участия работников в управлении компаниями, т.е. участия в принятии решений, относящихся к хозяйственной деятельности компании, ее технической и инвестиционной политике. Речь идет об обязательном участии представителей работников в руководящих структурах компании. Например, Закон Германии о совместных решениях (о соучастии) 1976 г. ввел принцип паритетности представителей держателей акций и наемных работников в наблюдательных советах акционерных обществ с числом трудящихся более 2 тыс. Более того, на предприятиях с числом занятых более 100 человек законодательно предусмотрено образование так называемой экономической комиссии (комитета), состоящей из членов производственного совета и представителей работодателя, которая обладает информационными и консультационными правами в сфере экономических дел предприятия. Экономический комитет ежемесячно обсуждает с дирекцией положение дел, информирует совет о предстоящих производственно-технических и социально-экономических изменениях, но не вправе принимать решения.

ТК Франции устанавливает, что в акционерных обществах два члена комитета предприятия, делегированные комитетом и принадлежа-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

щие один к категории технических кадров и мастеров, а другой – к категории служащих и рабочих, присутствуют на всех заседаниях совета директоров или наблюдательного совета с правом совещательного голоса. Во Франции вторым по значению после комитета предприятия представительным органом работников является комитет гигиены, техники безопасности и условий труда. Во всех делах этот комитет сотрудничает с инспекцией труда. Ежегодно руководитель организации представляет комитету письменный доклад об охране труда и программу действий на следующий период.

В той или иной мере системы соучастия в управлении предусмотрены в законодательстве Дании, Швеции, Норвегии и других стран. Так, в Швеции в соответствии с Законом 1972 г. о представительстве работников в советах директоров акционерных обществ, где работает не менее 100 наемных работников, совет директоров включает по два представителя работников[1]. Этот опыт был бы весьма полезен российскому законодателю. К сожалению, действующее российское законодательство об акционерных обществах и обществах с ограниченной ответственностью обходит молчанием вопросы «соучастия наемных работников в управлении».

При всем многообразии форм участия работников в управлении трудом, форм представительства коллективных социально-трудовых прав и интересов в целом страны с развитой рыночной экономикой стремятся к унификации законодательства о социальном партнерстве. Так, в сентябре 1994 г. Совет министров социальных дел Европейского союза принял Директиву 04/45/ЕС о создании европейского производственного совета из представителей трудящихся или организации соответствующих процедур информации и консультаций с работниками по социально-трудовым вопросам. Эта Директива явилась результатом реализации социальных программ, заложенных в так называемой Зеленой книге – «Участие трудящихся в структурах компаний ЕС» (1975 г.), а также «Хартии Сообщества о фундаментальных социальных правах трудящихся» (1989 г.)[2]. Действие рассматриваемой Директивы распространяется только на крупные транснациональные корпорации (предприятия с числом работников 1000 и более или группы предприятий с указанным совокупным числом работников, находящихся в пределах стран – участниц Директивы). Директива о производственных советах (1994 г.) заключа-

[1] См.: *Силин А.А.* Участие работников в руководящих органах акционерных обществ на Западе // Труд за рубежом. 1997. № 1. С. 49–63.

[2] См.: *Некипелов Д.С.* Производственные советы в странах Западной Европы // Труд за рубежом. 1995. № 3. С. 30–40.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ется в том, что в ней устанавливаются права работников только в области информации о деятельности руководства организации и консультирования. Обязанностей согласовывать какие-либо действия с представителями работников эта Директива не предусматривает. Директивой о производственных советах предусматривается заключение добровольных соглашений между работниками и работодателями по поводу создания и деятельности производственных советов. Европейский производственный совет назначается представителями работников различных предприятий или избирается путем прямого голосования работниками компании. Члены этого совета пользуются защитой и гарантиями наравне с представителями работников в соответствии с национальным законодательством или практикой государства – места работы члена Европейского производственного совета. Вместо создания Европейского производственного совета руководство центральным предприятием и орган для ведения переговоров могут заключить соглашение о предоставлении информации и о консультациях с представителями работников.

Согласно Директиве 2002/14 от 11 марта 2002 г. были введены общие для всех правила информирования и проведения консультаций с наемными работниками. Предприятия с численностью занятых не менее 50 человек, учреждений с численностью занятых не менее 20 служащих обязаны предоставлять представителям работников информацию и проводить с ними консультации, касающиеся экономической деятельности предприятия, итогов и перспектив его развития, состояния занятости и предполагаемых мер для ее обеспечения, мероприятий по организации труда.

Этот опыт представляет для нас интерес в плане интеграции трудового законодательства о социальном партнерстве в рамках СНГ.

Профсоюзы и иные представители работников

В ТК РФ (ст. 31) законодатель ограничился общей формулировкой о том, что наличие иного представителя работников не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий. В законодательстве ряда стран разрешены проблемы «двойного» представительства интересов трудового коллектива как выборными комитетами (советами) предприятия, так и профсоюзными органами. При этом вопрос не решается по принципу «что лучше», обе структуры представительства должны органично взаимодействовать, представляя интересы работников на всех уровнях социального партнерства. В зарубежной практике трудовых отношений применяются следующие системы взаимодействия комитетов (советов) предприятия и профсоюзов.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

1. Профессиональные союзы участвуют в формировании и деятельности комитетов (советов) предприятий. Например, в Дании, Ирландии комитеты и производственные советы создаются на основе соглашения с профсоюзами. В Италии фабричные советы избираются трудовым коллективом по спискам профсоюзов. Во Франции представители профсоюзов участвуют в заседаниях комитета с правами совещательного голоса.

2. Создается «двойная» система представительства интересов трудового коллектива, в которой производственные комитеты действуют независимо от профсоюзов. Яркое проявление эта система нашла в Законе о статусе предприятия в Германии. Закон разграничивает задачи и функции производственных комитетов (советов) и профсоюзов. Профсоюзы в Германии организуются на межзаводском уровне, их задачи выходят за рамки предприятия и связаны с заключением тарифных соглашений и организацией забастовочного движения. Законом «О тарифных соглашениях» только профсоюзам предоставлено право заключать тарифные соглашения от имени занятых по найму[1]. Производственные советы занимаются внутренними вопросами предприятия, их деятельность направлена на сотрудничество с работодателем[2]. Таким образом, заводское представительство ограничивается рамками одного предприятия, организации и ориентировано на прямой диалог с работодателем. Профсоюзы способны отстаивать корпоративные интересы работников и противостоять ассоциациям работодателей. Согласно ТК Франции правом голоса в производственных советах наделены только избранные члены, делегаты профсоюзов лишь вправе посещать собрания производственного совета без права голоса.

Закон РФ о профсоюзах предусматривает, что отношения профсоюзов и их органов с другими представительными органами работников строятся на основе сотрудничества. При этом наличие иных представительных органов работников не может использоваться для воспрепятствования деятельности профсоюзов (ст. 16). Профсоюзы имеют право выдвигать кандидатуры своих представителей для избрания в иные представительные органы работников. Профсоюзы по уполномочию работников вправе иметь своих представителей в коллегиальных органах управления организацией. Но эти права звучат как общее пожелание, порядок их реализации не определен. В зарубежных моделях сотруд-

[1] См.: *Вальтер М.* Трудовое право Германии. Бонн, 1993. С. 18.

[2] См.: *Хоффер Ф.* Профсоюзы и советы предприятий (представительство интересов наемных работников Германии) // Политические исследования. 1993. № 1. С. 26–34.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ничества профсоюзов и представительных органов работников участие профсоюзов гарантируется, обеспечивается установленной процедурой формирования представительных органов.

В связи с изложенными ранее доводами считаем также неприемлемым конфронтационный вариант взаимодействия органов профсоюзов и представительных органов коллектива работников, заложенный в ТК РФ (ст. 31), в соответствии с которым иные представители работников могут избираться только при отсутствии в организации первичных профсоюзных организаций или если ни одна из имеющихся профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя. Согласно ТК РФ (ст. 29) интересы работников на локальном уровне представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками. Разделительный союз «или» содержит в себе конфликтные начала, признание одних и отрицание других представителей. В ряде случаев это приводит к снижению уровня гарантий трудовых прав работников. Так, в ТК РФ профсоюзные органы наделены совещательными полномочиями в сфере применения труда: введение и отмена ранее срока режима неполного рабочего времени (ст. 74), привлечение к сверхурочным работам (ст. 99), привлечение к работе в выходные и праздничные дни (ст. 113), принятие мер при угрозе массовых увольнений (ст. 180) и др. Между тем при отсутствии профсоюзных органов решения принимаются работодателем без учета мнения профсоюзных органов. ТК РФ в данном случае не устанавливает альтернативной возможности учета мнения иных представительных органов работников. Нам могут возразить, заявив, что названные полномочия иных представительных органов могут предусматриваться локальными нормативными актами и коллективными договорами. Однако это уже иной уровень обеспечения представительских и защитных функций иных представителей работников.

На наш взгляд, в рамках закона целесообразно не противопоставлять профсоюзное или иное представительство коллектива работников, а наоборот, решить вопрос об обязательном участии профсоюзов, если таковые действуют в рамках организации, в создании представительных органов коллектива работников. Согласно Конвенции МОТ № 135 и Рекомендации № 143, если в организации существуют одновременно как представители профсоюза, так и выборные представители трудового коллектива, государством должны быть приняты меры, направленные на поощрение сотрудничества между ними. Функции представительства трудового коллектива не должны включать деятельность, которая признана исключительной прерогативой профсоюзов.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

В заключение отметим следующее.

Полагаем, что с учетом традиций российского законодательства целесообразно избрать вариант детальной правовой регламентации на уровне ТК РФ организационно-правовых форм представительства социально-трудовых прав и интересов работников. Теоретическими предпосылками таковой могут служить следующие обоснованные ранее положения.

1. В трудовом праве представительство социально-трудовых прав и интересов работников осуществляют два коллективных субъекта в лице их органов: профессиональные союзы и трудовые коллективы. Они являются носителями коллективных социально-трудовых прав и интересов: права на проведение общих собраний (конференций), права на коллективные переговоры, права на забастовку и т.д. Они отнесены к коллективным правам по форме их реализации (непосредственная и представительная демократия) и являются производными от индивидуальных трудовых прав работника.

2. Профсоюзное представительство подразделяется на обязательное, основанное на уставе профсоюза и законе, и добровольное – в отношении работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших последний представлять их права и интересы. Этот критерий двух видов профсоюзного представительства действует на всех уровнях социального партнерства и распространяется не только на первичные профсоюзные организации, но и на общероссийские, межрегиональные, территориальные профсоюзы и их ассоциации.

3. Напротив, полномочия трудового коллектива как коллективного субъекта трудового права не выходят за рамки одного предприятия или организации. Трудовой коллектив вправе уполномочить профсоюзные органы представлять интересы работников или сформировать свои представительные органы. Представительные органы трудового коллектива могут создаваться как на постоянной основе (общее, постоянное представительство), так и на временной для решения определенных социально-трудовых вопросов (специальное временное представительство). По способу формирования состава представительных органов можно выделить «чистое представительство» работников и «смешанное представительство». Последний вариант рассматривается нами как оптимальный, тем более по ранее действовавшему трудовому законодательству СССР советы трудовых коллективов (СТК) относились к органам «смешанного представительства».

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Раздел VI
Индивидуальное трудовое право

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Договор является юридической формы свободы труда.
Р.З. Лившиц

Глава 20. Трудовой договор

20.1. Становление и развитие законодательства о трудовом договоре на Западе и в России

Законодательство о личном найме на Западе до начала XX в.

Трудовой договор является важнейшим институтом трудового права. Исторически именно вокруг него сформировалась новая отрасль – трудовое право. Как нам кажется, в научном исследовании данной проблемы надо разграничить два аспекта. Во-первых, когда и каким образом в договорном порядке стали регулироваться отношения, объектом которых был несамостоятельный (наемный) труд. Во-вторых, когда произошло законодательное обособление трудового договора. Второй аспект достаточно формален и не вызывает больших разночтений. Гораздо сложнее установить истоки договорного регулирования отношений наемного труда.

Начнем с первого, наиболее сложного аспекта. Со времен публикаций отцов-основателей науки трудового права Ф. Лотмара и Л.С. Таля общепризнанным считается следующее. Вопрос о найме труда свободных лиц существовал и занимал законодателя уже у финикийцев, иудеев, индусов и других народов Древнего Востока. Примечательно, что Л.С. Таль критично относился к опыту Древнего Рима в правовом регулировании наемного труда. Это связывалось им с преобладающим рабским трудом и господством идеологии, согласно которой право на пользование чужим трудом было тождественно «праву на добывание выгод от человека»[1]. Более подробно об это мы уже говорили в главе 3 тома 1 настоящего Курса. Здесь же отметим следующее.

Первые попытки теоретического осмысления общественных отношений, складывающихся по поводу применения труда, появились, вероятно, одновременно с появлением такого вида отношений. Скудность и разноречивость исторических источников не позволяет нам ставить и рассматривать эту проблему до периода Средневековья. Да-

[1] См.: *Таль Л.С.* Пути и цели реформы законодательства о найме труда. М., 1912. С. 3–7.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

же данные о суждениях юристов Древнего Рима по этому поводу крайне расплывчаты и сводятся к нескольким дошедшим до нас изречениям Павла и Ульпиана. В этой связи мы можем только присоединиться к устоявшемуся с начала XX в. мнению о том, что древнеримские юристы в условиях рабовладения только вплотную подошли к правовому разграничению имущественного и личного найма, вещи и труда, но так и не довели это разграничение до конца[1].

Как нам представляется, говорить о формировании института личного найма, как и науки трудового права, до того, как относительно четко обособился его объект (наемный труд), малопродуктивно. Исследователи традиционно связывают возникновение относительно обширного класса (слоя) наемных работников только с XIII–XIV вв. При этом первоначально осуществлялся не наем труда мастеров, подмастерьев или учеников, а наем свободных лиц, которые выбыли из числа учеников либо учениками никогда не являлись. Таким образом, цеховая организация средневековой экономики оказала существенное влияние на трудовые отношения.

Нормирование наемного труда в тот период носило не столько правовой, сколько естественно-природный и религиозный характер. Л.С. Таль посвятил историческим корням института трудового договора целую главу своего классического исследования[2]. В последующем никаких новых источников в научный оборот не вводилось, а интерпретация старых строилась на неизменном фактологическом материале. В этой связи можно приветствовать возобновление поиска истоков трудоправовых отношений в римском праве. Бесспорным можно признать только то, что труд чаще всего опосредовался гражданско-правовыми договорами, известными впоследствии как личный наем, подряд и поручение. Л.С. Таль считал, что современная ему наука и законодательство придерживаются этой фикции, в то время как возникла необходимость в легализации самостоятельного трудового договора[3]. В.М. Догадов заочно дискутировал с ним по проблеме личного найма в римском праве. Таль утверждал, что римский взгляд на личный наем как на меновую сделку, юридически не затрагивающую личность нанявшегося, наиболее соответствовал настроениям естественного права XVIII в.[4] В.М. До-

[1] См.: *Таль Л.С.* Наемный труд свободных лиц в римском праве // Журнал Министерства народного просвещения. 1912. № 2. С. 209–256.

[2] См.: *Таль Л.С.* Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ч. 1. Общее учение. Ярославль, 1913. Гл. 3.

[3] См.: *Таль Л.С.* Указ. соч. С. 41.

[4] См. там же. С. 312.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

гадов сомневался в наличии прямой связи между договором найма труда в Древнем Риме и возникновением буржуазного трудового договора, которые имели различную правовую природу[1]. Нам такие сомнения кажутся по меньшей мере обоснованными. С.П. Маврин также не выражает уверенности в том, что римляне отделили способность к труду от его носителя и признали труд самостоятельным объектом имущественного оборота[2]. Еще раз повторимся, что у нас нет достаточных оснований ни для признания, ни для опровержения того, что римские ученые разграничивали личный и имущественный наем и насколько близко они подошли к такому разграничению. В этой связи у нас вызывает сомнение утверждение некоторых авторов об отнесении трудового договора, как и других частноправовых сделок, к порождению древнеримской правовой мысли[3]. Несомненно, что все частноправовые сделки имеют корни в римском праве, но корней трудового договора это касается в минимально возможной степени.

Во второй половине XVIII – начале XIX в. решающим шагом к формированию института трудового договора стала победа идеологии свободных рыночных отношений и снятие всех административных ограничений при заключении договоров о труде. Если можно так выразиться, данный институт формировался способом от противного: сначала провозглашалась полная свобода договора личного найма и только затем законодательно стали вноситься определенные ограничения. Особо стоит упомянуть доктрину естественного права, которая оказала существенное воздействие на формирование законодательного регулирования труда. Исходной точкой данной доктрины являлось положение о том, что свобода является естественным состоянием каждого человека, из чего выводится отсутствие отношений субординации между людьми. При этом каждый человек мог ограничить свою свободу только добровольно, в том числе поступая на работу к другому лицу за определенное вознаграждение. Степень ограничения свободы определялась самими сторонами и находила выражение в условиях договора начиная от времени работы и размера заработной платы. Отсюда мог быть сделан вывод о вступлении сторон такого договора в «союзные отношения». Немецкие ученые Л. Брентано и Г. Геркнер

[1] См.: *Догадов В.М.* Правовое регулирование труда при капитализме. М., 1959. С. 51 (примеч.).

[2] См.: *Маврин С.П.* Рынок труда и трудовое право: проблемы юридической терминологии // Правоведение. 1999. № 3. С. 134.

[3] См.: *Акопова Е.М.* Трудовой договор: становление и развитие. Историко-правовой аспект. Ростов н/Д, 2001. С. 5.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

резонно полагали, что именно фактическая свобода договора о найме стала началом правильного развития капитализма[1]. Все это создавало доктринальные предпосылки для обоснования государственного вмешательства в отношения по поводу наемного труда в целях защиты естественных прав его участников. Тем не менее договор личного найма был в тот период приравнен к числу сделок имущественного характера, к разновидности имущественного найма или даже купли-продажи труда (рабочей силы)[2]. В условиях реакции против возможного возврата феодальных отношений личной зависимости максимальная свобода договаривающихся сторон проводилась в законодательстве западных стран наиболее последовательно.

Показательным в этой связи является классический французский Гражданский кодекс, или Кодекс Наполеона 1804 г.[3] Великая французская революция прошла под лозунгом свободы, равенства и братства, в том числе освобождения труда. Это понималось как запрет законодательно устанавливать какие-либо ограничения, в том числе максимальный рабочий день и минимальную заработную плату. Единственным запретом был запрет пожизненного найма услуг. В Кодексе Наполеона только в двух статьях затрагивались проблемы договоров о труде. В ст. 1780 провозглашалось, что «можно отдавать внаймы свои услуги лишь на время или для определенного предприятия». Согласно ст. 1782 хозяину давалась вера по его слову, по вопросу о количестве задатка, об уплате заработной платы за текущий год и о заработанном по счету за текущий год. Это означало, что при возникновении спора об исполнении условий договора о труде презюмируется правота нанимателя. Примечательно, что это положение ст. 1782 было отменено только Законом 1868 г. В качестве базовой выступала ст. 1710, определявшая договор найма труда как договор, по которому нанимающийся обязан что-либо сделать для другой стороны, а другая сторона (наниматель) обязуется уплачивать за это установленное вознаграждение. К таким договорам применялись общие начала гражданского права[4]. Это послужило своеобразной моделью правового регулирования отношений наемного труда и в других странах. Данная модель предполагала, во-первых, отсутствие специального трудового договора и регулирование трудовых отношений посредством договора личного

[1] См.: *Геркнер Г.* Рабочий труд в Западной Европе. СПб., 1899. С. 475.
[2] См.: *Догадов В.М.* Указ. соч. С. 50–62.
[3] См. подробнее: *Кассо Л.А.* К столетию Кодекса Наполеона. СПб., 1904.
[4] См.: *Дюги Л.* Конституционное право. Общая теория государства. М., 1908. С. 773–776 и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

(реже имущественного) найма. Во-вторых, в рамках административного (полицейского), а затем формирующегося фабричного (рабочего) права начали приниматься нормативно-правовые акты, которые ограничивали свободу поведения субъектов, прежде всего нанимателя, в договорных отношениях. Первоначально это касалось специфики договоров с женщинами, детьми и подростками, затем установления максимальной продолжительности рабочего времени, минимального времени отдыха, периодичности выплаты и минимального размера заработной платы и др.

Таким образом, в основном в рамках гражданского и отчасти административного права начал формироваться комплексный по своей правовой природе институт фабричного (рабочего), а затем трудового договора. Вышеназванная модель была воспринята дореволюционным российским законодателем, о чем будет сказано ниже. Такое заимствование было связано еще и с тем, что, по мнению И.М. Кулишера, уровень развития отношений в сфере наемного труда в XV–XVII вв. в России не столь разительно, как это традиционно считалось, отличался от Европы[1].

Легализация трудового (рабочего) договора произошла на рубеже XIX–XX вв. Этот переход осуществился постепенно. Так, Л.С. Таль, анализируя законодательство западных стран конца XIX в., только в турецком Законе 1872 г. видел концепцию личного найма, близко подходящую к трудовому договору как самостоятельному договорному типу[2]. Германское гражданское уложение (ГГУ) 1896 г. не содержало статей о «найме услуг», но в наличии были нормы о «договоре услуг». Под такими «услугами» подразумевался в том числе несамостоятельный личный труд в интересах другого лица. Наконец, согласно бельгийскому Закону от 10 марта 1900 г. по рабочему договору рабочий обязывался работать за известное вознаграждение под руководством хозяина. При этом разделялся срочный договор и договор на неограниченное время. Впрочем, он распространялся только на рабочих, не затрагивая служащих, торговых работников и домашнюю прислугу. Это уже был некий прообраз правового нормирования трудового договора, хотя и в ограниченном масштабе. Трудовые книжки к тому времени считались архаикой и были отменены в Германии (1878 г.), Бельгии (1890 г.) и других странах. Также практически все западные

[1] См.: *Кулишер И.М.* Очерк истории русской промышленности. Пг., 1922. С. 25, 49–50 и др.

[2] См.: *Таль Л.С.* Трудовой договор. Ч. 1. С. 337.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

страны отменили уголовную ответственность за одностороннее расторжение работником трудового договора. Она сохранилась на рубеже веков только в России и для сельскохозяйственных рабочих в Венгрии[1]. Таким образом, в законодательстве некоторых стран Запада фактически сформировался особый тип гражданско-правового договора, объектом которого являлся несамостоятельный труд.

Развитие законодательства о личном найме и трудовом договоре в России

Как уже указывалось, российское законодательство о договоре личного найма развивалось в том же направлении и в той же последовательности, что и на Западе. Общие положения о договоре личного найма еще до отмены крепостного права были закреплены в ст. 2201–2290 Законов гражданских[2]. Согласно ст. 2201 договор личного найма мог заключаться для выполнения домашних услуг, земледельческих, ремесленных и заводских работ, торговых и прочих промыслов. Он мог регулировать также всякую работу, не запрещенную законом. Легальное определение данного вида договоров отсутствовало, а договоры подряда и поставки регламентировались отдельно (ст. 1737–2011)[3]. Исключение составляло легальное определение договора о найме корабельных служителей и водоходцев, которое было впервые введено в законодательство еще в 1781 г. и сохранилось там практически в неизменном виде[4]. Статья 244 Устава торгового (изд. 1903 г.) определяла «договор между корабельщиком и нанимаемыми служителями и водоходцами» как условие, по которому последние соглашаются отправиться на корабле и совершать один или много пути, выполняя с надлежащей исправностью определенному каждому должности и работы за установленную плату и содержание на таком положении, которое определено законом. В этом договоре корабельщик устанавливался взаимно во всем том, что подлежит к исполнению с его стороны.

Д.И. Мейер, анализируя названное гражданское законодательство о договоре личного найма, писал, что существенные принадлежности договора личного найма те же, что и принадлежности найма имущества. Вся разница между этими договорами состоит в том, что предметом найма имущества является право пользования какой-либо вещью,

[1] См.: *Луи П.* Рабочее законодательство цивилизованных стран. М., 1906. С. 12–15.

[2] СЗ РИ. Т. X. Ч. 1.

[3] О договоре личного найма см. подробнее: *Победоносцев К.П.* Курс гражданского права. Ч. 3. Договоры и обязательства. СПб., 1896. С. 393–423.

[4] См.: *Хохлов Е.Б.* Очерки истории правового регулирования труда в России. Ч. 1. СПб., 2000. С. 114.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

а предметом личного найма – услуга одного лица другому, совершение какого-либо труда одним лицом в пользу другого[1].

В целом до появления первых актов российского фабричного законодательства в 80-х годах XIX в. в договорных отношениях абсолютно доминировала воля работодателя. В.Я. Канель писал об этом периоде: «Рабочий был всецело представлен произволу хозяев, так как в основу договора положен был принцип добровольного соглашения – принцип, выгодный только для сильной стороны, т.е. для предпринимателей»[2]. Отечественный экономист К.А. Пажитнов назвал это «периодом свободного договора»[3].

В досоветский период трудовой договор так и не получил нормативного закрепления, а наем работников регулировался общими постановлениями о личном найме с дополнениями, установленными УПТ (изд. 1913 г.). Однако первым актом, заложившим основы института трудового договора, был Закон от 3 июня 1886 г. «Об утверждении проекта правил о надзоре за фабричной промышленностью, о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих и об увеличении числа чинов фабричной инспекции». Этот Закон был в целом достаточно критично оценен российскими учеными. Так, В.Г. Яроцкий считал, что право на прекращение договора должно быть уравновешенным, тогда как оно было в пользу работодателя. Фабрикант мог расторгнуть договор в одностороннем порядке, а рабочий мог этого требовать только по решению суда. К тому же обязательная сила договора личного найма обеспечивалась возможностью уголовного преследования работника за одностороннее самовольное прекращение договора. По мнению Яроцкого, это было нецелесообразным[4]. Ученый-марксист М.Г. Лунц также отмечал, что Закон 1886 г., регламентировавший наем рабочих, ставил в неравное положение при расторжении договора работников и работодателей. Работодатель мог расторгнуть договор в любое время вследствие дерзости и дурного поведения работника, под которые можно было подвести что угодно. В то время как рабочий был вправе требовать расторжения срочного договора только по суду и при наличии уважительных причин, таких как: побои со стороны администра-

[1] См.: *Мейер Д.И.* Русское гражданское право. Ч. 2 (по изд. 1902 г.). М., 1997. С. 284–285.

[2] *Канель В.Я.* Рабочий договор. К вопросу о положении рабочего класса в России. Ч. 1. М., 1907. С. 31.

[3] См.: *Пажитнов К.А.* Положение рабочего класса в России. М., 1908. С. 5.

[4] См.: *Яроцкий В.Г.* Правила фабричного найма рабочих и надзор за отношениями хозяев и рабочих // Журнал гражданского и уголовного права. 1890. № 1. С. 22–26.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ции, неуплата заработной платы и др.[1] Рассматриваемый Закон с некоторыми изменениями вошел в состав УПТ.

Содержание договора личного найма в УПТ четко не определялось. По смыслу изложения его основные условия определяются в договорном порядке на основе общих постановлений о личном найме с дополнениями, изложенными в статьях УПТ (ст. 42). Договор о найме рабочего мог заключаться выдачей ему расчетной книжки, в которой указывались условия найма, а также отмечались все производимые с ним расчеты и наложенные на него денежные взыскания за прогулы и неисправную работу (ст. 48). Эта расчетная книжка хранилась у рабочего, а при поступлении на работу от него требовалось в обязательном порядке предъявление вида на жительство с соблюдением правил, изложенных в Уставе о паспортах (изд. 1913 г.). Это была явно полицейская мера, направленная на осуществление контроля за перемещением рабочих. Исходя из ст. 53 в условия договора личного найма на неопределенный срок можно было внести изменения по инициативе работодателя не иначе, как предупредив об этом работника за 2 недели. В срочные трудовые договоры изменения могли быть внесены не ранее срока их завершения, т.е. при их перезаключении на новый срок, а работники были не вправе до окончания срока договора требовать внесения в них изменения. Отсутствовал запрет на внесение изменений в договор найма по соглашению сторон в любое время.

Такой договор мог быть прекращен: по взаимному соглашению сторон; по истечении срока найма; по окончании той работы, исполнением которой был обусловлен срок найма; по инициативе одной из сторон при договоре на неопределенный срок с обязательным предупреждением второй стороны за 2 недели. Выделялись и основания прекращения договора найма независимо от воли сторон: высылка рабочего или присуждение его к заключению, делающему исполнение обязанностей невозможным; обязательное поступление рабочего на военную или общественную службу; отказ рабочему в выдаче или возобновлении вида на жительство; приостановление в течении 7 дней работ на предприятии вследствие пожара, наводнения и подобных несчастных случаев (ст. 61).

Помимо этого, без предупреждения за 2 недели договор мог быть расторгнут по инициативе работодателя в следующих случаях: неявки работника на работу более 3 дней подряд или 6 дней в месяц в сово-

[1] См.: *Лунц М.Г.* Из истории фабричного законодательства, фабричной инспекции и рабочего движения: Сб. статей. М., 1909. С. 114–221.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

купности без уважительной причины; неявки на работу более 2 недель подряд по уважительной причине; привлечения рабочего к следствию по судебному обвинению, влекущему заключение в тюрьму; дерзости или дурного поведения рабочего, если оно угрожает имущественным интересам предприятия или личной безопасности должностных лиц; обнаружения у рабочего «заразительной болезни».

В свою очередь рабочий мог требовать расторжения трудового договора без предупреждения за 2 недели из-за побоев, тяжких оскорблений и дурного обращения со стороны администрации; при нарушении условий по снабжению пищей и помещением; если работа разрушительно действует на его здоровье и в отдельных случаях, связанных со смертью супруга; обязательным поступлением на военную службу главы семейства (ст. 63). В целом эти основания были явно более выгодны работодателю, который мог с 2-недельным предупреждением расторгнуть договор даже без формального основания, а расплывчатость ст. 62 УПТ позволяла это сделать зачастую и без указанного предупреждения.

В зависимости от сроков в УПТ выделялось три вида договоров (ст. 51): на определенный срок; на срок неопределенный; на время исполнения какой-либо работы, с окончанием которой прекращался сам наем. Некоторую специфику имели договоры с подростками и женщинами, а также с малолетними.

Е.Б. Хохлов, анализируя дореволюционное законодательство, выделяет два вида договоров найма труда. Во-первых, это договоры с субъектами, обладающими общей правосубъектностью, и, во-вторых, с работниками, обладающими специальной правосубъектностью. К последним он относит несовершеннолетних и женщин. У нас вызывает сомнение разделение трудовой правосубъектности работников по основаниям пола и возраста на общую и специальную. Скорее здесь можно вести речь о дифференциации по субъектным признакам. В то же время Е.Б. Хохлов обоснованно обращает внимание на возможность заключения трудового договора с коллективом работников – артелью[1]. Такая возможность была предусмотрена и КЗоТом 1922 г.

В первом советском КЗоТе 1918 г. понятие «трудовой договор» отсутствовало, а право на применение труда связывалось с «распределением труда». При этом права на применение труда полностью лишались следующие лица: до 16 лет; утратившие трудоспособность вследствие увечья или болезни; временно утратившие трудоспособ-

[1] См.: *Хохлов Е.Б.* Очерки истории правового регулирования труда в России. Ч. 1. С. 121.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ность; а также женщины на 8 недель до и 8 недель после родов (ст. 13). Отделы распределения рабочей силы должны были направлять безработных по требованию нуждающихся в работниках предприятий и организаций. Направляемые не имели права отказаться от предлагаемой по специальности работы, а также от работы не по специальности до появления вакансии соответствующей специальности (ст. 21–30). По сути здесь мы имеем дело с еще одной вариацией, помимо трудовой повинности, принудительного труда. Частным лицам запрещалось нарушать данный порядок под угрозой штрафа или лишения свободы, а для должностных лиц такие нарушения рассматривались как должностные преступления.

В КЗоТе 1918 г. впервые были легализованы такие институты, как предварительное испытание (раздел IV) и перевод (раздел V). Последний мог осуществляться только в интересах дела и на основании постановлений соответствующего органа управления. Данное правило не распространялось на работающих у частных лиц. Выделялось два вида перевода: 1) перевод в пределах предприятия, учреждения или хозяйства по решению соответствующего органа управления; 2) перевод с перемещением трудящегося в другое учреждение, предприятие или хозяйство в той же или иной местности, производимое с ведома отдела распределения рабочей силы (ст. 41–42). Переводы носили принудительный характер и не требовали согласия работника. Для исполнения срочных общественно полезных работ по соглашению с профсоюзным объединением и с утверждением НКТ допускался перевод целой группы трудящихся в другую организацию. В законодательстве не было проведено разграничения между переводом и перемещениями, а также изменениями существенных условий труда. К тому же перевод не зависел от воли работника и осуществлялся по одностороннему решению администрации.

Процедура увольнения требовала законного основания для него и допускалась в следующих случаях: 1) полная или частичная ликвидация организации; 2) приостановление работы на срок более 1 месяца; 3) истечение срока или выполнение работы; 4) в случаях явной непригодности к работе с согласия профсоюзной организации. В первом и последнем случаях работник предупреждался об увольнении за 2 недели. По инициативе работника оставить работу можно было только по уважительной причине, которая проверялась фабрично-заводским комитетом. Если причина не признавалась уважительной, то работник был обязан продолжать работу. В этом случае самовольное оставление работы лишало рабочего права регистрироваться в отделе

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

рабочей силы в течение 1 недели. В условиях тотальной безработицы и хозяйственной разрухи это означало лишение средств к существованию. Эти условия не относились к работающим у частных лиц. В КЗоТе 1918 г. довольно последовательно проводилась линия на принуждение к труду и изменение его условий по воле хозяйственных органов, т.е. на привлечение к труду, изменение условий труда, прекращение трудовых отношений, как правило, в одностороннем порядке без согласия самого работника.

Только в КЗоТе 1922 г. появилось определение трудового договора, трактовавшее его как соглашение двух и более лиц, по которому одна сторона (нанимающийся) представляет свою рабочую силу другой стороне (нанимателю) за вознаграждение (ст. 27). Условия трудового договора по КЗоТу 1922 г. определялись соглашением сторон, но не могли ухудшать положение работника по сравнению с условиями, установленными законодательством о труде, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 28). В КЗоТе регламентировался институт перевода, который осуществлялся по инициативе работодателя внутри предприятия. Законными основаниями для этого служило временное отсутствие работы, а перевод осуществлялся на другую работу, соответствующую квалификации работника. Только при отказе работника от такого перевода нанимателю предоставлялось право его увольнения с выплатой выходного пособия в размере двухнедельного заработка. В исключительных случаях для предотвращения угрожающей опасности работник мог переводиться и на работу более низкой квалификации, но с оплатой не ниже, чем по прежней работе. Перевод работника с одного предприятия на другое или в другую местность вместе с предприятием мог быть осуществлен только с согласия работника, а в случае отказа работник мог быть уволен. Таким образом, изменения в трудовой договор могли быть внесены как по инициативе работника, так и работодателя. Согласие второй стороны по общему правилу было необходимо. Оно не требовалось, если изменения вытекали из условий коллективного договора либо вносились независимо от него, например в связи с изменениями в законодательстве. Таким образом, переводы работника обеспечивались либо гарантией предоставления в порядке перевода работы, соответствующей квалификации работника, либо наличием согласия работника на перевод. И лишь в исключительных случаях, когда это было необходимо для предотвращения угрожающей опасности, допускался перевод на работу, не соответствующую квалификации работника, без его согласия. Но и в этом случае в качестве гарантий, сопро-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

вождавших такой перевод, было правило о запрете уменьшения заработной платы. В КЗоТе было прямо закреплено, что наниматель не может требовать от нанявшегося работы, не относящейся к тому роду деятельности, для которой последний нанят, а также работы, сопряженной с явной опасностью для жизни или не соответствующей законам о труде (ст. 36).

В зависимости от срока, на который заключался договор, выделялись договоры, заключаемые: 1) на срок не свыше 1 года; 2) на срок неопределенный; 3) на время выполнения какой-либо работы (ст. 34). В зависимости от субъектов договор мог быть заключен как с нанимающимся – физическим лицом, так и с группой лиц (артелью). Это положение было рецепировано из УПТ. Некоторую специфику имели договоры с женщинами и несовершеннолетними. Впервые в советский период были легализованы трудовые договоры с посредниками, когда работа должна была производиться не для нанимателя, а для обслуживаемого им предприятия или хозяйства (ст. 32).

Трудовой договор мог прекращаться: соглашением сторон, с истечением срока, по заявлению одной из сторон. При расторжении договора в одностороннем порядке был установлен различный порядок для срочных договоров и договоров на срок неопределенный. В последнем случае работник мог расторгнуть договор в любое время, предупредив нанимателя не менее чем за день при недельном расчете и не менее чем за 7 дней при двухнедельном расчете. При расторжении срочного трудового договора по инициативе работника было необходимо наличие законных оснований, таких как неполучение в срок установленного вознаграждения, грубого обращения с ним со стороны нанимателя и др. Такой договор мог быть расторгнут и по требованию профсоюзов. При расторжении договора по инициативе нанимателя сохранился закрытый перечень оснований увольнения, но он был существенно расширен (ст. 47). В качестве таковых могли выступать: полная или частичная ликвидация предприятия либо сокращение штата; приостановление работы на срок более 1 месяца по причинам производственного характера; обнаружение непригодности нанявшегося к работе. В этих случаях наниматель был обязан предупредить об увольнении за 2 недели либо выплатить выходное пособие в размере 2-недельного заработка (ст. 88). Временное отсутствие работы, на которую работник был приглашен, либо перевод в другую местность при отказе в этих случаях трудящегося от выполнения другой работы также могли привести к увольнению с выдачей 2-недельного выходного пособия. На таких же условиях расторгался договор и с призванными в Красную Армию.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Увольнение не выдержавшего испытания, срок которого по общему правилу не должен был быть более 6 дней (для отдельных категорий – 2 недели или 1 месяц), осуществлялось в одностороннем порядке без выходного пособия и согласия профсоюзного органа. В таком же порядке расторгался договор в случаях: систематического неисполнения нанявшимся без уважительных причин своих обязанностей; совершения им уголовно наказуемого деяния, непосредственно связанного с работой и установленного вступившим в силу приговором суда, или нахождения под стражей более 2 месяцев; неявки на работу более 3 дней подряд или 6 дней в совокупности за месяц без уважительной причины; неисполнения работы при временной утрате трудоспособности по истечению двух месяцев, при беременности и родах – свыше 4 месяцев. Увольнение работника вследствие систематического неисполнения своих служебных обязанностей или непригодности допускалось только по постановлению расценочно-конфликтной комиссии (РКК). В иных случаях администрация была обязана только известить фабрично-заводской комитет о предполагаемом увольнении. Уволенный имел право обжаловать решение администрации в органы по рассмотрению трудовых споров.

Трудовые отношения с конца 20-х годов стали все больше утрачивать свою договорную природу. Это способствовало принятие 29 октября 1929 г. Постановления НКТ СССР, согласно которому значительная часть работников лишалась права на судебную защиту при восстановлении на работе и обжаловании дисциплинарных взысканий. Это касалось лиц, пользующихся правом найма и увольнения на всех предприятиях, во всех учреждениях и организациях, а также ответственных работников этих структур, должности которых были включены соответственно в Перечни № 1 и № 2. Эти лица могли обжаловать свое увольнение или применение к ним дисциплинарного взыскания только в вышестоящие органы в порядке подчиненности. Постановление ЦИК и СНК СССР от 15 декабря 1930 г. «О порядке найма и распределения рабочей силы и борьбе с текучестью рабочей силы»[1] положило начало переходу от индивидуального найма к государственному плановому распределению рабочей силы. Трудовому договору при этом отводилось подчиненное значение, а принцип добровольности при его заключении все более уступал место «приоритету нужд народного хозяйства». Отсюда акцент в научных исследованиях того периода на ответственность работников за досрочное расторжение трудового

[1] СЗ СССР. 1930. № 60. Ст. 641.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

договора и нарушение его условий. Новую партийную установку пропагандировали практически все советские ученые-трудовики, а не желавшие этого делать, как, например, К.М. Варшавский, были просто лишены права преподавать и издавать свои труды.

В конце 1932 г. было разрешено увольнять работников, не явившихся на работу без уважительной причины в течение хотя бы одного дня, а с конца 30-х годов уже предусматривается уголовная ответственность за опоздание на работу и прогулы, а для руководящего состава – за уклонение от принятия мер против прогульщиков, летунов и разгильдяев[1]. Советские ученые не были идеологами такой жесткой правовой политики в сфере труда, но были вынуждены поддерживать «линию партии». На это обращается внимание и в современных исследованиях[2].

Развитие советского трудового права, в том числе и института трудового договора, в период Великой Отечественной войны являлось объектом рассмотрения обычно в рамках более широкого по хронологии или объему правового исследования[3].

Практически все ученые были согласны с тем, что глубинные изменения в правовом регулировании трудовых отношений проявились еще до начала боевых действий. В этой связи Указ от 26 июня 1940 г., который свел до минимума договорные начала в трудовых отношениях, назывался даже «мудрым предвидением товарища Сталина». Официальный партийный идеолог А.С. Щербаков еще в начале 1941 г. утверждал, что право на труд вовсе не означает права определять место работы по своему усмотрению, не считаясь с интересами и нуждами государства[4]. В случае возникновения противоречия интересов личности и государства абсолютный приоритет имели государственные интересы. Уже Н.Г. Александров особое внимание обратил на сходство правового регулирования труда в условиях Гражданской и Великой Отечественной войн[5]. Он подчеркивал, что трудовое правоотношение возникает по общему правилу из двусторонних актов, т.е. трудо-

[1] СПП СССР. 1939. № 1 Ст. 1; 1940. № 24. Ст. 589 и др.

[2] См.: *Акопова Е.М.* Трудовой договор: становление и развитие. С. 79–88.

[3] См., например: *Александров Н.Г.* Правовое регулирование распределения рабочей силы // Советское право в период Великой Отечественной войны / Под ред. И.Т. Голякова. М., 1948. Ч. 1. С. 268–313; *Пашерстник А.Е.* Правовое регулирование условий труда // Там же. С. 314–366; *Волкова О.Н.* История развития советского трудового законодательства. М., 1986. С. 28–34, и др.

[4] См.: *Щербаков А.С.* По заветам Ленина // Правда. 1941. 22 января.

[5] См.: *Александров Н.Г.* Правовое регулирование распределения рабочей силы. С. 273–275.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

вого договора или соглашения о вступлении-приеме в члены сельскохозяйственной или промысловой артели. При этом двусторонние акты-соглашения не противоречат актам планового распределения рабочей силы, а служат формой распределения последней. Александров впервые обосновал, опираясь на реалии войны, существование особого типа трудовых правоотношений, возникающих при привлечении граждан к трудовой повинности[1]. Впоследствии ему аргументированно возражали В.М. Догадов и А.Е. Пашерстник, утверждавшие тезис о сохранении сложного фактического состава, в котором одним из юридических фактов остается трудовой договор. Александров настаивал на том, что именно акты управления служат основанием возникновения трудовых правоотношений и их круг в условиях войны существенно расширяется. При этом сами административные акты, по мнению Александрова, исходят от обоих субъектов устанавливаемого трудового правоотношения, а данные акты являются формой организации непосредственного товарищеского сотрудничества. В этом же ключе оценивается и Постановление СНК СССР и ЦК ВКП(б) от 12 апреля 1942 г., согласно которому для детей колхозников начиная с 12 лет устанавливался обязательный минимум трудодней. Добавим, что согласно Указу от 26 июня 1941 г. лиц моложе 16 лет разрешалось привлекать к обязательным сверхурочным работам продолжительностью не более двух часов в течение дня. Современные исследователи отмечают, что ни в одной воюющей стране в таких масштабах не использовался детский труд своих граждан[2].

Договорное начало все более уступало место односторонним государственным предписаниям. КЗоТ 1922 г. формально не был отменен, но указами Президиума Верховного Совета СССР в него были внесены существенные изменения, изменившие его гуманистическую сущность. Более того, с 1938 г. Кодекс не переиздавался и оказался под грифом «для служебного пользования». Таким образом, при сохранении самостоятельности отрасли трудового права значительная часть трудовых отношений регулировалась нормами, которые имели в своей основе административную природу.

КЗоТ РСФСР 1971 г. содержал развернутое определение трудового договора как соглашения между трудящимся и предприятием, учреждением, организацией, по которому трудящийся обязуется выполнять

[1] См.: *Александров Н.Г.* Великая Отечественная война и вопросы теории трудового права // Ученые записки ВИЮН. Вып. 3. 1945. С. 175.

[2] См.: *Шаталов Б.* Испытание войной. М., 2002. С. 237.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а предприятие, учреждение, организация обязуются выплачивать трудящемуся заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон (ст. 15). Это в общем прогрессивное определение сводилось почти к нулю ст. 5 КЗоТа, согласно которой условия договоров о труде, не только ухудшающие, но и иным образом противоречащие законодательству Союза ССР и РСФСР о труде, признавались недействительными. Таким образом, в ст. 15 можно было бы ограничиться упоминанием только законодательства о труде, так как коллективные договоры и соглашения сторон по смыслу ст. 5 могли только дублировать его, не ухудшая и не улучшая.

Принципиальные изменения произошли только после принятия Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 5 февраля 1988 г. и Закона РФ от 25 сентября 1992 г. согласно которым была принята новая редакция ст. 5 КЗоТа 1971 г., определявшая, что администрация предприятия, учреждения, организации совместно с советом трудового коллектива и соответствующим выборным профсоюзным органом вправе устанавливать за счет собственных средств дополнительные по сравнению с законодательством трудовые и социально-бытовые льготы для работников коллектива или отдельных категорий работников. Закон РФ от 25 сентября 1992 г. внес в ст. 15 КЗоТа изменения, легализовавшие понятие «трудовой контракт», что вызвало дискуссию о соотношении понятий «трудовой договор» и «трудовой контракт»[1], которая в конечном итоге пришла к единому знаменателю – признанию равнообъемности данных понятий.

КЗоТ 1971 г. разграничивал понятия перевода на другую работу и перемещения (ст. 25). Переводы по общему правилу требовали согласия работника, исключение составляли только временные переводы в случае производственной необходимости (ст. 26), простоя (ст. 27) и в качестве дисциплинарного взыскания (ст. 135). Позднее последний из названных переводов был исключен из ст. 135 КЗоТа. В более поздней редакции КЗоТа появился новый институт «изменения существенных условий труда и увольнения работника за отказ работать в изменившихся условиях труда». Об изменении существенных условий труда

[1] См. подробнее: *Акопова Е.М.* Современный трудовой договор (контракт). М., 1998. С. 24–25; *Гусов К.Н.* Трудовые контракты и реализация права на труд // Вестник МГУ. Серия «Право». 1992. № 4, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

работник должен быть предупрежден работодателем не менее чем за два месяца и в случае отказа от продолжения работы в новых условиях работник увольнялся по п. 6 ст. 29 КЗоТа. Между тем судебная практика внесла свои коррективы в определение переводов и их отграничения от перемещений и изменений существенных условий труда. Переводом признавалось не только изменение места работы, содержание трудовой функции, но и изменение существенных условий труда, установленных при заключении трудового договора[1].

КЗоТ 1971 г. имел развернутый и исчерпывающий перечень оснований прекращения трудового договора (ст. 29) Эти основания в соответствии с уже сложившейся традицией классифицировались: 1) по субъектам: на общие, распространяющиеся на всех работников (ст. 29, 31, 33), и дополнительные, применяемые лишь к некоторым категориям работников (ст. 254); 2) по волевому фактору, инициативе увольнения: по соглашению сторон (п. 1 ст. 29), по инициативе работника (ст. 31), по инициативе работодателя (ст. 33), по инициативе третьих лиц, не являющихся стороной трудового договора (ст. 37; п. 3, 7 ст. 29), и в силу действия закона (ч. 2 ст. 254). Увольнение работника признавалось законным только при соблюдении следующих правил: 1) соответствие увольнения, предусмотренному в законе основанию; 2) соблюдение порядка увольнения по этому основанию. Так, например, в первоначальной редакции КЗоТа не допускалось расторжение трудового договора по инициативе работодателя без согласия профсоюзного комитета предприятия, организации учреждения (ст. 35). В редакции КЗоТа от 25 сентября 1992 г. был значительно сокращен перечень оснований увольнения по инициативе администрации с согласия профсоюзного комитета и был сведен к трем основаниям увольнения: по сокращению штата; по несоответствию занимаемой должности; в связи с неявкой на работу свыше 4 месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности. Названной редакцией КЗоТа были легализованы договорные основания прекращения контракта, заключаемого с руководителем предприятия.

Что касается видов трудовых договоров, то КЗоТ упоминал только о трудовых договорах, заключаемых на неопределенных срок, на определенный срок до 5 лет и на время выполнения определенной рабо-

[1] См.: О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров: Постановление Верховного Суда РФ № 16 от 22 декабря 1992 г. // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1993. № 3.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ты (ст. 17). Иные виды трудовых договоров регулировались подзаконными нормативными актами[1], реже – законодательными актами[2].

ТК РФ определил трудовой договор как 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, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными 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 (ст. 56). Таким образом, в этом определении нашли отражение все три основных элемента трудового договора: личностный, организационный и имущественный, а также единство публичных и частноправовых начал в регулировании трудовых отношений. ТК РФ во многом основан на преемственности институтов перевода, перемещения и изменения существенных условий труда. Сохранен и общий принципиальный подход к законодательному установлению закрытого перечня оснований увольнения работников. Пополнен перечень договорных оснований прекращения трудового договора, включающий не только договоры с руководителем организации, но и с членами коллегиального исполнительного органа организации, договоры с работодателем – физическим лицом, и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством. На смену процедуре получения согласия профсоюзного органа на увольнение работника в случаях, предусмотренных законом, пришла процедура учета мнения профсоюзного органа. В ТК РФ появилась специальная часть «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников», устанавливающая правовой режим самых распространенных на практике видов трудо-

[1] См.: Положение об условиях труда надомников: утв. Постановлением ГКТ СССР и ВЦСПС от 29 сентября 1981 г. // Бюллетень ГКТ СССР. 1982. № 1; О работе по совместительству: Постановление Совета Министров СССР от 22 сентября 1988 г. // СП СССР. 1988. № 33. Ст. 93, и др.

[2] См.: Об условиях труда рабочих и служащих, занятых на сезонных работах; Об условиях труда рабочих и служащих, занятых на временных работах: Указы Президиума Верховного Совета СССР от 24 сентября 1974 г. // Ведомости ВС СССР. 1974. № 40. Ст. 661, 662; Федеральный закон от 31 июля 1995 г. «Об основах государственной службы Российской Федерации» // СЗ РФ. 1995. № 31. Ст. 2990, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

вых договоров. Изменился в сторону снижения уровень гарантий при увольнении женщин, имеющих детей.

История развития советского трудового законодательства и практики его применения в отношении женщин, имеющих детей, характеризовалась общей тенденцией – поступательного расширения перечня таких гарантий по основаниям и кругу лиц. Так, в целях охраны материнства и детства постановлениями Наркомтруда РСФСР от 8 августа 1922 г.[1] и 16 июля 1925 г.[2] был установлен порядок, по которому увольнение беременных женщин и одиноких матерей, имеющих детей до одного года, допускалось в исключительных случаях и каждый раз с разрешения инспектора труда. Функции инспектора труда после ликвидации НКТ были переданы профсоюзам. Судебная практика пошла по пути признания законным увольнения указанных категорий работников при наличии согласия не только ФЗМК, но и санкции вышестоящего профсоюзного органа[3]. КЗоТ 1971 г. последовательно в новых редакциях расширял круг лиц и перечень гарантий беременным и женщинам, имеющим детей, в случаях перевода на другую работу и увольнения. Безоговорочно запрещалось увольнение по инициативе работодателя беременных женщин; женщин, имеющих детей до 3 лет; одиноких матерей или одиноких отцов, имеющих ребенка до 14 лет; работников, имеющих детей-инвалидов, кроме случаев ликвидации организации (ст. 170). Но и в случае ликвидации устанавливалась обязанность работодателя по обязательному трудоустройству этих работников. Обязательное трудоустройство этих работников должно было осуществляться работодателем также в случаях их увольнения по окончании срочного трудового договора. В результате высокий уровень гарантий прав женщин, имеющих детей, превратился на практике в «антигарантии», о чем мы уже писали ранее.

Развитие законодательства о трудовом договоре на Западе во второй половине XX в.

Л.С. Таль в свое время определил перспективные пути развития правового регулирования найма труда. Один из них был связан с обобщением и дальнейшим развитием гражданско-правовых начал, сложившихся в области социального законодательства. Он был характерен, по мнению Л.С. Таля, для государств с романо-германской правовой системой и касался правового нормирования служебного труда,

[1] Известия НКТ СССР. 1922. № 5/14.
[2] Известия НКТ СССР. 1925. № 33.
[3] См.: *Ставцева А.И.* Вопросы трудового права в судебной практике // Научный комментарий судебной практики по гражданским делам за 1959 г. М., 1960. С. 11, 13.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

особенно промышленных рабочих. При наличии известных признаков трудовые договоры, заключаемые в отдельных отраслях хозяйственной жизни и отдельными категориями лиц, составляли самостоятельный договорный тип, не предусмотренный общегражданскими нормами. Отсюда следовало, что законодатель должен для восстановления этого пробела в Гражданском кодексе дать систематическую и по возможности исчерпывающую нормировку этого договорного типа как института частного права. По существу Л.С. Таль предрекал гражданско-правовую нормировку самостоятельного договорного типа, а именно трудового договора в рамках специального законодательства. В то же время российский ученый предвидел, что вопрос о трудовом договоре может быть поставлен существенно шире. По его мнению, речь шла о приспособлении общегражданских законов к природе трудовых отношений и к условиям хозяйственной жизни[1]. В данном случае ставился вопрос о выделении самостоятельной отрасли трудового (промышленного, рабочего) права, ведущим институтом которой должен стать институт трудового договора. Как нам кажется, Л.С. Таль дал достаточно обоснованный прогноз развития законодательства о трудовом договоре.

В настоящее время в юридической литературе на Западе трудовой договор обычно рассматривается как центральное понятие, главный институт трудового права, вокруг которого группируются такие институты, как дисциплина труда, хозяйская власть, заработная плата, рабочее время и время отдыха и даже частично охрана труда. В то же время в государствах с англосаксонской правовой системой трудовой договор в качестве отдельного правового института не выделялся как в научной литературе, так и в правоприменительной практике. В США в 60-х годах XX в. на уровне доктрины закрепилось представление о том, что трудовой договор полностью растворяется в коллективном договоре, а индивидуальные трудовые отношения – в коллективных. По мнению И.Я. Киселева, данная трактовка трудового договора в значительной степени объяснялась тем, что в коллективных договорах содержалась бóльшая часть норм, касающихся прав и обязанностей сторон трудового договора[2]. Федеральные законы в значительной степени определяли рамки заключения трудового договора. Это прежде всего Закон о гражданской службе (Закон Пендлтона) 1883 г., Закон о запрещении дис-

[1] См.: *Таль Л.С.* Трудовой договор. Ч. 1. С. 384.

[2] См.: *Киселев И.Я.* Современный капитализм и трудовое законодательство. М., 1971. С. 73.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

криминации в сфере труда пожилых и престарелых трудящихся 1967 г., Закон о справедливых трудовых нормах 1947 г., Закон о реформе гражданской службы 1978 г. и др.[1] В целом к трудовым договорам применяются общие начала договорного права с учетом ограничений, предусмотренных специальными трудоправовыми актами[2].

В Великобритании трудовой договор также регулируется в основном на базе общих принципов договорного права и прецедентов и лишь в самой малой степени путем применения законодательных норм. Последние касаются чаще всего сферы защиты работников от дискриминации и несправедливых действий работодателя. До начала 60-х годов XX в. вопросы трудового договора регулировались в основном общим правом. Трудовой договор английским ученым М. Купером характеризовался как «добровольное соглашение, в которое стороны вступают на условиях, определенных ими самими в рамках, установленных общим правом»[3]. Обязательными условиями трудового договора признавались: добровольное согласие и равноправие сторон, законность объекта договора, соблюдение формы договора, возмездность. Выделялось четыре типа условий трудового договора: 1) выраженные явным образом; 2) включаемые через действующее законодательство; 3) подразумеваемые (о взаимном уважении и доверии между сторонами); 4) инкорпорируемые. При этом обязательная письменная форма требуется только при заключении договоров производственного ученичества и морского найма. Однако по Закону о трудовом договоре 1963 г. предприниматель был обязан не позднее 2 месяцев после начала работы предоставить работнику письменный документ, содержащий сведения о некоторых условиях договора, касающихся заработной платы, продолжительности и режима рабочего времени, отпуска, срока предупреждения о расторжении трудового договора. На практике трудовые договоры обычно заключаются в письменной форме.

Начиная с 70-х годов правотворческая деятельность парламента была существенно активизирована, в том числе в связи с законотворческой деятельностью Европейского союза, в который Великобритания вступила в 1973 г. В Законе о трудовых договорах 1972 г. впервые было дано легальное определение трудового договора. Закон о запрете дискриминации по признакам пола 1975 г. и Закон о защите от дис-

[1] См.: Трудовое и социальное право зарубежных стран / Под ред. Э.Б. Френкель. М., 2002. С. 111.

[2] См.: *Сивачев Н.В.* Правовое регулирование трудовых отношений в США. М., 1972, и др.

[3] Цит. по: *Киселев И.Я.* Указ. соч. С. 103.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

криминации по признакам расы 1976 г. ввели запрет на установление в трудовых договорах положений, ущемляющих права и интересы работников по признакам пола, замужества, расы, цвета кожи, национальной или этнической принадлежности. Определенное значение имеют законы 1959 г. о комитетах заработной платы и о сроках и условиях найма на работу[1].

По общему правилу трудовые договоры в Англии заключаются без указания срока. Срочные трудовые договоры, за редким исключением, заключать не запрещается, но наметилась устойчивая тенденция выравнивания их условий с условиями бессрочных трудовых договоров. Отметим, что вышеназванный Закон 1963 г. распространялся на всех работников, в том числе на временных. За работником признается право в определенных ситуациях вносить в договор разумные изменения, диктуемые производственными нуждами, но при этом должны соблюдаться интересы работника. Дисциплинарная ответственность и ее виды, а также ответственность за нарушение условий договора, в том числе штрафы, обычно определяются в договорном порядке. В английском праве различают два вида увольнений: с предупреждением, срок которого составляет от 1 до 4 недель в зависимости от непрерывного трудового стажа и немедленно (без предупреждения). Последнее допускается только при существенном нарушении со стороны работника условий трудового договора. Уволенный работник вправе обратиться в суд с иском о возмещении вреда за неправильное увольнение. Принудительное восстановление на работе при этом не предусматривается, однако размеры денежной компенсации могут достигать существенных сумм, но не свыше 52 600 английских фунтов. Трудовые права работников могут защищаться не только в суде, но и в трибуналах по трудовым спорам (административные органы), в комиссиях по равным возможностям, по расовому равенству, по правам инвалидов и др. В коллективных договорах могут регламентироваться коллективные увольнения по объективным причинам. Английское законодательство не содержит перечня оснований прекращения трудового договора, но определяет пять потенциально справедливых причин увольнения: квалификация и способности работника, его ненадлежащее поведение, сокращение штата, невозможность продолжения работы в силу ограничений, наложенных на работника, и иные существенные причины. При увольн-

[1] См.: Трудовое и социальное право зарубежных стран / Под ред. Э.Б. Френкель. С. 109.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

нении работодателю необходимо указать его причины и действовать «разумным и добросовестным образом»[1].

Несколько иначе сложилась ситуация в странах континентальной Европы. В странах социалистического лагеря трудовое законодательство развивалось по советскому образцу и трудовой договор стал центральным институтом самостоятельной отрасли трудового права[2]. В западных странах регулирование трудового договора осуществлялось как трудовым, так и гражданским законодательством. В целом ряде стран, в том числе в Бельгии, Португалии, Финляндии, Люксембурге, были приняты законы о трудовых договорах.

Во Франции существовал как Кодекс труда, так и соответствующий раздел Гражданского кодекса. При этом в самом Кодексе труда установлено, что трудовой договор подчиняется правилам гражданского права. Развернутого определения трудового договора они не содержали, но в науке он формулируется как договор, посредством которого одно лицо обязуется предоставить свою деятельность в распоряжение другого лица и работать под его руководством за вознаграждение[3]. Главным отличительным признаком трудового договора судебная практика и правовая доктрина считали подчинение работника власти нанимателя. Обязательная письменная форма договора была необходима только в случаях, прямо предусмотренных законодательством. При этом обязанности работника и работодателя выводились из общих принципов трудового права: наниматель должен был обеспечивать работника работой, выплачивать заработную плату, принимать меры по обеспечению безопасности труда. Основные обязанности работника сводились к личному исполнению работы, добросовестности и верности. Работодатель имел право изменить существенные условия трудового договора, но только по производственной необходимости и с учетом интересов работника. Если такой необходимости не было, то при расторжении трудового договора работник имел право на вы-

[1] См. подробнее: *Киселев И.Я.* Сравнительное и международное трудовое право. М., 1999. С. 100–178; *Климов П.В.* Трудовой договор в Англии: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2002. С. 11–16; Трудовое и социальное право зарубежных стран / Под ред. Э.Б. Френкель. С. 108–168.

[2] См.: *Миронов В.К.* Трудовой договор в социалистических странах. М., 1975; *Он же.* Трудовое право европейских социалистических стран. М., 1963. С. 52–95; *Гладков Н.Г.* Трудовой договор по праву ПНР и его основные особенности: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 1980; *Пашерстник А.Е.* Трудовое право стран народной демократии. М., 1955; *Рыбаков О.* Трудовое право социалистической Чехословакии // Социалистический труд. 1958. № 3. С. 155–158, и др.

[3] См.: *Киселев И.Я.* Современный капитализм и трудовое законодательство. С. 128.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ходное пособие. В любом случае увольнение работника по инициативе работодателя должно было быть обоснованным. Согласно Ордонансу от 13 июля 1967 г. работник, имевший не менее 2 лет непрерывного стажа, имел право при увольнении на выходное пособие в размере $^{1}/_{20}$ месячной заработной платы за каждый год работы. В договорном порядке этот размер мог быть увеличен. Срок предупреждения об увольнении составлял от 1 до 2 месяцев, и работник мог обжаловать в суде необоснованное увольнение, доказывая «злоупотребление правом» работодателя. Восстановление на работе незаконно уволенных не предусматривалось, но им должен был возмещаться причиненный вред. Надо отметить, что законодательство о трудовых договорах во Франции было достаточно дифференцированным по отраслям производства. Отдельные виды договоров регламентировались Сельским кодексом, Законом о морском найме 1926 г., Законом о трудовом договоре работников гражданского воздушного флота 1955 г. и др.

В Германии наблюдается достаточно схожая ситуация. Основным источником регулирования трудовых договоров является глава VI «Трудовой договор» Германского гражданского уложения (ГГУ) 1896 г. Отметим, что трудовой договор регулируется гражданскими кодексами в Италии, Швейцарии, Нидерландах. Трудовой договор в германском праве рассматривается как разновидность договора найма услуг, но со специфической личной зависимостью работника от нанимателя. Однако в правовой доктрине преобладает взгляд на трудовой договор как на контракт, хотя и имеющий синаллагматический характер, но в то же время характеризующийся и «личноправовыми отношениями общности». Важное значение имеют решения Федерального суда по вопросам трудовых отношений, обладающие по сути нормативной силой. В Германии принято более 10 трудоправовых законов, ограничивающих волю сторон при заключении трудового договора. Это Закон о защите от увольнений 1951 г., Закон об установлении единых сроков предупреждения об увольнении для работников 1993 г. и др.[1] Отдельные виды трудовых договоров регулируются Торговым кодексом, Промышленным уставом, Законом о труде моряков. Большую роль играет Закон о порядке в промышленном производстве, первая редакция которого была принята еще в 1869 г. Главными признаками трудового договора в германской доктрине считаются, во-первых, обязанность работника лично работать на нанимателя под его руководством и, во-вторых, периодически выплачиваемое вознаграждение

[1] См.: Трудовое и социальное законодательство зарубежных стран. С. 109–110 и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

за эту работу по заранее установленным расценкам. Немецкие ученые признают, что «за большим количеством отдельных законов трудно отыскать общую закономерность и некий общий правовой принцип»[1]. Форма договора может быть любой, за исключением случаев, когда письменная форма прямо установлена законом, например для договора производственного ученичества. Любое увольнение по инициативе работодателя должно быть «социально оправдано» и учитывать производственную необходимость. Процедура увольнения детально прописана в законодательстве, но срок предупреждения об увольнении оговаривается самими сторонами. Если суд считает увольнение работника социально неоправданным, то он может восстановить работника на работе и компенсировать вынужденный прогул. Если работодатель ссылается на невозможность дальнейшего сотрудничества с работником, то суд может ограничиться только повышенным размером компенсации. Примечательно, что только итальянский Закон от 20 мая 1970 г. предусматривает в виде обязательного правила восстановление на работе незаконно уволенных работников с оплатой вынужденного прогула. Надо отметить, что так называемое договорное созданное право является одним из важнейших источников трудового права Германии. При этом жестко соблюдается принцип иерархичности и условия индивидуального трудового договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с условиями коллективных договоров и соглашений[2].

Советские ученые-трудовики начиная с 60-х годов отмечали существенные изменения в договорном регулировании трудовых отношений на Западе[3]. Это было связано с активизацией роли государства, запретом дискриминации в сфере трудовых прав, охраной труда женщин и молодежи. Практически во всех странах допускалось обращение работников в суд с жалобой на дискриминацию при приеме на работу. Бремя доказывания при этом ложилось на жалобщика (истца). В ряде стран, в том числе в США и Италии, бремя доказывания невиновности в случае жалобы перекладывалось на работодателя. При установлении факта дискриминации работник имел право на возмещение вреда, а в ряде

[1] *Вальтер М.* Трудовое право в Германии. Бонн, 1993. С. 3.

[2] См.: *Осипцова Ж.П.* Трудовые договоры в ФРГ // Государство и право. 1996. № 2. С. 119–127.

[3] См.: *Киселев И.Я.* Трудовой договор при капитализме: проблемы найма и увольнения. М., 1989; Трудовое право и научно-технический прогресс / Под ред. С.А. Иванова. 1974. С. 418–455; *Усенин В.И., Баглай М.В.* Правовое регулирование труда в капиталистических странах. М., 1963, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

стран (США, Канада, Франция, Швеция) суд вправе обязать нанимателя принять на работу лицо, которому незаконно было отказано в найме. Отмечались широкое распространение тестирования при приеме на работу, обработка персональных данных о работнике на ЭВМ, появление категории «заемных работников», гибкость системы переводов по производственной необходимости без согласия работника. Временные переводы в большинстве стран допускались только в чрезвычайных обстоятельствах. Если перевод не вел к изменению заработной платы и иных существенных условий труда, то он не требовал согласия работника. Такие действия укладывались в рамки директивной власти работодателя. Новации трудового договора требовали согласия работника. Если они были вызваны производственной необходимостью, то отказ работника от новации мог повлечь его увольнение без выходного пособия. Если такие изменения признавались судом необоснованными, то работник имел право на возмещение вреда.

В настоящее время трансформация института трудового договора продолжается. В его структуру на Западе все чаще включается образовательный элемент, причем элементы договора о труде и обучении неразрывно сливаются. Преобладающим в западной научной доктрине остается его отнесение к разновидности гражданско-правового договора найма услуг. С этой точки зрения трудовой договор – двусторонний, консенсуальный, возмездный, фидуциарный, каузальный[1]. В связи с развитием дифференциации трудовых отношений число разновидностей трудового договора постоянно увеличивается. Это касается дифференциации по субъектному признаку (с торговыми агентами, надомниками, работниками-мигрантами и др.), по сфере применения труда (морской найм, профессиональный спорт, менеджмент), а также договоров на неполное рабочее время, совместительства, ученических договоров и др. Срочные трудовые договоры получили широкое распространение, но они могут заключаться, как правило, в случаях, прямо установленных законодательством (Французский Ордонанс от 5 февраля 1982 г., Шведский Закон об обеспечении занятости от 24 февраля 1982 г., Закон Люксембурга о трудовых договорах от 24 мая 1989 г., Испанский Закон о регулировании трудовых договоров на определенный срок от 18 апреля 1962 г. и др.). Все более широкое распространение получает неполная занятость. Специальные законодательные акты о ней были приняты во Франции (1982, 1986 гг.), Германии (1985 г.), Бельгии (1990 г.), Ирландии (1990 г.), Японии (1993 г.),

[1] См.: *Киселев И.Я.* Зарубежное трудовое право. М., 1998. С. 59.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Люксембурге (1993 г.). В нормативных актах неполное рабочее время характеризуется как период, составляющий от $^1/_3$ до $^1/_5$ полной (нормальной) продолжительности рабочего времени. Минимальная продолжительность рабочего времени установлена только в Бельгии и равна 3 часам в день[1]. Во Франции, ФРГ, Испании, Бельгии и Финляндии установлено правовое равенство частично и полностью занятых работников. В Великобритании частично занятые работники уравниваются в правах с полностью занятыми, если они проработали не менее определенного числа часов в неделю. В 2000 г. в этом государстве издан административный акт-постановление о недопущении дискриминации лиц, занятых неполное рабочее время. Согласно Директиве Евросоюза от 14 октября 1991 г. № 91/533 «Оформление трудовых договоров» в любом случае оформляется либо письменный трудовой договор, либо письмо предпринимателя о приеме на работу, или иной подписанный им документ. Эти акты должны включать информацию об основных условиях трудового договора и оформляются не позднее 2 месяцев со дня поступления на работу.

Общие принципы договорного права оказывают влияние на порядок расторжения трудового договора в странах Запада. Наиболее распространенными его основаниями являются соглашение сторон или воля одной из них, а также иные объективные обстоятельства (смерть или увечье работника, ликвидация предприятия, истечение срока срочного договора, непреодолимая сила, решение суда и др.). Отметим, что ни в одном государстве нет закрытого перечня оснований увольнения по инициативе работодателя, но любое увольнение должно быть обоснованным и не являться произвольным. В судебной практике США последнего времени наметилась тенденция считать законным расторжение трудового договора только по уважительным причинам, если это вытекает из содержания договора или намерения сторон. В западном законодательстве о труде появились нормы о предварительном согласовании с представительным органом работников на предприятии либо с административными властями вопросов, касающихся коллективных увольнений по инициативе работодателя[2].

В заключение сделаем следующие выводы.

1. Вопрос о найме труда свободных лиц существовал и занимал законодателя уже у народов Древнего Востока. Но, как нам представляется,

[1] См.: *Киселев И.Я.* Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество) М., 2003. С. 100.

[2] См.: *Киселев И.Я., Лушников А.М.* Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. М., 2008. С. 368–369.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

говорить о формировании института личного найма, как и науки трудового права, до того, как относительно четко обособился его объект (наемный труд), малопродуктивно. Исследователи традиционно связывают возникновение относительно обширного класса (слоя) наемных работников только с XIII–XIV вв. Во второй половине XVIII – начале XIX в. решающим шагом к формированию института трудового договора стала победа идеологии свободных рыночных отношений и снятие всех административных ограничений при заключении договоров о труде.

2. Легализация трудового (рабочего) договора произошла на рубеже XIX–XX вв. Этот переход осуществился постепенно и первоначально в некоторых странах Запада, в законодательстве которых фактически сформировался особый тип гражданско-правового договора, объектом которого являлся несамостоятельный труд.

3. Российское законодательство о договоре личного найма развивалось в том же направлении и той же последовательности, что и на Западе. При этом только в КЗоТе 1922 г. появилось определение трудового договора, трактовавшее его как соглашение двух и более лиц, по которому одна сторона (нанимающийся) предоставляет свою рабочую силу другой стороне (нанимателю) за вознаграждение. В советский период свобода договаривающихся сторон была существенно ограничена публичными нормами, а в некоторые периоды фактически отсутствовала.

4. В настоящее время трансформация института трудового договора продолжается. В его структуру на Западе все чаще включается образовательный элемент, причем элементы договора о труде и обучении неразрывно сливаются. Преобладающим в западной научной доктрине остается его отнесение к разновидности гражданско-правового договора найма услуг. С этой точки зрения трудовой договор – двусторонний, консенсуальный, возмездный, фидуциарный, каузальный. В то же время усмотрение сторон ограничивается нормами по охране труда, запрету дискриминации, обеспечению основных конституционных прав (на отдых, на неприкосновенность частной жизни, на объединение и др.). Все это придает институту трудового договора черты уникальности, отличает от классических гражданско-правовых договоров.

20.2. Развитие учения о трудовом договоре (XIX–XX вв.)

Первым о необходимости единого понимания правовой природы труда начал писать профессор Боннского университета В. Эндеманн. В 1896 г. он сделал прямой вызов ученому миру, обратив внимание на ту услугу науке, которую оказал бы тот, кто бы взял на себя исследо-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

вание сделки о труде во всех его многообразных проявлениях. Первым ответом на призыв В. Эндеманна стал двухтомный труд его соотечественника Ф. Лотмара (т. 1, 1902 г.; т. 2, 1908 г.), который был посвящен договорам о труде по гражданскому праву Германской империи. Ф. Лотмар (1850–1922 гг.) провозгласил необходимость «единого понимания труда». В. Эндеманн в своей новой работе (1903 г.) также выделил общую группу «сделок о труде». Но всесторонне понятие трудового договора обосновал уже Ф. Лотмар. Он насчитал до 18 видов договоров, которые являются разновидностью единого договора о труде, подробно рассмотрел их условия, прежде всего срок, форму, оплату и др. Им было выделено два основных элемента трудового договора: обещание работы и вознаграждение. Отсюда трудовой договор был определен как двусторонний обязательный договор об исполнении одной стороной работы и другой стороной – представление вознаграждения за оную. Сторонами договора определялись «работодатель» и «работополучатель» (в русском варианте это «работник»). Работа определялась как «деятельность человека, способная служить для удовлетворения чужой потребности и по указанию опыта где-либо и когда-либо вознаграждавшаяся». Эта «деятельность» не должна была противоречить нормам морали и права.

Таким образом, одной из главных заслуг Ф. Лотмара является обоснование широкой концепции трудового договора, которой охватываются любые договоры о труде, если иное прямо не предусмотрено правовыми нормами. Другими словами, эти договоры о труде, объединяемые общими признаками, обособлялись в особую группу договоров, природа которых отличалась от классических гражданско-правовых договоров (договоры подряда и поручения). Поэтому он отрицал возможность существования смешанных договоров, в содержание которых наряду с обещанием работы и вознаграждения (условиями трудового договора) входят элементы других договоров (подряда, поручения и т.д.). Кроме того, он разграничивал самостоятельный (прежде всего предпринимательский) и несамостоятельный (на основе трудового договора) труд, что являлось еще одним аргументом в пользу самостоятельности и обособления трудовых договоров от иных гражданско-правовых договоров. Страстный призыв Ф. Лотмара не отделять труд от человеческой личности и необходимости ставить последнюю в основание любых отношений встретил понимание у многих русских юристов[1]. Отметим, что один из первых российских ученых-трудовиков В.М. Дога-

[1] См.: *Покровский И.А.* Основные проблемы гражданского права. Пг., 1917. С. 246.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

дов считал Ф. Лотмара основателем науки трудового права как особой отрасли юриспруденции[1].

Большинство первых ученых-трудовиков констатировали упрощенную схему отношений по договорам найма труда. По сути все ГК регламентировали обмен труда на заработную плату. Французский юрист П. Бюро в своем исследовании «Рабочий договор и профсоюзный синдикат» (1902 г.) отмечал тенденции к отождествлению рабочего договора и договора купли-продажи, но «...это почти полное уподобление продажи труда продаже каменного угля или кипы хлопка не встретит скоро признания со стороны всего просвещенного люда»[2]. Правовое нормирование найма отдельных категорий работников также не разрешало общей проблемы. В этой связи Ф. Лотмар, П. Пик, А. Шустер- Боннет, а в России Л.С. Таль последовательно выступали за законодательное и доктринальное обособление единого договора о труде, который обозначался различными терминами («рабочий», «фабричный», «трудовой»)[3].

Дискуссия о трудовом договоре была отмечена российскими учеными, а вскоре и активно подхвачена[4]. Первые теоретические статьи на эту тему были подготовлены уже в 80–90-х годах XIX в.[5] Но совершенно особое место среди них занимает научная публикация Р.А. Дистерло[6]. Во-первых, в ней затронуты практически все основные вопро-

---

[1] См.: *Догадов В.М.* Очерки трудового права. М., 1927. С. 49.

[2] Цит. по: *Луи П.* Рабочий и государство. Сравнительная история рабочего законодательства в странах Старого и Нового Света. М., 1907. С. 70.

[3] См.: *Таль Л.С.* Новый австрийский закон о найме торговых и других служащих // Право. 1910. № 16. С. 996–1006.

[4] См.: *Кулишер И.М.* Рабочий договор // Вестник права. 1899. № 9. С. 119–140; *Колычев А.* Нарушение договорных отношений рабочими золотых приисков Томской горной области // Право. 1903. № 34. С. 1992–1997; *Прокопович С.Н.* Договор найма по русскому законодательству // Правда. 1905. № 4, 5; *Канель В.Я.* Рабочий договор. Ч. 1. М., 1907; *Войтинский И.С.* Новое учение в гражданском законодательстве о найме труда // Вопросы обществоведения. 1908. Т. 1. С. 5–71; *Он же*. Стачки и рабочий договор по российскому праву. СПб., 1911; *Таль Л.С.* Договор о труде как родовое понятие // Право. 1908. № 26. С. 1486–1495; *Гордон В.М.* К учению о трудовых договорах (Литературное обозрение). СПб., 1914; *Догадов В.М.* Новые учения в вопросе о трудовом договоре // Право. 1915. № 5. С. 281–289; № 7. С. 436–443, и др.

[5] См.: *Абрамов Я.В.* Личный наем и служба. СПб., 1899; *Лишин К.А.* Несколько заметок о современной постановке вопроса личного найма сельских рабочих в России и желательных изменениях в нем. СПб., 1884; *Яроцкий В.Г.* Правила фабричного найма рабочих и надзор за отношениями хозяев и рабочих // Журнал гражданского и уголовного права. 1890. № 1. С. 1–50, и др.

[6] См.: *Дистерло Р.А.* О найме на сельскохозяйственные работы по закону и обычному праву России // Журнал гражданского и уголовного права. 1886. № 3. С. 45–74; № 4. С. 1–50; № 5. С. 1–75; № 6. С. 111–143 .

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

сы теории трудового договора, которые остаются в центре внимания исследователей и в настоящее время. При этом догматический анализ сочетался с исследованием современного автору российского и зарубежного законодательства. Во-вторых, она написана почти современным юридическим языком, просто и ясно. Это выгодно отличает исследования Р.А. Дистерло от работ того времени. В-третьих, некоторые выводы исследователя и в настоящее время не утратили своей актуальности[1].

Это тем более замечательно, что российский ученый рассматривал достаточно частный вопрос о найме на сельскохозяйственные работы по закону и обычному праву России. Но этот случай он рассматривал как частное проявление найма труда, в связи с чем поставил перед собой две задачи: построить юридическую систему отношений, обнимающих все случаи по найму труда, и системно изложить юридические моменты в найме труда по действующему в России законодательству. Поразительно и то, что к 1886 г., когда была написана эта работа, специальные исследования по теме ограничивались уже упомянутыми статьями Х. Данквардта да фрагментарными суждениями ряда цивилистов, в том числе К.Д. Кавелина, К.П. Победоносцева, П.А. Маркова и др. Л.С. Таль в этот год только поступал на юридический факультет Московского университета, а Ф. Лотмар и В. Эндеманн только начинали свою академическую карьеру. В этой связи не будет преувеличением назвать Р.А. Дистерло одним из пионеров исследований проблем трудового договора.

Вернемся к выводам российского ученого, не утратившим своего значения.

По своей природе труд неотделим от человека, его связь с человеческой личностью создает для него особое юридическое положение. Отсюда вытекает необходимость определения пределов власти над человеком. Эти пределы могут быть двух видов: частные, определяемые соглашением сторон; и публичные, определяемые государственной властью. При этом соглашения сторон не могут нарушать публичного веления[2]. Главное отличие найма услуг от вещного найма – в предмете договора. По договору найма услуг в его качестве выступает процесс труда, живой труд, а при вещном найме – пользование вещью.

[1] См.: *Лушников А.М.* У истоков учения о трудовом договоре // Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения: Сб. М., 2007. С. 317–324.

[2] См.: Журнал гражданского и уголовного права. 1886. Кн. 3. С. 45–49; Кн. 5. С. 29–30, 38, 70 и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

По этому же критерию отличается личный найм от договоров подряда и заказа, предметом которых является желаемый результат труда, т.е. чаще всего та же вещь. Труд же вещью не является. Р.А. Дистерло подчеркивал классическое еще со времен Древнего Рима различие договоров по найму работ и услуг между locatio conductio operarum и locatio conductio operis. Степень подчиненности работников в договорах первого вида была существенно больше. Отсюда была выведена следующая схема договора найма: 1) наем имущества; 2) наем труда. Последний распадается: а) на срочный наем труда, или так называемый личный наем; б) наем на определенное предприятие, который делится на подряд и урочную работу, или заказ. При этом договоры о труде могут содержать смешанные условия вышеназванных договоров[1].

Договоры найма труда (договоры о труде) всегда являются договорами обоюдными и возмездными, где обязательными элементами являются обязанность работника (слуги) предоставить труд и встречная обязанность работодателя (хозяина) оплатить этот труд в заранее установленном размере. В связи с этим Р.А. Дистерло не согласился с Х. Данквардтом, относившим договор подряда к торговым поставкам. Все договоры личного найма через общий предмет договора создают отношения общего типа (труд фабричный, домашней прислуги, врача и др.). Следовательно, это юридически однородные договоры о труде, что не исключает их дифференциацию и особенности правового регулирования согласно Уставу фабричному, Правилам о найме бурлаков, Временным правилам для найма сельскохозяйственных рабочих и др.[2]

Была предложена следующая структура предположений юридического отношения, основанного на трудовом договоре, т.е. по сути структура трудового правоотношения[3]:

а) субъекты (стороны) – рабочий (нанимающийся) и хозяин (наниматель). Данные субъекты должны иметь личную способность к вступлению в договор найма, иными словами, обладать правоспособностью и дееспособностью;

б) юридический факт, устанавливающий связь между лицом и правоотношением. Таковым является договор личного найма. Условия действительности договора относятся: к способу соглашения; его цели; его предмету, т.е. к самим условиям, на которые стороны согла-

[1] Журнал гражданского и уголовного права. Кн. 3. С. 48; Кн. 4. С. 1–5; Кн. 6. С. 112.
[2] Там же. Кн. 3. С. 49–55, 66–68.
[3] См. там же. Кн. 4. С. 1–4, 8 и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

шаются; форме, в которой соглашение выражается. Одним из условий действительности сделки признается дееспособность вступивших в нее лиц. Здесь можно усмотреть все четыре условия порочности сделки: по субъектам, форме, содержанию, воле;

в) содержание правоотношения, которое составляют права хозяина и обязанности работника, которым корреспондируют обязанности хозяина и права работника;

г) юридическая судьба правоотношения, т.е. его возникновение, изменение и прекращение.

Было выделено два вида работодателей: юридические и физические лица. Первые могли вступать в отношения найма в силу своего статуса. На дееспособность физических лиц-нанимателей влияют две группы свойств: естественные и социальные. Первые связаны с полом, возрастом, здоровьем (психическим состоянием), вторые – с подданством, сословной принадлежностью, местом жительства, семейным положением. Дееспособность рабочего связана с теми же свойствами, что и нанимателя – физического лица. При этом особо подчеркивалось, что в силу личного характера данного договора в нем в принципе не допускается перемена лиц, вследствие чего наниматель не может передать договор другому лицу, а работник обязан лично исполнять принятые обязательства.

Говоря об условиях действительности договора личного найма, Р.А. Дистерло подчеркивал следующее. Во-первых, по способу соглашения договор личного найма может быть только свободным соглашением сторон. Во-вторых, целью договора является представление результата исполненного договора, которое побудило лицо к вступлению в него, т.е. представление труда за определенное вознаграждение. В-третьих, предметом договора выступает круг работ, подлежащих исполнению, и плата за него. Отсутствие условий о размере оплаты не делает договор ничтожным. В этом случае данное условие замещает обычно принятый в данной местности размер оплаты за данный вид работ. В-четвертых, форма договора по действующему законодательству могла быть как устной, так и письменной. Последнюю могла заменить рабочая книжка, если в ней прописывались условия договора, подписанные сторонами[1].

По мнению Р.А. Дистерло, срок договора мог определяться трояко: конкретной датой, завершением выполнения определенного объема работы, наступлением определенного события. Начало работы оп-

[1] См.: Журнал гражданского и уголовного права. Кн. 5. С. 1–17.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ределялось самими сторонами. Но если этот срок не был указан, то это мог быть момент заключения договора. Эти положения он выводил не только посредством теоретического толкования и анализа действующего законодательства, но из норм мусульманского и обычного права.

Р.А. Дистерло затронул и такую проблему, как нормирование труда, которое должно служить основанием для определения размера его оплаты. Это нормирование он связал с двумя критериями: экстенсивным, т.е. продолжительностью отработанного времени, и интенсивным, т.е. объемом выполненной работы за единицу времени. По его мнению, нормирование труда основано на комбинировании экстенсивных и интенсивных показателей[1]. Особо подчеркивалось, что работник не может отказаться от выполнения установленных по найму работ или законных требований хозяина, а последний не может требовать выполнения работ, не установленных в договоре найма. В данном случае речь идет об определенности и стабильности трудовой функции работника и запрете в одностороннем порядке изменять это условие трудового договора.

Основные обязанности работника он определял как три группы обязанностей: 1) явиться к назначенному сроку на работу; 2) прослужить у хозяина все установленное время; 3) непрерывно работать в течение определенного времени в пользу хозяина. При этом констатировалось, что ответственность за их неисполнение носит гражданско-правовой характер, но предпочтительнее, чтобы она сводилась только к расторжению трудового договора и возвращению взятых вперед денег. Денежные взыскания рекомендовалось осуществлять из заработка работника, хотя законодательство допускало даже арест и телесные наказания. Специально подчеркивался принцип ответственности работника только за виновные действия, тогда как невиновные нарушения (по болезни) могут вести только к возврату полученного, но не отработанного жалованья. При этом за вред, причиненный работником при исполнении приказаний хозяина, отвечает сам хозяин[2].

В качестве основных обязанностей работодателя выделялись: 1) принятие хозяином явившегося на работу; 2) доставление работнику работы и додержание его в течение всего срока найма; 3) вознаграждение работника условленной платой; 4) иные обязанности по отношению к лицу и имуществу рабочего (в том числе не нарушать права этого лица)[3].

[1] Журнал гражданского и уголовного права. Кн. 5. С. 31–34; Кн. 6. С. 112–113, 121–122 и др.

[2] См. там же. Кн. 5. С. 45–65; 70–75.

[3] Там же. Кн. 6. С. 111–116, 130 и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

В.Г. Яроцкий само понятие фабричного законодательства конструировал исходя из его договорной природы. Он определял его как «совокупность законодательных норм, регулирующих условия найма и работы»[1]. Этот российский ученый одним из первых поставил проблему о наличии господства над личностью в договорных отношениях, опосредующих несамостоятельный труд. Это, по его мнению, требовало вмешательства государства в сторону более четкой регламентации широкого круга вопросов – периодичности выплаты заработной платы, продолжительности рабочего дня, определения специфики труда женщин и детей и др.[2]

В предшествующих исследованиях нами уже анализировались позиции российских цивилистов относительно правовой природы договора найма труда[3]. Здесь же отметим, что К.П. Победоносцев (1827–1907 гг.) предмет договора личного найма определил как «личный труд, личные работы и услуги: они составляют (вместе со знанием и искусством) имущество рабочего человека, которое отдается внаем, в пользование нанимателя»[4]. Разновидностью личного найма являлся наем для определенных работ. В целом он рассматривал проблему в рамках действующих на тот момент нормативных правовых актов (ст. 86–156 Устава о промышленности (изд. 1893 г.), ст. 1352–1359 Уложения о наказаниях и др.). Сторонами такого договора найма выступали хозяин и слуга (рабочий). Здесь уже проводится различие между личным наймом под надзором хозяина (прообраз трудового договора) и личным наймом без подчинения (для приобретения изделий, производимых трудом, т.е. договор подряда). К.П. Победоносцев отмечал: «Нельзя закупить личный труд человека, можно только нанять его»[5]. Другой отечественный цивилист И.В. Гессен (1865–1943 гг.) особо отмечал личную зависимость в договоре личного найма одной стороны (работника) и неравноправие сторон, что должно было быть учтено законодателем. Он полагал обязательным правовое закрепление срочности договора о личном найме. По сути И.В. Гессен высказал мысль о не-

[1] См.: *Яроцкий В.Г.* Экономическая ответственность предпринимателей. Ч. 1 (общая). Ответственность предпринимателей как основание законодательного регулирования отношений рабочих и хозяев. СПб., 1887. С. 330.

[2] См.: *Яроцкий В.Г.* Правила фабричного найма рабочих и надзор за отношениями хозяев и рабочих. С. 12–16, 26 и др.

[3] См.: *Лушников А.М.* Становление и развитие науки трудового права и права социального обеспечения в России (вторая половина XIX–XX вв.). Ярославль, 2001. С. 102–113.

[4] *Победоносцев К.П.* Курс гражданского права. Ч. 3. Договоры и обязательства. С. 393.

[5] Там же. С. 395.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

обходимости особого регулирования договора личного найма в рамках гражданского права[1].

Первоначально как на Западе, так и в России ученые-цивилисты традиционно рассматривали труд как один из объектов гражданских правоотношений, практически не выделяя или только констатируя его специфику. В Германии к этой группе можно было причислить Г.Ф. Пухту и Б. Виндшейда, чьи труды хорошо были известны в России[2]. Но первый из них упоминал категорию «прав на чужую личность», противопоставляя им права на чужие действия и на собственную личность. Личность при этом не могла быть приравнена к вещи и поглощена. Оба немецких ученых подчеркивали связь «права над личностью» с лежащими на их обладателе обязанностями и тем самым квалифицировали их в сущности как правоотношения[3]. Уже здесь есть внутренне противоречивые положения, не позволяющие свести труд только к положению товара, отождествив пользование им с пользованием личностью работника. Отметим, что эти немецкие ученые были специалистами по римскому праву, что не могло не сказаться на их взглядах на правовое регулирование труда.

Подчеркнем отсутствие регламентации договора личного найма в российском положительном законодательстве XIX в. В этой связи именно российские цивилисты исходя из практических нужд дали его первую дефиницию. Так, в решении Гражданского департамента Правительствующего Сената в 1875 г. указывалось: «Договор личного найма есть соглашение о принятии на себя нанявшимся исполнения в пользу нанимателя личных работ, услужения, должностей и вообще личного труда – физического или умственного»[4]. При этом четкого разграничения между собственно личным наймом и принятием заказа ремесленником, который тяготел к договору подряда, первоначально не проводилось. Между тем сенатор В.Л. Исаченко, а вслед за ним и многие другие цивилисты в число квалифицирующих признаков договора личного найма включали личное исполнение работы и подчинение воли нанявшегося воле нанимателя.

[1] См.: *Гессен И.В.* Личный наем по проекту гражданского уложения // Право. 1900. № 9. С. 461–471.

[2] См.: *Пухта Г.Ф.* Курс римского гражданского права. Т. 1. М., 1874; *Виндшейд Б.* Учебник пандектного права. Т. 1. СПб., 1874; *Он же*. Об обязательствах по римскому праву. СПб., 1875.

[3] См.: *Таль Л.С.* Проблема власти над человеком в гражданском праве. Б.м., Б.г. С. 8–9 (оттиск: Юридический вестник. 1913. III. С. 103–140).

[4] *Исаченко В.Л.* Свод кассационных положений по вопросам гражданского материального права за 1866–1910 гг. СПб., 1911. С. 471.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Вероятно, самым известным сторонником традиционных подходов благодаря его научной полемике с Л.С. Талем можно считать А.М. Гуляева. Позиция этого цивилиста была наиболее определенной, хотя со временем и менялась. Сначала он твердо придерживался мнения о необходимости руководствоваться римским правом, выработавшим конструкцию договора найма труда. А.М. Гуляев считал эту конструкцию образцом для современного права, хотя и с определенной корректировкой[1]. Это был даже шаг назад, так как в римском праве четко не разграничивался имущественный и личный наем, тогда как в российском гражданском праве договор личного найма наряду с договорами подряда, хранения и поручения регламентировался отдельным разделом «Личные обязательства» Свода гражданских законов. По мнению Л.С. Таля, после выхода книги Ф. Лотмара «Договор о труде по гражданскому праву Германской империи» (1908 г.) становится очевидным, что «договоры о труде составляют особую группу, резко отличающуюся от всех остальных имущественных сделок. Едва ли после книги Ф. Лотмара будет повторяться сближение личного найма с имущественным (позиция А.М. Гуляева) или с товариществом и подрядом с поставкою или изображение договора о труде в виде конгломерата других договоров»[2]. Как видим, наш известный соотечественник в этой части дал не совсем верный прогноз: и до сих пор есть желающие стать последователями традиционалистов. Впрочем, позиция А.М. Гуляева впоследствии несколько трансформировалась и он отмечал: «Когда объектом возмездного пользования являются услуги, как таковые, безотносительно к конечному их результату, то такой договор носит название личного найма»[3]. При этом он ссылается и на свою уже упомянутую работу 1893 г., и на исследования Л.С. Таля, который утверждал совершенно иное: «Правовой формой для такого приспособления рабочей силы одного человека к задачам другого и служит трудовой договор»[4]. Последний здесь понимается уже не как разновидность личного найма, а как отдельный вид договора. Таким образом, А.М. Гуляев признает сложность и дискуссионность проблемы: «Действующий закон не дает нам определения договора личного найма, ни общих положений, а имеет в виду конкретные формы это-

[1] См.: *Гуляев А.М.* Наем услуг. Юрьев, 1893. С. 8 и далее.

[2] *Таль Л.С.* Договор о труде как родовое понятие // Право. 1908. № 26. С. 1494.

[3] *Гуляев А.М.* Русское гражданское право. Обзор действующего законодательства, кассационной практики Правительствующего Сената и проекта гражданского уложения. СПб., 1913. С. 449.

[4] *Таль Л.С.* Трудовой договор. Ч. 1. С. 80–81.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

го договора». В качестве его объекта выступают не только услуги и работы, но и должность[1].

Некоторые из западных и российских цивилистов не говорили о необходимости выделения трудового договора и даже не употребляли этого термина, но именно такой вывод можно сделать из их работ. Так, И.А. Покровский признавал принцип договорной свободы как «верховное начало», он ввел понятие «эластичность договорной свободы», что предполагает принципиальную возможность ее законодательного ограничения. Он был знаком с трудами Ф. Лотмара и других основателей трудового права и высоко о них отзывался, в том числе за гуманизм формируемой отрасли. Он отмечал, что задача права – «найти... средства для защиты экономически слабых», что актуальной задачей договорного права является не только «индивидуализация», но и «солидаризация или социализация»[2].

На Западе в конце XIX – начале XX в. проблема правового регулирования найма труда не была в науке гражданского права доминирующей, но и не находилась на периферии научного интереса. Об этом можно судить по специальному обзору немецкого профессора П. Ортмана, посвященному частному праву и подготовленному для российской печати[3]. Уже в то время были отмечены труды немца Ф. Лотмара и австрийца Э. Штейнбаха. По меньшей мере о сложности, а затем и невозможности регулирования трудовых отношений в рамках гражданско-правового договора личного найма писали французские юристы Л. Брокард, А. Гласссен, бельгиец Э. Пикар и др. В 1906 г. на съезде немецких юристов в Киле был поставлен вопрос о желательности законодательного нормирования аккордного трудового договора в области промышленности. На это был получен единогласный утвердительный ответ. Но дальнейшее обсуждение было отложено из-за необходимости выяснения сложных вопросов, в том числе о правовой природе тарифного соглашения. Новое французское законодательство о трудовом договоре находилось на обсуждении в палате депутатов, и специальная комиссия высказалась в 1905 г. за общефранцузское единое законодательство о трудовом договоре. Законопроект был подготовлен в 1906 г., но так и не стал законом[4].

---

[1] См.: *Гуляев А.М.* Русское гражданское право. С. 449–450.

[2] См.: *Покровский И.А.* Основные проблемы гражданского права. С. 241–246, 256 и др.

[3] См.: *Ортман П.* Направления немецкой литературы частного права с 1896 года // Право. 1900. № 3, 51, 52; 1901. № 1, 4, 26.

[4] См.: *Пашерстник А.Е.* К вопросу о понятии вознаграждения за труд рабочих и служащих // Вопросы трудового права. М.; Л., 1948. Вып. 1. С. 124.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Русский цивилист Ю.С. Гамбаров считал несостоятельными ссылки на «свободу труда» и свободу договорных соглашений как основание невмешательства государства в отношения между работниками и работодателями. Он считал, что эти ссылки не лучше аргументов некоторых феминистов и феминисток, указывающих на равноправие полов по поводу рабочего законодательства и охраны беременных женщин. Такие сторонники формального равенства выступают против льгот беременным женщинам, ссылаясь на то, что это нарушает равенство между полами. Ю.С. Гамбаров резонно утверждал, что в этом случае идея абстрактного равенства ставится выше интересов человеческой расы. Отсюда очевидный вывод о возможности и необходимости ограничения свободы сторон трудового договора во имя соблюдения прав человека и его свобод[1].

Отечественный цивилист В.Б. Ельяшевич стал первым в российской науке, кто ввел в научный оборот термин «трудовой договор» в его современном значении[2]. Он дал подробный обзор правового регулирования труда на Западе, проанализировал последние научные работы по данной проблеме Ф. Лотмара, Г. Рюмелина, В. Эндеманна и др. Выводы В.Б. Ельяшевича вполне показательны и некоторые из них даже сейчас не утратили своей актуальности. Во-первых, «личность нанявшегося надо защищать и одними диспозитивными нормами не обойтись. Надо прибегать к принудительным нормам»[3]. Здесь признание единства частных и публичных начал в правовом регулировании трудовых отношений очевидно. Во-вторых, «нет вопроса в области гражданского правоведения, на котором отчуждение между теорией и практикой... складывалось бы с такой силой, как на договоре о труде... Трудовой договор становится основой существования все более широких кругов населения, а юристы оперируют критериями, извлеченными из творений римских классиков – учителей права». Действующее законодательство не выходит за рамки найма услуг, что, по его мнению, «убого». Необходимо «единое понятие труда» и его правовая классификация[4]. Таким образом, В.Б. Ельяшевич вполне признавал правовые предпосылки формирования самостоятельной отрасли – трудового права и выделял особый вид договора – трудовой договор.

[1] См.: *Гамбаров Ю.С.* Свобода и ее гарантии. Популярные социально-юридические очерки. СПб., 1910. С. 25.

[2] См.: *Эльяшевич В.Б.* Новое движение в области договора о труде // Право. 1907. № 3. С. 172–179; № 4. С. 273–278; № 6. С. 425–434.

[3] Там же. Право. 1907. № 4. С. 277.

[4] Там же. № 3. С. 172–174.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Отметим, что практически все представители первой генерации ученых-трудовиков, занимавшихся проблемами трудового договора, были по первой научной специализации цивилистами. Это прежде всего Л.С. Таль, И.С. Войтинский, К.М. Варшавский и др.

Очевидно, что центральной проблемой формирующейся науки трудового права на рубеже XIX–XX вв. стала правовая природа трудового договора (рабочего договора, промышленного рабочего договора). Собственно, с этой проблемы и началась история науки трудового права, пионером которой в России был Л.С. Таль. Отметим, что первоначально он, анализируя французский проект закона о рабочем договоре 1906 г., считал наиболее адекватным переводом французского термина не «трудовой договор» и не «договор о труде», а именно «рабочий договор»[1]. Проблемы трудового договора стали центральными и в научном творчестве Л.С. Таля[2]. Он в своем учении пошел вслед за Ф. Лотмаром, но взял в качестве предмета исследования «трудовой договор в узком смысле». Он также выделял договоры о самостоятельном (предпринимательском) труде и договоры о несамостоятельном (служебном) труде. Последний означал трудовой договор как регулятор трудовых отношений, «вытекающих из подчинения рабочей силы одного человека целям и власти другого человека». Отсюда логически необходимым элементом такого договора становилось «обещание работы (обещание труда)»[3].

Л.С. Таль первым в отечественной науке выделил четыре основных элемента (признака) трудового договора:

– длительное представление рабочей силы, что нельзя отождествлять с предоставлением имущественных благ;

– рабочий обещает приложить рабочую силу к промышленному предприятию работодателя;

– подчинение рабочего внутреннему порядку и хозяйской власти;

– обещание работодателем вознаграждения, которому присущ алиментарный характер[4].

---

[1] См.: *Таль Л.С.* Французский проект закона о рабочем договоре // Русская мысль. 1907. Кн. IV. С. 72–98.

[2] См.: *Таль Л.С.* Задачи науки гражданского права в области найма труда // Право. 1913. № 49. С. 2315–2321; *Он же.* Новый опыт законодательной нормировки рабочего договора // Право. 1908. № 33–34; *Он же.* Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ч. 1–2. Ярославль, 1913–1918 (переизд. 2006 г.), и др.

[3] См.: *Таль Л.С.* Трудовой договор. Ч. 1. С. 25–31.

[4] См.: *Таль Л.С.* Очерки промышленного права. М., 1916. С. 72–75; *Он же.* Очерки промышленного рабочего права. М., 1918. С. 97.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Первый и второй элементы в последующем в науке советского трудового права получили наименование личностного (личного, трудового), третий – организационного (авторитарного) и четвертый – имущественного (материального) признака. Это позволило ему сформулировать определение трудового договора «как всякой сделки (независимо от отрасли хозяйства и социального положения работника), по которой одно лицо обещает другому приложение своей рабочей силы на определенный и неопределенный срок к его предприятию или хозяйству в качестве несамостоятельного работника, подчиняясь в пределах, определяемых договором, законом или обычаем, хозяйской власти работодателя и внутреннему порядку его предприятия или хозяйства»[1].

В дореволюционном российском законодательстве понятие трудового договора отсутствовало. В ст. 42 УПТ (изд. 1913 г.) определялось, что «наем рабочих в фабрично-заводских, горных и горно-заводских предприятиях... совершается на основании общих постановлений о личном найме с дополнениями и изменениями в нижеследующих статьях». Эти статьи касались специфики заключения и расторжения таких договоров, порядка и сроков выплаты заработной платы, особенностей договорных отношений с определенными категориями работников и др. Легальное закрепление юридическая конструкция трудового договора получила уже в советском трудовом законодательстве.

XX в. – период становления и развития юридической конструкции трудового договора, ее легализации.

В первые годы советской власти договорный характер привлечения к труду считался «буржуазным пережитком». КЗоТ РСФСР 1918 г. адекватно отражал военно-коммунистические реалии и не содержал определения трудового договора. Более того, в нем определялся порядок привлечения к трудовой повинности (раздел 1) и порядок предоставления труда (раздел 3). Вместо трудового договора законодатель устанавливал три формы применения труда: организованное сотрудничество; предоставление индивидуальных личных услуг; выполнение отдельной, определенной работы (ст. 6). При этом трудовые отношения возникали преимущественно на основании организованного сотрудничества. Авторы Кодекса крайне небрежно отнеслись к его терминологии. Истоки концепции организованного сотрудничества восходят к трудам экономистов первой половины XIX в. Д. Кэри и Ф. Бастиа –

[1] *Таль Л.С.* Трудовой договор. Ч. 2. С. 1.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

сторонников гармонизации интересов труда и капитала. Они подчеркивали, что договорные отношения между работником и работодателем могут создать «усовершенствованную ассоциацию». Эти идеи впоследствии развивал Г. Эренберг, отчасти австрийские юристы-трудовики Э. Штейнбах и А. Мешлени, считавшие, что трудовой договор создает «хозяйственную организацию». Последний можно рассматривать с правовой точки зрения как договор товарищества. Л.С. Таль справедливо подверг эту концепцию критике, отметив, что не всякая организация с точки зрения права составляет товарищество. К тому же товарищеский договор направлен на достижение общей цели, что нельзя сказать о трудовом договоре. Вывод Л.С. Таля был категоричен: «Классификация трудового договора как товарищества совершенно лишена почвы...»[1] Таким образом, советское законодательство рецепировало термин из гражданского права, означавший договор о совместной деятельности и не имевший по своей юридической природе ничего общего с правовым регулированием трудовых отношений.

Только КЗоТ РСФСР 1922 г. дал легальное определение трудового договора как «соглашение двух и более лиц, по которому одна сторона (нанимающийся) предоставляет свою рабочую силу другой стороне (нанимателю) за вознаграждение» (ч. 1 ст. 27). Опираясь на это определение, И.С. Войтинский обосновал следующие признаки трудового договора: 1) несамостоятельный характер труда, предоставляемого в распоряжение нанимателя; 2) предоставление рабочей силы, а не выполнение определенной работы; 3) оплата за труд не менее установленного минимума; 4) определенность трудовой функции с обеспечением соответствующих условий труда; 5) условия договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с нормами КЗоТа, коллективного договора и правил внутреннего трудового распорядка; 6) определенность и закономерность (законность) условий трудового договора[2]. Он подчеркивал, что трудовой договор в СССР является организационной формой привлечения к труду, в качестве его основных признаков выделял добровольность найма, представление нанимающимся своей рабочей силы в распоряжение нанимателя и возмездность труда[3].

К середине 20-х годов XX в. практически общепризнанным стало утверждение о том, что «...общие начала обязательственного пра-

[1] *Таль Л.С.* Трудовой договор. Ч. 1. С. 69.

[2] См.: *Войтинский И.С.* Трудовой договор по Кодексу законов о труде // Вопросы труда. 1923. № 9. С. 27–44.

[3] См.: *Войтинский И.С.* Трудовое право СССР. М., 1925. С. 122–123, 152 и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ва, рассчитанные на товарно-имущественный оборот, не могут иметь применение к трудовому договору без некоторых изменений и отступлений, так как мы имеем дело не с имуществом, а с личностью человека, которая стоит вне гражданского оборота и должна быть защищена в своих неотъемлемых правах»[1].

В конце 20-х – начале 30-х годов XX в. договорное начало было практически вытеснено административным регулированием трудовых отношений. В этой связи научный интерес к теории трудового договора существенно снизился, а большинство публикаций до начала 50-х годов имели преимущественно прикладной и комментаторский характер[2]. Некоторые исследователи вообще предлагали устранить из законодательства понятие трудового договора[3]. С конца 20-х до начала 50-х годов XX в. трудовой договор рассматривался почти исключительно как основание возникновения трудовых правоотношений, содержание которых всецело определялось централизованно[4]. Доктринально трудовой договор определялся как основная форма установления трудовых правоотношений в государственных предприятиях, учреждениях, организациях[5] и как соглашение о работе в качестве рабочего и служащего[6]. С точки зрения правового содержания данные формулировки были явно неполными и не указывали на признаки данного вида договора. Между тем А.Е. Пашерстник увидел здесь преимущественно идеологическую ошибку. Он указывал, что трудовой договор не является фактором, образующим социальную группу рабочих и служащих, так как это привело бы к оценке роли указанного института как классообразующей[7]. Такая критика не имеет к праву никакого отношения.

---

[1] *Канторович Я.А.* Коллективный договор. Л., 1924. С. 184.

[2] См.: *Данилова Е.Н. и др.* Увольнение рабочих и служащих по действующему законодательству о труде. М., 1930; *Киселев Я.* Срочные трудовые договоры и сроки их применения // Вопросы труда. 1928. № 7–8. С. 124–129; *Москаленко Г.К.* Переводы и командировки по советскому праву. М., 1952, и др.

[3] См.: *Троицкий И.* КЗоТ реконструктивного периода // Вопросы труда. 1931. № 5. С. 6–7 и др.

[4] См.: *Краснопольский А.С.* Трудовое правоотношение и трудовой договор по советскому праву // Вопросы советского гражданского и трудового права. Ч. 1. М., 1952. С. 111–190.

[5] См.: Советское трудовое право / Под ред. К.П. Горшенина, Р.П. Орлова, В.М. Догадова, Я.А. Карасева. М., 1939. С. 69.

[6] См.: Советское трудовое право / Под ред. Н.Г. Александрова, Д.М. Генкина. М., 1946. С. 162; *Краснопольский А.С.* Трудовое правоотношение и трудовой договор по советскому праву. С. 132.

[7] См.: *Пашерстник А.Е.* Право на труд. М., 1951. С. 205.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

П.Д. Каминская предприняла попытку вернуться к развернутому определению трудового договора, назвав его договором организованного сотрудничества, по которому рабочий (служащий) обязуется выполнять определенную работу на предприятии (в учреждении, хозяйстве), а предприятие обязуется организовать труд и выплачивать вознаграждение по заранее установленным нормам, по количеству и качеству труда[1]. В этом определении не было указания на обязанность работника подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка и работодательской власти. Отметим, что уже в своих ранних работах П.Д. Каминская признавала зависимость работника от работодателя, зависимый характер наемного труда[2]. В советский период подчинение работодательской власти включал в содержание понятия трудового договора только И.С. Войтинский.

Очевидна и излишняя идеологизация данного определения через понятие «организованное сотрудничество». Примечательно, что А.Е. Пашерстник и А.С. Пашков отрицали необходимость такого дополнения, считая, что «организованное сотрудничество» присуще всем без исключения договорам в советском праве[3]. Это во многом надуманная проблема занимала непропорционально большое место в научных исследованиях. Мы уже указывали, что понятие организованного сотрудничества, легализованное в КЗоТе 1918 г., было формально рецепировано из гражданского права как производное от простого товарищества и договора о совместной деятельности. При этом оно получило иное правовое наполнение, что отражало небрежное отношение советского законодателя к юридической терминологии. В советских исследованиях данная проблема порой выходила на первый план и из нее делались неадекватные выводы. Так, А.Е. Пашерстник, а вслед за ним и А.С. Пашков утверждали, что обязанность организовать труд лежит не только на администрации, но и на каждом работнике[4]. К.А. Абжанов по этому поводу писал: «Организованное сотрудничество сторон трудового договора основано на экономическом, социально-политическом и моральном превосходстве социалистического строя над буржуазным... Полное совпадение интересов рабочих и служащих и предприятия является той материаль-

[1] См.: *Каминская П.Д.* Понятие трудового договора по советскому праву // Вопросы трудового права. М.; Л., 1948. Вып. 1. С. 118–119.

[2] См.: *Каминская П.Д.* Очерки трудового права. М., 1927. С. 100–101.

[3] См.: *Пашерстник А.Е.* Указ. соч. С. 206; *Пашков А.С.* Правовые формы обеспечения производства кадрами в СССР. М., 1961. С. 54.

[4] См.: *Пашерстник А.Е.* Указ. соч. С. 207; *Пашков А.С.* Указ. соч. С. 54–56.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ной и моральной базой, на которой зиждется сотрудничество сторон трудового договора»[1].

А.Е. Пашерстник в качестве признаков трудового договора выделял: 1) привлечение к труду по соглашению сторон; 2) установление заранее рода работы, что охватывает и признак подчинения сторон трудового договора внутреннему трудовому распорядку; 3) уплата вознаграждения в соответствии с количеством и качеством труда по заранее установленным расценкам; 4) обеспечение условий труда в соответствии с требованиями законодательства. В этой связи трудовой договор определялся как соглашение, по которому трудящийся обязуется выполнять работу определенного рода, а предприятие (учреждение) обязуется выплачивать вознаграждение за выполненную работу в соответствии с количеством и качеством труда по заранее установленным нормам и обеспечить трудящемуся условия труда в соответствии с требованиями законодательства[2].

А.С. Пашков свел признаки трудового договора к трем традиционно выделяемым в отечественной науке: 1) предметному (выполнение работы по определенной специальности, квалификации, должности); 2) организационному (подчинение исполнителя работы внутреннему трудовому распорядку предприятия); 3) имущественному (оплата труда по заранее установленным ставкам, окладам, расценкам)[3].

Ф.М. Левиант обоснованно утверждала, что определение трудового договора, закрепленное в КЗоТе 1922 г. (ст. 27) устарело как терминологически, так и по существу. Она отмечала отсутствие наемного труда в условиях социалистического способа производства, когда рабочий, по ее словам, не лишен орудий и средств производства, а владеет ими совместно со всем народом. Вместе с тем она называла, как и большинство авторов, в качестве основных признаков правового понятия трудового договора: включение работника, заключившего трудовой договор, в трудовой коллектив предприятия; выполнение работником определенной трудовой функции; его подчинение в процессе работы установленному трудовому распорядку. Она справедливо полагала, что предложенный А.Е. Пашерстником и С.С. Каринским признак вознаграждения за труд также следует считать существенным признаком трудового договора. В этой связи она дала определение трудового договора как соглашения между рабочим (служащим) и пред-

[1] *Абжанов К.* Трудовой договор по советскому праву. М., 1964. С. 12–13.
[2] См.: *Пашерстник А.Е.* Указ. соч. С. 200–201.
[3] См.: *Пашков А.С.* Указ. соч. С. 64.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

приятием (учреждением), по которому рабочий принимает на себя обязательство выполнять определенную работу на предприятии с соблюдением правил внутреннего трудового распорядка, товарищеской взаимопомощи и сотрудничества, а предприятие обязуется предоставить рабочему работу обусловленного рода, выплачивать заработную плату, обеспечивать условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, и все иные условия, благоприятные для здоровья, высокопроизводительного труда и участия в управлении производством[1]. Ф.М. Левиант особо подчеркнула, что во всех случаях возникновения трудовых правоотношений в силу предписания органов государственного управления трудовой договор являлся неотъемлемым элементом юридического состава, связанного с возникновением и существованием трудового правоотношения. По ее мнению, трудовые отношения, возникающие на основании административного акта, не теряли своего договорного характера[2].

Относительно новым признаком трудового договора, предложенным советскими учеными, можно считать включение лица, заключившего такой договор, в личный состав предприятия для выполнения там определенной трудовой функции[3]. Данный признак обозначался уже в начале XX в. немецкими учеными Г. Зинцгеймером и Х. Поттгофом, которые писали о лично-правовой зависимости работника от работодателя в контексте того, что это необходимо для объединения отдельных лиц к совместному действию. Это соответствует и тому, что трудовое право регулирует не единичный, а кооперированный труд. Примечательно, что об этом же писал К. Маркс в «Капитале»[4], а затем Н.Г. Александров акцентировал на этом внимание при анализе научного наследия немецких ученых[5]. Вместе с тем данный признак можно признать самостоятельным, хотя термины «личный состав» и «штат предприятия» достаточно многозначны.

Трудовой договор в советский период традиционно продолжал считаться только основанием возникновения трудового правоотношения, тогда как его содержание определялось почти исключительно законо-

[1] См.: *Левиант Ф.М.* Виды трудового договора. М., 1966. С. 11.
[2] См. там же. С. 162.
[3] См.: *Александров Н.Г.* Советское трудовое право. М., 1963. С. 180; *Догадов В.М.* Некоторые вопросы правового регулирования трудового договора // Вопросы трудового, колхозного и земельного права. Л., 1959. С. 4–14; *Пашерстник А.Е.* Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. М., 1955. С. 24–25 и др.
[4] См.: *Маркс К.* Капитал // *Маркс К., Энгельс Ф.* Соч. Т. 25. С. 420.
[5] См.: *Александров Н.Г.* Трудовое правоотношение. М., 1948. С. 110.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

дательством. Такая конструкция сохранилась и в КЗоТе РСФСР 1971 г. Согласно ст. 15 «трудовой договор есть соглашение между трудящимся и предприятием, учреждением, организацией, по которому трудящийся обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а предприятие... обязуется выплачивать трудящемуся заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон». Это в общем прогрессивное определение сводилось почти к нулю ст. 5 КЗоТа, согласно которой условия договоров о труде, не только ухудшающие, но и иным образом противоречащие законодательству Союза ССР и РСФСР о труде, признавались недействительными. Таким образом, в ст. 15 можно было бы ограничиться упоминанием только законодательства о труде, так как коллективные договоры и соглашения сторон по смыслу ст. 5 могли только дублировать его, не ухудшая и не улучшая. В этой связи исследователи были ограничены преимущественно частными проблемами и формальной стороной договорных отношений, хотя и проблемам теории уделялось определенное внимание[1].

Как уже отмечалось ранее, принципиальные изменения произошли только после принятия Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 5 февраля 1988 г. и Закона РФ от 25 сентября 1992 г., согласно которым была принята новая редакция ст. 5 КЗоТа 1971 г., определявшая, что администрация предприятия, учреждения, организации совместно с советом трудового коллектива и соответствующим выборным профсоюзным органом вправе устанавливать за счет собственных средств дополнительные по сравнению с законодательством трудовые и социально-бытовые льготы для работников коллектива или отдельных категорий работников. Закон РФ от 25 сентября 1992 г. внес в ст. 15 КЗоТа изменения, легализовавшие понятие «трудовой контракт», что вызвало дискуссию о соотношении понятий «трудовой договор» и «трудовой контракт»[2], которая в конечном итоге пришла к единому зна-

[1] См.: *Безина А.К., Бикеев А.А., Сафина Д.А.* Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих. Казань, 1984; *Глозман В.А.* Трудовой договор в условиях научно-технического прогресса. Минск, 1978; *Голованова Е.А.* Трудовой договор. Пермь, 1973; *Гусов К.Н.* Основания прекращения трудового договора. М., 1982; *Лившиц Р.З., Чубайс Б.М.* Трудовой договор. М., 1986; *Смолярчук В.И.* Социалистический трудовой договор. М., 1974; *Стависский П.Р.* Трудовой договор. Одесса, 1973; *Ставцева А.И., Хохрякова О.С.* Трудовой договор. М., 1983, и др.

[2] См. подробнее: *Акопова Е.М.* Современный трудовой договор (контракт). С. 24–25; *Гусов К.Н.* Трудовые контракты и реализация права на труд // Вестник МГУ. Серия «Право». 1992. № 4, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

менателю – признанию равнообъемности данных понятий. Названные изменения в КЗоТе и расширение договорных начал в правовом регулировании трудовых отношений активизировали интерес ученых к проблемам трудового договора[1].

ТК РФ определил трудовой договор как 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 (ст. 56). Как уже указывалось, в этом определении нашли отражение все три основных элемента трудового договора: личностный, организационный и имущественный, а также единство публичных и частноправовых начал в регулировании трудовых отношений.

В постсоветский период в теории трудового права наметилась тенденция связывать становление рыночной экономики с возможностью сближения правового регулирования трудового и гражданско-правового договора, опосредующего осуществление работ или оказания услуг. Отдельные ученые поспешили заявить о необходимости «поглощения» трудового права гражданским. Более умеренная позиция заключалась в утверждении о возможности применения к трудовым договорам цивилистической конструкции сделки и выведении родового понятия трудоправовой сделки, о чем будет сказано далее. При этом договоры в трудовом праве рассматриваются в нескольких аспектах, а именно: в качестве источника права, юридического факта, правоотношения, акта реализации права[2].

Выводы.

1. На Западе в конце XIX – начале XX в. проблема правового регулирования найма труда не была в науке гражданского права до-

[1] См.: *Акопова Е.М., Еремина С.Н.* Договоры о труде. Ростов н/Д, 1995; *Гусов К.Н., Толкунова В.Н.* Трудовой договор. Комментарий законодательства. М., 1996; *Дивеева Н.И.* Договорные основы трудового права России. Барнаул, 1999; *Скачкова Г.С.* Договоры (контракты) о труде в различных сферах деятельности. М., 2001; *Ставцева А.И.* Трудовой договор. М., 1989; *Хохлов Е.Б.* К понятию трудового договора и договора найма труда // Правоведение. 1998. № 2. С. 122–127 и др.

[2] См., например: *Бондаренко Э.Н.* Трудовой договор как основание возникновения правоотношения. СПб., 2004.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

минирующей, но и не находилась на периферии научного интереса. Пионерами в данной области можно признать немцев В. Эндеманна, Ф. Лотмара, француза П. Пика, австрийца Э. Штейнбаха и др. Практически все представители первой генерации отечественных ученых-трудовиков, занимавшихся проблемами трудового договора, были по первой научной специализации цивилистами. Это прежде всего Л.С. Таль, Р.А. Дистерло, И.С. Войтинский, К.М. Варшавский, а также В.Б. Ельяшевич и др. С их трудами связано доктринальное обособление трудового договора в ряду гражданско-правовых договоров.

2. Л.С. Таль первым в отечественной науке выделил четыре основных элемента (признака) трудового договора: длительное предоставление рабочей силы, что нельзя отождествлять с предоставлением имущественных благ; рабочий обещает приложить рабочую силу к промышленному предприятию работодателя; подчинение рабочего внутреннему порядку и хозяйской власти; обещание работодателем вознаграждения, которому присущ алиментарный характер.

Это позволило ему сформулировать определение трудового договора «как всякой сделки (независимо от отрасли хозяйства и социального положения работника), по которой одно лицо обещает другому приложение своей рабочей силы на определенный и неопределенный срок к его предприятию или хозяйству в качестве несамостоятельного работника, подчиняясь в пределах, определяемых договором, законом или обычаем, хозяйской власти работодателя и внутреннему порядку его предприятия или хозяйства».

3. Советское учение о трудовом договоре шло от отрицания буржуазной сущности этого понятия к его законодательному закреплению через указание трех его основных признаков: личного, организационного и имущественного. Нашли они отражение и в действующем трудовом законодательстве (ст. 56 ТК РФ).

20.3. Развитие учения о трудовом договоре в постиндустриальную эпоху

В современной науке российского трудового права исследование проблем правового регулирования трудовых договоров занимает особое место. Как отмечается в литературе, «в условиях рынка договоры в трудовом праве становятся одной из важнейших проблем трудоправовой науки. Исследовать ее только с традиционных позиций трудового договора уже невозможно. Следовательно, необходимы новые,

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

общетеоретические подходы, учитывающие современные достижения теории договоров»[1].

Проводя такие исследования, каждая юридическая школа акцентирует свое внимание на определенной стороне проблемы. Так, санкт-петербургская школа трудового права, основываясь на социологическом подходе к праву в целом, рассматривает трудовой договор как источник права. Трудовой договор исследуется как социоправовой феномен, который существует в определенных общественно-исторических условиях, меняясь вместе с динамикой этих условий. Движение современного трудового договора (заключение, изменение, прекращение) рассматривается в ключе принципа свободы трудового договора[2]. Ученые томской школы трудового права при характеристике трудового договора выстраивают концепцию трудоправовых сделок как родового понятия[3].

На наш взгляд, развитие современной теории трудового договора, не отрицая прошлого опыта, связано с исследованием юридической конструкции трудового договора в ключе основных тенденций развития трудовых прав в постиндустриальную эпоху: «гибкость» (дифференциация, индивидуализация) правового регулирования трудовых отношений в единстве со стабильностью трудового отношения (теория «гибкобильности»), возрастание роли «личной (личностной) компоненты» трудового договора и другие тенденции, о которых шла речь в первом томе настоящего Курса. Здесь же мы основное внимание уделим квалификации нетипичных трудовых договоров, вызванных к жизни новыми формами организации труда в постиндустриальную эпоху. Отметим, что некоторые авторы видят решение проблемы правового регулирования нетипичных форм занятости в «совместном регулировании труда средствами трудового и гражданского права». Так, В.Г. Сойфер считает, что «применительно к конкретной работе выбор методов правового регулирования трудовой деятельности осуществляют сами участники: работник и работодатель, исполнитель и заказчик». Иными словами, сами стороны решают, какой заключать договор: трудовой или гражданско-правовой. Но затем автор оговаривает, что «все же договоры гражданско-правового характера о труде не должны превалировать на трудовом фронте». Более того, по мнению автора, «в целях

[1] *Лебедев В.М., Воронкова Е.Р., Мельникова В.Г.* Современное трудовое право (опыт трудоправового компаративизма). Кн. 1. М., 2007. С. 235.

[2] Курс российского трудового права. Т. 3. Трудовой договор / Под ред. Е.Б. Хохлова. СПб., 2007. С. 518.

[3] *Лебедев В.М., Воронкова Е.Р., Мельникова В.Г.* Указ. соч. С. 219–252.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

повышения приоритета трудового договора в формировании стабильного трудового правоотношения необходимо разработать эффективный правовой механизм, обеспечивающий условия для стимулирования перехода договора гражданско-правового характера в трудовой»[1]. Например, В.Г. Сойфер предлагает исключить из законодательства институт внутреннего совместительства, потому что «выполнение работником основной и дополнительной (совмещаемой) работы у одного работодателя может юридически оформляться по двум (одновременно или поочередно) договорам: трудовому и гражданско-правовому, заключаемым в зависимости от характера и результатов выполняемой работы»[2]. Как уже отмечалось нами ранее в первом томе настоящего Курса, МОТ в Рекомендации № 198 о трудовом отношении (2006 г.) выражала свою озабоченность в связи со злоупотреблениями, возникающими в сфере скрытых трудовых отношений, которые оформляются в том числе и гражданско-правовыми договорами. Таким образом, речь идет о сущностных признаках (критериях) трудовых отношений, а не субъективном усмотрении сторон договора или некоем «переходе» гражданско-правового договора в трудовой. Полагаем, что рассматриваемая проблема должна решаться в ином ключе, а именно путем теоретического обоснования и практической реализации юридической конструкции нетипичного трудового договора.

На рубеже XX–XXI вв. развитие трудового законодательства на Западе, а сегодня и в России выходит на новый качественный уровень. Трудовой договор XX в. – это юридическая конструкция, сформировавшаяся в индустриальном обществе, и только отчасти постиндустриальном. XXI в. начинается как век информационного общества, которое будет основано не на производственной (индустриальной) общественной организации труда, а на новой нарождающейся общественной организации труда, черты которой только еще намечаются. Трудовой договор прошлого века нередко не укладывается в рамки новой общественной организации труда, продиктованной условиями информационного общества. Эти же условия порождают и «новый тип» работников: «сетевой работник», «мобильный работник» и др. В отечественной науке трудового права впервые в таком ключе о перспективах развития трудовых прав и трудового законодательства написал И.Я. Киселев. Он отметил, что пере-

[1] См.: *Сойфер В.Г.* Проблемы развития трудовых правоотношений в условиях рынка труда. М., 2005. С. 273–274.

[2] Там же. С. 200.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ход к постиндустриальному, информационному обществу породил кризис традиционного трудового права в странах Запада, «некоторые юристы, социологи, политики констатируют, что в складывающейся социальной среде постиндустриального общества трудовому праву просто не выжить и оно в конечном итоге обречено, или, по крайней мере, его существование как самостоятельной отрасли находится под серьезной угрозой»[1]. Но, как справедливо отмечает автор, в «XXI в. трудовое право преодолеет трудности, заново определит свою нишу, усовершенствует инструментарий и возродится на новой основе»[2].

Как уже отмечалось в первом томе настоящего Курса, модель традиционной (типичной) занятости, предполагающая заключение бессрочного трудового договора на полный рабочий день с постоянным окладом, за небольшими исключениями, существовала более или менее стабильно вплоть до 1970-х годов, когда массовое распространение получили нетипичные формы занятости, характеризующиеся отсутствием либо видоизменением одного или более классических признаков традиционных трудовых отношений (личный, организационный, имущественный). Следствием этого стало распространение нетипичных трудовых договоров (трудовые договоры с «телеработниками», «сетевыми», «квазиподчиненными» работниками, трудовые договоры с частичной занятостью и др.). Появление этих договоров сопровождается углублением дифференциации правового регулирования трудовых отношений на нормативном и их индивидуализацией на индивидуально-договорном уровнях (так называемая гибкость трудового договора). В этой связи можно привести высказывание голландского ученого П. ван дер Хейдена о том, что «трудовой договор с его более или менее взаимно установленными правами и обязанностями постепенно трансформируется в более открытые, свободные, постоянно эволюционирующие юридические отношения»[3].

В современной российской литературе появляются исследования, посвященные отдельным видам нетипичных трудовых договоров[4]. Не-

[1] *Киселев И.Я.* Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). С. 12.

[2] *Киселев И.Я.* Указ. соч. С. 12.

[3] *Van der Heijen P.* Post-Industrial Labour Law and Industrial Relations in The Netherlands // Labour Law in the Post-industrial Era. Aldershot, 1994. P. 133.

[4] *Лушникова М.В.* Юридическая конструкция трудового договора: традиции и новации // Российский ежегодник трудового права. Вып. 1 / Под ред. Е.Б. Хохлова, СПб., 2005. С. 99–131; *Лушников А.М., Фомина М.А.* Особенности правового регулирования трудовых отношений при нестандартных формах занятости: опыт стран Запада // Труд

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

типичные трудовые договоры опосредуют так называемые нестандартные формы занятости. В этой связи существенной модификации подвергаются основные элементы юридической конструкции трудового договора. Так, при применении заемного труда видоизменяется личностный признак трудового договора, работник выполняет трудовую функцию у «чужого» работодателя и под контролем этого работодателя. В случае применения формы «дистанционного труда» (компьютерные надомники) существенно мимикрирует организационный признак, связанный с изменением формы подчинения работника (отсутствие режима работы, работа вне страны нахождения работодателя и др.), индивидуализацией труда (работа вне трудового коллектива) и т.д.

Между тем единство частных и публичных начал трудового права диктует пределы «гибкости» трудового договора, которые должны обеспечить стабильность трудового договора, ассиметричную защиту наиболее экономически слабой стороны трудового договора. Но при этом еще раз подчеркнем, что «юридически ассиметричная» (неравная) защита трудовых прав работников в конечном итоге обеспечивает фактическое равенство прав сторон трудового договора, обеспечивает условия для справедливого согласования прав и законных интересов работника и работодателя. В качестве примера реализации концепции «гибкобильности» трудового договора можно привести правовые механизмы регулирования срочных трудовых договоров. То, что эти договоры в целом снижают уровень гарантий трудовых прав, сомнений не вызывает. В этой связи в трудовом законодательстве должны предусматриваться специальные нормы, в определенной мере «уравновешивающие» эти издержки срочного трудового договора. Так, в Концепции Модельного трудового кодекса (принята на 16-м пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств – участников СНГ: Постановление от 9 декабря 2000 г. № 16–7) предусматриваются два таких компенсационных механизма: 1) возможность заключения срочных трудовых договоров (контрактов) должна быть строго ограничена случаями, непосредственно предусмотренными законом; 2) необходимо предусмотреть средства, компенсирующие ухудшение положения работника при срочном трудовом договоре[1].

за рубежом. 2007. № 2. С. 88–109; *Сойфер В.Г.* Проблемы развития трудовых правоотношений в условиях рынка труда. М., 2005; Трудовое право России: проблемы теории. Екатеринбург, 2006, и др.

[1] Информационный бюллетень Межпарламентской Ассамблеи государств – участников СНГ. 2001. № 26.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

На наш взгляд, традиционная юридическая конструкция трудового договора не отрицает этих новых форм организации труда. В новейших зарубежных трудоправовых исследованиях и актах МОТ последовательно проводится идея о необходимости сочетания гибкости для предприятий и гарантий защищенности для работников (гибких гарантий), трудовой мобильности и стабильной занятости.

Она является одной из тех теоретических конструкций, которые отражают юридически признанные на международном уровне и в России современные стратегические правовые приоритеты в регулировании труда. В частности, в Докладе V (1) на Международной конференции труда (95-я сессия 2006 г.) особо подчеркивалось, что трудовые отношения стали более диверсифицированными, более разносторонними. Наряду с традиционными работниками, занятыми на условиях полного рабочего времени, работодатели все чаще нанимают работников на иных условиях, что позволяет им использовать труд с максимально возможной эффективностью. Применение различных форм трудовой занятости является законным ответом на вызовы, с которыми сталкиваются предприятия, а также удовлетворяют потребности работников в отношении более гибкого планирования рабочего времени. Многие предприятия организуют свою деятельность таким образом, чтобы использовать рабочую силу все более целенаправленными путями, включая заключение различных видов контрактов, децентрализацию деятельности и т.д. Заключение таких соглашений стимулируется стремительными изменениями в технологии и новых системах управления в ответ на растущие требования, предъявляемые конкуренцией[1]. Эксперты МОТ отмечают, что зачастую такие отношения не охвачены рамками существующего законодательства. В случае объективно неопределенных трудовых отношений, когда некоторые или все характеристики трудовых отношений выражены нечетко или вообще отсутствуют, законодательство необходимо скорректировать таким образом, чтобы обеспечить более четкое выявление трудовых отношений там, где они существуют[2]. Фактически в данном случае признается необходимость на законодательном уровне закрепить конструкцию нетипичного трудового договора. Для обеспечения работника необходимым уровнем социальной защиты, предусмотренной законодательством о труде, очень важно установить наличие трудовых отношений между

[1] МОТ: Трудовые отношения: доклад V (1) / Международная конференция труда, 95-я сессия. Женева, 2006. С. 8.

[2] Там же. С. 79.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

лицом, выполняющим работу, и лицом, для которого эта работа выполняется. Это в первую очередь относится к таким указанным ранее категориям работников, как работники по вызову, занятые в домашних хозяйствах, телеработники и др. В некоторых правовых системах упор делается на определенных показателях для установления того, присутствуют ли факторы, необходимые для определения существования трудовых отношений. Эти показатели включают степень интеграции в организацию, предоставление орудий труда, материалов, машин и оборудования, организацию профессиональной подготовки, а также то, выплачивается ли заработная плата периодически и составляет ли она значительную часть дохода работника. В странах, где действует общее право, судьи основывают свое решение на определенных критериях, разработанных в рамках прецедентного права, например критериях контроля, интеграции на предприятиях, экономической реальности, определения того, кто подвергается экономическим рискам, и взаимности обязательств. Наиболее распространенными факторами для определения того, выполняется ли работа в соответствии с трудовым договором, является зависимость и подчинение, или выполненные работы под управлением и руководством или контролем со стороны работодателя, или по его приказам и указаниям, или в интересах работодателя[1].

В условиях информационного общества особые требования предъявляются к уровню профессиональных знаний работников. Концепция непрерывного профессионального образования, принятая на вооружение во многих развитых странах, находит проявление в новом виде трудового договора, который включает *обязанность работодателя обеспечить обучение работника*. Так, в итальянском законодательстве содержится специальное упоминание о том, что целью таких договоров является обеспечение гарантий в получении навыков, которые представляют профессиональную ценность для работника-ученика. Такие договорные модели, с одной стороны, способствуют созданию новых рабочих мест, а с другой – закрепляют определенные преимущества для предприятий. Первая отличительная черта новой договорной модели заключается, во-первых, в самих работниках. Это главным образом молодые люди, которые принимают на себя обязательство выполнять определенную работу, а работодатель же обязуется их обучить. Во-вторых, такие договоры ограничены определенным сро-

[1] МОТ: Трудовые отношения: доклад V (1) / Международная конференция труда, 95-я сессия. С. 23.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ком (24 месяца – в Италии и Франции, 36 – в Испании и Португалии). Во Франции и Италии существует определенный вид государственного контроля, гарантирующего эффективность такого обучения. Однако в соответствии с итальянским законодательством в том случае, когда схемы обучения разработаны на основе и в соответствии с коллективным договором, их одобрение государственным органом не является обязательным. Именно в коллективных договорах устанавливаются те виды работ, для выполнения которых могут приниматься такие работники, устанавливается максимальный и минимальный срок таких договоров, минимальное количество часов, необходимое для завершения обучения. При этом предприятия обязаны трудоустроить у себя не менее 50% работников, ранее нанятых на основе ученического договора. Такие договоры получили достаточное распространение в Испании, Португалии, где они заключаются в основном с выпускниками средних специальных учебных заведений на основе ранее достигнутых договоренностей между этими заведениями и предприятиями.

Таким образом, на наш взгляд, сочетание стабильности и гибкости трудового договора, возрастание значения личностной компоненты трудового договора означают дальнейшую дифференциацию правового регулирования трудовых договоров (нормативный уровень гибкости) и индивидуализацию условий трудового договора (индивидуально-договорный уровень гибкости), но в пределах, диктуемых публичными началами трудового права. Более подробно на этой проблеме мы остановимся в следующих параграфах данной главы.

Как указывалось выше, в современной науке российского трудового права представителями санкт-петербургской юридической школы теория трудового договора исследуется в ключе поиска критериев, присущих любой разновидности трудового договора. К таковым ученые относят феномен хозяйской власти работодателя и, как следствие, организационную несамостоятельность работника. При этом особо отмечается, что «в современных условиях государственно-нормативного регулирования хозяйская власть осуществляется по двум направлениям: с одной стороны, государство посредством закона обеспечивает санкционирование, иными словами, легальную легитимацию хозяйской власти; с другой – осуществляет тем самым ограничение хозяйской власти, ее «оправовление»»[1]. В ключе реализации принципа свободы трудового договора подчеркивается роль соглашения сторон

[1] Курс российского трудового права. Т. 3. Трудовой договор / Под ред. Е.Б. Хохлова. С. 114.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

в определении его содержания и значимость юридической конструкции существенных условий трудового договора, от которой наш законодатель в ТК РФ отказался. Анализ заключения трудового договора строится на основе известных договорных механизмов оферты и акцепта. По мнению ученых санкт-петербургской школы трудового права, принцип свободы трудового договора реализуется как минимум по трем направлениям: во-первых, это свобода вступления в договорные отношения; во-вторых, это свобода в определении содержания договорного отношения, включая свободу его изменения; наконец, в-третьих, это свобода сторон прекратить договорное отношение

В первом томе настоящего издания мы уже поднимали вопрос о признании трудового договора источником права. В дополнение к вышесказанному ограничимся единственным замечанием. Дискуссия о квалификация сделок как индивидуальных актов и как источников права имеет долгую историю с продолжением в наши дни. Сторонники определения природы сделки как источника, иерархически подчиненного законодательным нормам и производного от них (нормативистское учение Г. Кельзена, А. Меркеля, Ф. Шрайера), в настоящее время рассматривают сделки (договоры) в качестве индивидуальных актов, противопоставляя их нормативным актам[1]. Приверженцы позиции, согласно которой договоры являются источниками права, рассматривают их в качестве независимых от системы источников, исходящих от государства (социологическое учение О. Эрлиха, Л. Райзера). В российской философии права эту теорию проповедовал Н.Н. Алексеев, рассматривавший сделку как самостоятельный и совершенно независимый нормативный источник, стоящий в одном ряду с законом, обычаем и прецедентом[2]. В современной теории гражданского права Т.В. Кашанина считает, что сделка как таковая независимо от закона обладает нормативной силой, а в процессе заключения договоров создаются правовые нормы, но нормы индивидуальные (микронормы), т.е. рассчитанные на конкретных и точно определенных индивидов. Как отмечалось ранее, в современной теории трудового права названную концепцию трудового договора как источника трудового права отстаивают представители санкт-петербургской школы трудового права. Они называют в качестве одной из функций трудового договора его назначение в качестве юридической базы для дальнейшего существования и развития трудового отношения[3].

[1] См.: *Алексеев С.С.* Право: азбука – теория – философия. М., 1999. С. 32.

[2] См.: *Алексеев Н.Н.* Основы философии права. СПб., 1999 (по изд. 1924 г.). С. 164–169.

[3] Курс российского трудового права. Т. 3. Трудовой договор / Под ред. Е.Б. Хохлова. С. 123 и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Таким образом, суть дискуссии сводится к различному правопониманию его участников, о чем мы уже неоднократно писали.

Расширение договорных основ трудового права поставило на повестку дня целый ряд новых проблем. В.М. Лебедев по этому поводу писал: «Новое время, новые условия хозяйствования нельзя долго прятать под старыми одеждами юридических конструкций, понятий, не изменяя, по крайней мере, хотя бы их содержательного характера»[1]. Одной из таких проблем стало использование конструкции трудовой сделки.

Учение о сделках сложилось в рамках гражданского права. В отечественной науке оно связано с именами таких видных цивилистов, как Е.В. Васьковский, Ю.С. Гамбаров, Д.Д. Гримм, Д.И. Мейер, Н.А. Полетаев, В.И. Синайский, Г.Ф. Шершеневич и др.[2] В советский период к этой проблеме после долгих лет игнорирования данного института впервые обратился М.М. Агарков[3], а впоследствии ею занимались ряд известных ученых[4]. Примечательно, что практически во всех этих работах в той или иной степени затрагивался вопрос недействительности сделок. В свою очередь в литературе, специально посвященной недействительности сделок, находили отражение некоторые аспекты общего учения о сделках[5]. В этих условиях есть соблазн воспользоваться уже имеющимися наработками специалистов в сфере гражданского права, тем более что в рамках других отраслей феномен сделки не анализировался. Некоторое заимствование до известной степени неизбежно и, безусловно, плодотворно. Но предварительно необходимо

[1] *Лебедев В.М.* Договоры в трудовом праве // Российское трудовое право на рубеже тысячелетий. Ч. 1. СПб., 2001. С. 160.

[2] См.: *Васьковский Е.В.* Учебник гражданского права. Вып. 1. СПб., 1894; Гамбаров Ю.С. Курс гражданского права. Т. 1. СПб., 1911; *Гримм Д.Д.* Основы учения о юридической сделке. СПб., 1900; *Мейер Д.И.* Русское гражданское право. Пг., 1915; *Полетаев Н.А.* Юридические сделки и психология. СПб., 1902; *Шершеневич Г.Ф.* Курс торгового права. Т. 2. Товар. Торговые сделки. СПб., 1908 и др.

[3] См.: *Агарков М.М.* Понятие сделки по советскому гражданскому праву // Советское государство и право. 1946. № 3–4 . С. 41–45.

[4] См.: *Новицкий И.Б.* Сделки. Исковая давность. М., 1954; *Куник Я.А.* Гражданско-правовые сделки. Представительство. М., 1960; *Рясенцев В.А.* Сделки по советскому гражданскому праву. М., 1951, и др.

[5] См.: *Вавин Н.Д.* Недействительность сделок. М., 1926; *Генкин Д.М.* Относительная недействительность сделок // Юридический вестник. 1914. Кн. VII–VIII; *Рабинович Н.В.* Недействительность сделок и ее последствия. Л., 1960; *Хейфец Ф.С.* Недействительность сделок по российскому гражданскому праву. М., 1999; *Шахматов В.П.* Составы противоправных сделок и обусловленные ими последствия. Томск, 1967; *Шестакова Н.Д.* Недействительность сделок. СПб., 2001, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

сделать ряд методологических замечаний. Во-первых, между отраслями права нет разделительной стены и взаимодействие, и даже взаимопроникновение, между ними неизбежно. Более того, трудовое и гражданское право имеют общую цивилистическую основу. Во-вторых, в настоящее время нет необходимости доказывать самобытность и абсолютную «оригинальность» трудового права. Наоборот, следует акцентировать внимание на междисциплинарных связях, на выявлении не только особенного, но и общего. В-третьих, при этом надо учитывать специфику отрасли трудового права. Как уже неоднократно указывалось ранее, она формировалась на стыке частного и публичного права, органически синтезируя в себе оба эти начала. Личностный, организационный и имущественный элементы трудового правоотношения не могут быть разделены. Нельзя забывать и о специфике объекта трудовых правоотношений – наемном труде, который не может быть приравнен ни к одному другому объекту гражданского оборота. Все это позволяет говорить скорее не о заимствовании, даже критическом, гражданско-правовых конструкций, а об их адаптации с существенными изменениями к трудовым отношениям.

Некоторые ученые-трудовики в этой ситуации предложили рецепировать из гражданского права конструкцию сделок в форме трудовых сделок с учетом специфики отрасли. Наиболее последовательно данную позицию отстаивают В.М. Лебедев и Н.И. Дивеева[1]. С научной точки зрения это предложение является весьма плодотворным, что признается даже противниками концепции трудовой сделки[2]. Если проводить аналогию с гражданским правом, а необходимость в этом есть, то именно сделки являются преобладающими и даже доминирующими юридическими фактами. В.М. Лебедев и И.В. Чернышева специально оговариваются, что термин «трудовая сделка» может быть заменен другим. По их мнению, «дело здесь, собственно, не в терминологии, а в необходимости ввести в научный оборот такое родовое понятие, которое бы отражало состояние договорной теории и практики в современном трудовом праве»[3]. С этим положением можно

[1] См.: *Лебедев В.М.* Трудовое право. Проблемы общей части. Томск, 1998. С. 105–122; *Он же.* Лекции по трудовому праву России. Вып. 3. Томск, 2002. С. 52–75; *Лебедев В.М. и др.* Современное трудовое право (Опыт трудоправового компаративизма). М., 2007. С. 219–252; *Дивеева Н.И.* Договорные основы трудового права России. С. 66–84, и др.

[2] См.: *Бондаренко Э.Н.* Трудовой договор как основание возникновения правоотношения. С. 52–59.

[3] *Лебедев В.М., Чернышева И.В.* Догмы трудового права // Современные проблемы трудового права: Сб. ст. Новосибирск, 2002. С. 7 (примеч.); *Лебедев В.М.* Трудовое право. Проблемы общей части. С. 105 (примеч.)

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

согласиться, но нам проблема терминологии не кажется второстепенной. Еще И.Б. Новицкий отмечал, что вопрос терминологии – не просто форма, внешность, ибо определенный термин наводит на определенные мысли. Отсюда следует необходимость стремиться к тому, чтобы терминология наилучшим образом соответствовала существу дела[1]. В.М. Лебедев определил трудовую сделку как юридически значимое, мотивированное выражение взаимосогласованной воли субъектов трудового права, непосредственно направленное на установление, изменение или прекращение правовых отношений в сфере зависимого, неединичного труда[2]. Очевидно, что если мы говорим о взаимосогласованной воле субъектов, то речь идет именно о договоре. Об этом свидетельствует и данное В.М. Лебедевым определение договора в трудовом праве как соглашения двух и более субъектов, направленного на установление, изменение или прекращение отношений, составляющих предмет трудового права[3]. Термины «соглашение» и «выражение взаимосогласованной воли» являются синонимичными. Это тем более очевидно, что «для трудовой сделки необходимо... соглашение (согласованные действия) субъектов трудового права»[4]. Если последовательно придерживаться договорной теории, то приводимые В.М. Лебедевым примеры односторонних сделок (перевод на другую работу в случае производственной необходимости, отстранение от работы лиц, явившихся на работу в нетрезвом виде, и др.) можно скорее отнести к односторонним договорам. Но даже такое решение не кажется нам удачным, так как в этих случаях лучше говорить об односторонних актах реализации работодательской власти.

На наш взгляд, в трудовом праве односторонние сделки отсутствуют. В научной литературе ряд авторов, отстаивая идею односторонних сделок в трудовом праве, относят к ним акты назначения на должность[5], акты о разовом поощрении работника[6]. Между тем в этих случаях следует говорить о принятии односторонних актов (актов реализации права). Это право опирается на положительное законодатель-

[1] См.: *Новицкий И.Б.* Недействительность сделки // Вопросы советского гражданского права. М., 1945. С. 38.

[2] См.: *Лебедев В.М.* Трудовое право. Проблемы общей части. С. 105; *Он же.* Сделки в трудовом праве // Состояние и проблемы развития российского законодательства. Томск, 1998. С. 141.

[3] См.: *Лебедев В.М.* Лекции по трудовому праву России. Вып. 3. С. 65.

[4] Там же. С. 55.

[5] См.: Трудовое право России / Под ред. С.П. Маврина и Е.Б. Хохлова. М., 2002. С. 104.

[6] *Лебедев В.М.* Лекции по трудовому праву России. Вып. 3. С. 64.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ство. К тому же в односторонней сделке обе стороны имеют равные права и, условно говоря, взаимозаменяемы. Так, супруги или родственники могут написать завещание на имя друг друга. Работник же поощрить работодателя в принципе не может, как и издать приказ о его назначении на должность, ибо это статутные права работодателя. Очевидно, что совмещение в трудовом отношении частных и публичных начал вытесняет возможность односторонней сделки, да и договорам о труде придает существенную специфику. Тем более нельзя назвать односторонней сделкой, как это делает Н.И. Дивеева[1], расторжение трудового договора по инициативе работника или по инициативе работодателя и т.п. В противном случае мы будем вынуждены поставить знак равенства между любым односторонним юридическим актом и односторонней сделкой. С точки зрения теории это ошибочно, а с точки зрения практической значимости такая конструкция односторонних сделок в трудовом праве ничего не дает.

Отметим, что наиболее часто в качестве примера односторонней сделки приводится разовое поощрение работника[2]. Между тем это типичный акт реализации работодательской власти, что предусмотрено ст. 22 и 191 ТК РФ. Нами «не замалчивается» субъективное право работника отказаться от такого поощрения, так как это не влияет на правовую природу рассматриваемого явления. Работник вправе отказаться от любых дополнительных выплат и льгот, если это не противоречит императивным нормам трудового законодательства. Например, он может отказаться от питания в заводской столовой, даже если стоимость этого питания оплачивается из средств работодателя и у работодателя не возникает обязанности обеспечить принудительный привод работника для приема пищи. Напомним, что сделка – основание возникновения, изменения или прекращения правоотношений (по мнению В.М. Лебедева, «как правило»)[3]. Хотелось узнать хотя бы одно из исключений. Между тем односторонние акты реализации права связаны именно с реализацией уже возникших прав и обязанностей как содержания правоотношения. Если право у лица возникло с момента заключения трудового договора, то его реализация может быть связана только с односторонним актом реализации этого права. При этом не важно, какой теории мы придерживаемся – единого длящегося трудового правоотношения или совокупности элементарных трудовых

[1] См.: *Дивеева Н.И.* Указ. соч. С. 70–71.

[2] *Лебедев В.М. и др.* Современное трудовое право (опыт трудоправового компаративизма). С. 234–235; *Лебедев В.М.* Лекции по трудовому праву России. Вып. 3. С. 64, и др.

[3] *Лебедев В.М. и др.* Современное трудовое право. С. 221.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

правоотношений. В любом случае субъективное право будет вытекать либо из взаимных договорных обязательств сторон, либо из статутных прав и обязанностей, закрепленных в нормативных правовых актах о труде. В этой связи отказ работника от забастовки – не договор и не односторонняя сделка (между кем?), как указано уважаемым ученым[1], а реализация законного права работника, точнее, отказ от реализации права на забастовку. При отсутствии односторонних сделок остаются только многосторонние сделки, а это уже договоры.

По нашему мнению, само понятие сделки имеет сугубо гражданско-правовое содержание. Начнем с того, что гражданско-правовую сделку характеризуют правовое равенство, имущественная самостоятельность и автономия воли субъектов. В трудовом отношении в полном объеме этого нет. Об авторитарной составляющей в трудовых отношениях неоднократно писал еще Л.С. Таль[2]. В советский период ученые давали такую же характеристику даже социалистическим трудовым правоотношениям, отмечая их авторитарный характер[3]. Это означает, что помимо горизонтальных (координационных) отношений в трудовом праве складываются элементы субординации или вертикальных отношений власти–подчинения. В настоящее время эти положения являются общепризнанными. Это позволяет говорить о неприменимости прямых рецепций гражданско-правовых конструкций и крайне осторожном проведении аналогий с гражданским правом.

В то же время, как уже указывалось, В.М. Лебедев не настаивает именно на термине «трудовая сделка», допуская его замену на термин «договоры о труде». Термин «договоры о труде» достаточно давно и активно используется как учеными в научных работах (А.К. Безина, М.В. Молодцов и др.), так и в нормативно-правовых актах о труде (например, ст. 5 КЗоТа РСФСР 1971 г.). О регулировании трудовых отношений в договорном порядке говорится в ст. 9 ТК РФ. Менее удачным нам представляется определение трудовой сделки через правомерное поведение субъектов. По мнению Н.И. Дивеевой, это правомерное юридическое действие субъектов трудового права, направленное на возникновение, изменение или прекращение прав и обязанностей в сфере социально-трудовых отношений[4]. Е.Б. Хохлов определяет

[1] Там же. С. 248.

[2] См.: *Таль Л.С.* Проблема власти над человеком в гражданском праве // Юридический вестник. 1913. Т. III. С. 103–140 и др.

[3] См., например: *Гинцбург Л.Я.* Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977. С. 85–106.

[4] См.: *Дивеева Н.И.* Указ. соч. С. 70.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

сделки как волевые акты правомерного поведения субъектов права, направленные на установление, изменение либо прекращение прав или обязанностей[1]. Под эти определения больше подходит понятие юридического акта. Поскольку судебные и административные акты рассматриваются отдельно, а односторонние трудовые сделки отсутствуют, то мы снова возвращаемся к уже известным нам договорам о труде.

По нашему мнению, понятие «трудовая сделка» не отвечает правовым реалиям. Во всех случаях, когда термин «сделка» применяется в других отраслях права (например, судебная сделка в уголовно-процессуальном праве), имеются в виду только договоры. Конечно, гражданско-правовой договор – вид гражданско-правовой сделки, но в других отраслях права мы имеем дело именно с договорами.

Советское учение о сделках, как уже упоминалось, восходит к трудам М.М. Агаркова, который отмечал относительно позднее введение этого понятия в юридический обиход (XVIII в.)[2]. Примечательно, что научные работы о сделках на рубеже XIX–XX вв. готовили многие западные цивилисты, которых можно отнести к числу первых ученых-трудовиков. Это немец Ф. Лотмар, французы М. Капитан, М. Планьоль, Р. Салейль и др. Первоначально акцент делался на разработке теории гражданско-правового договора и договорных обязательств. Даже сама категория сделки во французской цивилистической литературе рассматривалась только в публикациях о гражданско-правовых договорах. Статья 26 ГК РСФСР (1922 г.) определяла сделку как юридический факт, как «действия, направленные на установление, изменение или прекращение гражданских правоотношений». М.М. Агарков писал: «Учение о юридических фактах, в частности о сделках, составляет часть учения о правоотношении. Учение же о нормативных фактах, в частности о нормативных актах, составляет часть учения об объективном праве, о нормах права. Такова сущность классического в науке права противопоставления юридических фактов нормативным»[3]. На наш взгляд, это противопоставление актуально и сейчас, в связи с чем трудовой договор, даже если отнести его к разновидности трудовой сделки, не может служить источником права, содержать нормы права. М.М. Агарков выделил два положения, которые не позволяют нам согласиться с выделением категории трудовой сделки.

[1] См.: Трудовое право России / Под ред. С.П. Маврина и Е.Б. Хохлова. М., 2002. С. 104.

[2] См.: *Агарков М.М.* Понятие сделки по советскому гражданскому праву // Избранные труды по гражданскому праву: В 2 т. Т. 2. М., 2002. С. 333.

[3] Там же. С. 338.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Во-первых, сделка осуществляется на началах автономии, т.е. субъект сам определяет те цели, для достижения которых он будет осуществлять свою правоспособность, какие для него устанавливаются права и обязанности, как он их будет осуществлять, а также будет ли он их осуществлять или нет[1]. Все это в значительной степени можно отнести только к заключению трудового договора, а договоры, связанные с его изменением или прекращением, а также иные договоры между работником и работодателем признаку автономии часто не отвечают. Начнем с того, что права и обязанности сторон трудового правоотношения определены достаточно четко в ТК РФ (ст. 21,22), а степень свободы их поведения существенно ограничена трудовым законодательством. Во-вторых, по мнению М.М. Агаркова, правила, установленные в законе для сделок, не имеют непосредственного применения к правомерным юридическим действиям, направленным на установление, изменение или прекращение правоотношений неимущественного характера. Они могут иметь применение только по аналогии, если для этого имеются достаточные основания. «В тех случаях, когда положение о сделках (гражданских юридических актах) по аналогии применимы к другим сферам, чем сфера имущественных отношений, перед нами лежит путь к построению общей теории юридических актов. Разработка такой теории была бы значительным достижением науки общей теории права»[2]. И.Б. Новицкий выделял три стадии формирования воли на совершение сделки: 1) возникновение потребности и осознание способов ее удовлетворения; 2) выбор способа удовлетворения потребности; 3) принятие решения совершить сделку[3]. Между тем потребности в интересующей нас сфере могут быть связаны только с социально-трудовыми отношениями, а выбор во второй стадии может выражаться только в заключении или отказе от заключения трудового договора. ГК РСФСР 1964 г., как и ГК РФ (ст. 153), определяет сделки как действия граждан и организаций (юридических лиц), направленные на установление, изменение или прекращение гражданских прав или обязанностей. Даже в рамках науки гражданского права учение о сделках по-прежнему порождает дискуссии. Но большинство исследователей выделяют следующие признаки гражданско-правовой сделки[4], которые мы рассмотрим на применимость к договорам о тру-

[1] *Агарков М.М.* Понятие сделки по советскому гражданскому праву. С. 355.
[2] См. там же. С. 357.
[3] См.: *Новицкий И.Б.* Сделки. Исковая давность. М., 1954. С. 9 и далее.
[4] См.: Гражданское право. Ч. 1 / Под ред. Ю.К. Толстого, А.П. Сергеева. М., 1996. С. 193; Комментарий части первой Гражданского кодекса Российской Федерации /

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

де: 1) это юридическое действие, т.е. волевой акт; 2) это правомерное действие; 3) это действие специально направлено на возникновение, изменение или прекращение прав и обязанностей; 4) волеизъявление субъектов должно совпадать с их волей; 5) участниками сделки могут быть только управомоченные субъекты гражданского права; 6) эти действия могут быть как односторонними, так и многосторонними; 7) предметом сделки могут быть только имущественные отношения; 8) эти действия должны быть облечены в установленную законом или соглашением сторон форму. Первые четыре признака являются системообразующими и вместе с последним из названных признаком могут быть распространены и на договоры о труде. Поскольку односторонних сделок в трудовом праве не существует, а любые дву- и многосторонние сделки являются договорами, то и надо говорить о договорах о труде как родовом понятии.

Л.С. Таль использовал понятие сделки в применении к трудовым отношениям для того, чтобы подчеркнуть отличие трудовых договоров от односторонних актов реализации работодательской власти[1]. Подчеркнем, что Л.С. Таль не соглашался с введенным немецким ученым Ф. Лотмаром понятием «договоры о труде», так как оно объединяло и нарождающиеся трудовые, и гражданско-правовые договоры, не было связано со сложившимися в жизни и санкционированными наукой и законом типами договоров[2]. С этим нельзя не согласиться, но перспективность введения в научный аппарат данного понятия у классика российской науки не вызывала сомнения, как и резкое отличие договоров о труде от имущественных сделок. Руководимый им кружок на юридическом факультете Петербургского университета и в дальнейшем в качестве основной проблемы рассматривал договоры о труде. Современное состояние науки и законодательства позволяет вычленить договоры о труде в качестве сугубо отраслевой категории трудового права. Возражения В.М. Лебедева по поводу того, что договоры о труде отражают специфику не только трудового, но и гражданского права, а многообразие таких договоров слишком велико[3], достаточно противоречиво, так как трудовые сделки в исходном смысле отражают

М.И. Брагинский, В.В. Витрянский и др. М., 1995, С. 231–232; *Хейфец Ф.С.* Указ. соч. С. 35 и др.

[1] См.: *Таль Л.С.* Трудовой договор. Ч. 1. С. 24 и др.

[2] См.: *Таль Л.С.* Договоры о труде как родовое понятие // Право. 1908. № 26. С. 1491.

[3] *Лебедев В.М. и др.* Современное трудовое право (опыт трудоправового компаративизма). С. 247, 221.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

специфику только гражданского права, а их многообразие будет еще большим, чем многообразие договоров.

Современник и оппонент Л.С. Таля, известный цивилист В.М. Гордон писал: «С выражением «трудовой договор» уже долгое время связывалось представление об общем понятии трудовой сделки, охватывающей массу определенных видов»[1]. Отождествление трудовой сделки с договором в данном случае очевидно. Кроме того, В.М. Гордон обратил внимание на отсутствие четкого разграничения понятий «договор о труде» и «трудовой договор». В начале XX в. к числу договоров о труде некоторые цивилисты относили все договоры, объектом которых был труд, в том числе договоры возмездного пользования, услуг и подряда. Как нам представляется, в настоящее время можно выделить договоры о труде, регулируемые нормами трудового законодательства, и договоры о труде, регулируемые нормами гражданского законодательства. К первым относятся все договоры, заключаемые субъектами трудового права по поводу трудовых отношений. Ф. Лотмар и Л.С. Таль сознательно акцентировали внимание на договорном характере трудовых отношений, но обосновывали их специфику и отличие от классических гражданско-правовых договоров.

Мы не согласны с утверждением В.М. Лебедева о том, что процесс труда с юридической точки зрения представляет собой непрерывную цепь (систему) сделок[2]. Очевидно, что это не так. В данном случае мы можем говорить скорее о непрерывной цепи договоров о труде и односторонних актов реализации прав и обязанностей, причем роль последних едва ли не более существенна. Даже сам процесс труда является не чем иным, как исполнением трудовых обязанностей. Уважаемым ученым проводится идея о том, что трудовые сделки по форме и существу более адекватны современному состоянию трудового права, чем понятие «договоры о труде». Это, на наш взгляд, более чем сомнительно. Отметим, что В.М. Лебедев достаточно часто учение о трудовых сделках фактически отождествляет с учением о договорном трудовом праве[3], что симптоматично и правильно. В другой своей публикации названный исследователь подготовил очень интересную сравнительную таблицу трудовых сделок по российскому трудовому праву, которая содержит только договоры (соглашения)[4].

---

[1] *Гордон В.М.* К учению о трудовых договорах (Литературное обозрение). С. 4.

[2] *Лебедев В.М. и др.* Современное трудовое право. С. 219.

[3] Там же. С. 222, 236, 237 и др.

[4] *Лебедев В.М.* Договоры о труде как трудовые сделки // Вопросы трудового права. 2007. № 6. С. 26.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Мы не видим связи между легализацией понятия «трудовая сделка» и «пересмотром взгляда на работника как на бесправного, безвольного, задавленного произволом работодателя субъекта»[1]. Описанная выше ситуация более характерна как раз для полной свободы трудовых сделок конца XVIII – начала XIX в. В настоящее время ситуацию может улучшить не введение нового обобщающего понятия, а создание эффективного механизма правового регулирования трудовых отношений. Формирование нового, принципиально отличного от гражданско-правового учения о трудовых сделках, кажется нам исключительно трудоемким и малопродуктивным, а использование гражданско-правовой конструкции сделок – применимым лишь отчасти. Впрочем, оно может помочь в более глубоком анализе договорного трудового права.

Некоторые ученые-трудовики связывают теорию договоров о труде с перспективами формирования общеправовой теории договоров. Пока эта проблема достаточно подробно разработана только в гражданском праве. По нашему мнению, наиболее актуальной является разработка отраслевого учения о договорах. Перспективы общеправовой теории договоров весьма туманны, а первый опыт[2] трудно назвать удачным. Договоры в различных отраслях права существенно разнятся, и их объединяет всего два признака. Во-первых, это взаимосогласование положительно выраженной воли субъектов; во-вторых, непротиворечие содержания договора законодательству. Даже о формальном равенстве сторон можно говорить крайне осторожно, имея в виду судебные сделки в уголовном процессе, отсрочку платежей в таможенном праве или налоговый кредит в финансовом праве. Отсюда можно сделать вывод, что теорию договора целесообразно выводить применительно к конкретной отрасли права или группе отраслей. Характерно, что выделенные еще Н.Г. Александровым признаки договора сводились только к согласованию воли формально равных субъектов с целью достижения юридических последствий, т.е. установления, изменения или прекращения прав и обязанностей[3]. Н.И. Дивеева, ратуя за создание общеправовой теории договора, в предложенной ею дефиниции в несколько расширенном аспекте только воспроизвела признаки, выделенные Н.Г. Александровым[4]. Таким образом,

[1] *Лебедев В.М. и др.* Современное трудовое право. С. 248.

[2] См., например: *Корецкий А.Д.* Теоретико-правовые основы учения о договоре. СПб., 2001.

[3] См.: *Александров Н.Г.* К вопросу о роли договора в регулировании общественных отношений // Ученые записки ВИЮН. 1947. Вып. 6. С. 82–83.

[4] См.: *Дивеева Н.И.* Указ. соч. С. 21.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

в качестве родовых понятий можно предложить уже апробированные договоры о труде либо трудоправовые обязательства, учение о которых пока не разработано.

Понятие трудовой сделки, на наш взгляд, не отражает правовых реалий и только приводит к удвоению терминов, ибо трудовые сделки могут быть только дву- или трехсторонними, а это уже договоры о труде. Расширенная трактовка трудовых сделок ведет к их отождествлению с юридическими актами, в том числе односторонними, и даже с любым правомерным поведением субъектов, что также необоснованно удваивает терминологию и противоречит как общей теории, так и теории гражданского права. В то же время мы согласны с учеными-трудовиками, призывающими использовать для анализа договоров о труде общецивилистическое учение о сделках, но с учетом специфики и социального назначения трудового права[5].

Подведем общие итоги.

В современных условиях новые формы организации труда в постиндустриальных обществах диктуют и новые подходы к определению юридической конструкции трудового договора. Не отрицая значимости «классического» определения трудового договора, полагаем, что конструкция нетипичного трудового договора играет существенную роль не только для непосредственных участников трудовых отношений, но и для законодательства в целом, поскольку устраняет существующие пробелы в регулировании. Именно поэтому в современных условиях очевидна необходимость в обновлении российского трудового законодательства, приспособлении его к процессу возникновения и развития новых трудовых отношений и новых форм организации труда. Ее закрепление в нормах права есть проявление специфики метода правового регулирования трудового права, поскольку последний, сочетающий единство и дифференциацию, централизованное, локальное и договорное регулирование, как раз и позволяет максимально учесть особенности нетипичных трудовых отношений. Легализация нетипичных конструкций трудового договора есть не что иное, как проявление «экспансии» трудового права, расширение предмета отрасли. Мы полностью согласны с С.Ю. Головиной, полагающей, что «установление нетрадиционных для трудового права юридических конструкций должно сопровождаться тщательной проработкой

[5] См.: *Лушников А.М.* К вопросу о трудовых сделках // Научные труды РАЮН. Вып. 4. В 3 т. Т. 2. М., 2004. С. 159–162; *Лушников А.М., Лушникова М.В.* Курс трудового права: В 2 т. Т. 2. М., 2004. С. 187–195; *Они же.* Очерки теории трудового права. СПб., 2006. С. 655–664.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

вопросов о необходимости такого отступления от правового стандарта и обоснованности устанавливаемых отличий»[1].

20.4. Содержание трудового договора

Прежде чем обратиться к анализу содержания трудового договора, сделаем ряд вводных замечаний.

1. Еще в римском праве существовал взгляд на договоры с трех точек зрения: как основания возникновения правоотношения, как само правоотношение (обязательство) и как форма, которую соответствующее отношение принимает[2]. Такое многозначное определение договора нашло поддержку и в советской, и постсоветской теории права, отраслевых юридических науках[3]. Соответственно, и содержание трудового договора должно рассматриваться с учетом его многозначного характера. Многозначность термина «договор» порождает и множественность определений его содержания. Так, О.С. Иоффе, разграничивая договор-юридический факт и договор-правоотношение, отмечал «встречающиеся иногда попытки определить содержание договора указанием на его условия, так и на вытекающие из него права и обязанности ошибочны и объясняются смешением договора как юридического факта с самим договорным обязательством»[4]. Еще более категорично высказался О.А. Красавчиков. В частности, он утверждал, что договор как юридический факт предполагает ограничение его содержания только условиями, на которых договор заключен. Условия договора – это элементы соглашения сторон (волевая модель поведения сторон)[5]. Соответственно, договор как правоотношение (обязательство) включает в содержание не только условия, согласованные сторонами, которые определяют права и обязанности сторон, но и те

[1] *Головина С.Ю.* Нетипичные конструкции в трудовом праве // Правовое регулирование труда в современной России: общие положения, отраслевые институты, эффективность реализации права: Материалы «круглого стола» в рамках международной научно-практической конференции «Юридическое образование и наука в России: проблемы модернизации», посвященной 75-летию Саратовской государственной академии права. Саратов, 2007. С. 66.

[2] См.: *Дернбург Г.* Пандекты. Обязательственное право. М., 1900. С. 18.

[3] См.: *Иоффе О.С.* Обязательственное право. М., 1975; *Брагинский М.И., Витрянский В.В.* Договорное право. Общие положения. М., 1997. С. 10–15; Курс российского трудового права. Т. 3. Трудовой договор. СПб., 2007, и др.

[4] *Иоффе О.С.* Указ. соч. С. 26–27.

[5] См. подробнее: *Красавчиков О.А.* Гражданско-правовой договор: понятие, содержание и функции // Гражданско-правовой договор и его функции. Свердловск, 1980. С. 3–20.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

права и обязанности, которые возникают у сторон из закона в силу заключенного договора[1]. В советской и постсоветской науке трудового права этот подход к содержанию трудового договора стал доминирующим, т.е. в содержание трудового договора включались непосредственные (договорные) и производные (нормативные) условия, о чем речь пойдет далее. В свою очередь трудовой договор – документ включает пункты, образующие содержание текста договора.

2. Содержание договора как юридического факта формируется соглашением его сторон. Это соглашение обеспечивается свободой волеизъявления, автономией воли и равенством сторон. Названные постулаты характерны и для трудового договора. Однако в отличие от гражданско-правовых договоров свобода волеизъявления сторон при определении содержания трудового договора ограничивается законодателем (публичные начала трудового права). Эти ограничения вызваны прежде всего необходимостью защиты интересов «слабой» стороны договора (работника), в ряде случаев – в целях защиты общественных интересов. Как справедливо писал Р.З. Лившиц: «В природе рынка... социальная защищенность человека просто не заложена. Чтобы обеспечить подобную защищенность, ее нужно ввести извне. В этом одно из важнейших направлений деятельности государства и права как средства сохранения стабильности общества. Вот почему государственно-правовое вмешательство в экономику необходимо, ибо оно несет в себе социальную защищенность человека. Мера вмешательства государства и права, формы вмешательства здесь различны, они зависят от состояния общества»[2]. Так, в советский период в условиях централизованного регулирования трудовых отношений содержание трудового договора определялось императивными нормами трудового права, стороны договаривались лишь о приеме (поступлении) на работу.

Содержание трудового договора (историко-догматический анализ)

Начнем с анализа содержания договора личного найма, ставшего предтечей трудового договора. Как уже отмечалось, в Своде законов Российской империи (т. X, ч. 1) договор личного найма регламентировался с учетом особенностей его отдельных видов (наем торговый, горнозаводской, сельскохозяйственный и фабричный, наем домашних слуг и др.). Д.И. Мейер, проводя параллель, сходство договора личного найма с договором имущественного найма, одновременно отмечал

[1] См.: *Брагинский М.И., Витрянский В.В.* Договорное право. Общие положения. С. 14.

[2] *Лившиц Р.З.* Теория права. М., 1994. С. 178.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

и специфические особенности последнего, особенности его содержания. Во-первых, договор личного найма всегда должен включать условие о сроке, при этом законодательство устанавливает maximum срока договора. Д.И. Мейер объяснял позицию законодателя ссылкой на то обстоятельство, что срок при личном найме имеет в виду предупредить кабалу, обращение свободного человека в состояние фактического рабства. Во-вторых, по мнению ученого, условия договора личного найма (особенно сельскохозяйственного и фабричного), права и обязанности сторон определяются по соглашению сторон, однако сообразно тем ограничениям, которые диктуются законодателем относительно личности контрагентов. Д.И. Мейер отмечал, что правила, определяющие обязанности рабочего, преимущественно – репрессивного характера (не уходить с работы, не отказываться от договора, вести себя благопристойно и т.п.). Правила же, касающиеся обязанностей хозяина, носят более определенный характер, но также здесь нельзя обойтись без репрессии. Так, хозяин по закону обязан производить оплату деньгами, а не купонами, товаром, не реже одного раза в месяц и т.п. Иными словами, речь идет о публичных ограничениях определения сторонами содержания договора найма. И наконец, в-третьих, И.Д. Мейер отмечал «нравственные элементы» содержания договора личного найма. Так, анализируя законодательство, он писал, что в законе встречаются определения о том, что работник (наемник) должен быть послушен и почтителен к нанимателю и его семье, что наниматель должен обходиться с работником кротко и справедливо, и т.д. Иными словами, законодательство определяет «не одни только юридические отношения контрагентов, а также и отношения нравственные»[1].

Позднее Л.С. Таль писал: «В фактический состав всякого возмездного договора о труде входят три элемента: обещание деятельности, обещание вознаграждения и взаимность этих двух обязательств»[2]. Характеризуя содержание рабочего договора, он подчеркивал, что оно определяется соглашением сторон, но с некоторыми оговорками, в силу (несамостоятельного) служебного характера труда. В этой связи в содержании рабочего договора Л.С. Таль выделил обязанности рабочего и обязанности работодателя. Обязанности рабочего определяются частным правопорядком предприятия, властью хозяина, а обязанности работодателя – принудительными нормами закона. Анализируя УПТ и проект закона о трудовом договоре Временного правительст-

[1] См.: *Мейер Д.И.* Русское гражданское право. Ч. 2 (по изд. 1902 г.). С. 288–294.
[2] *Таль Л.С.* Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ч. 1. С. 11.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ва, Л.С. Таль называл следующие обязанности рабочего по трудовому договору:

1) выполнение работы, имеющей отношение к предприятию, и соблюдение установленного в нем порядка. Рабочий нанимается для определенных работ;

2) работа должна исполняться рабочим лично;

3) работа должна производиться в течение всего рабочего времени и только в это время;

4) работа должна исполняться с надлежащей старательностью;

5) работник обязан бережно относиться к имуществу работодателя.

В отношении обязанностей работодателя, которые составляют содержание рабочего договора, Л.С. Таль считал, что только одна-единственная обязанность носит договорный характер – обязанность выплатить заработную плату, а все остальные обязанности носят публично-правовой характер (обеспечить охрану жизни и здоровья работника и др.), они не определяются соглашением сторон, их следует отнести к фабричному (публичному промышленному) праву. Л.С.Таль писал, что «со второй половины XIX в. всюду замечается тенденция не только регламентировать в законе обязанности работодателя, но и придавать им характер публично-правовой повинности, от исполнения которой он не может освободиться по соглашению с рабочими»[1]. Таким образом, Л.С. Таль еще раз подчеркивал особую природу трудового договора, который следует отграничивать от иных гражданско-правовых договоров, предметом которых является выполнение работ или оказание услуг. Иными словами, содержание трудового договора предопределяется несамостоятельным характером труда, подчинением работника хозяйской власти, внутреннему распорядку предприятия. Более того, при характеристике содержания трудового договора Л.С. Таль выделял условия договора, которые определяются в частном порядке, соглашением сторон, и условия (права и обязанности), которые определяются в публичном порядке нормами закона.

КЗоТ 1922 г. в содержание трудового договора включал условия, определяемые соглашением сторон (ст. 28). В этой связи И.С. Войтинский особо подчеркивал, что нельзя смешивать содержание правоотношения, которое устанавливается договором, с содержанием самого договора. И.С. Войтинский включал в содержание правоотношения «всю совокупность взаимных прав и обязанностей договаривающихся сторон», в том числе и те, которые устанавливаются законом, коллек-

[1] См.: *Таль Л.С.* Очерки промышленного рабочего права. С. 150.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

тивным договором. Содержанием же трудового договора, по мнению ученого, являлось лишь то, что «непосредственно установлено соглашением договаривающихся сторон данного договора» [1].

Дальнейшая централизация правового регулирования трудовых отношений привела к тому, что значительная часть условий трудового договора определялась законами и иными нормативными актами. КЗоТ 1971 г. тому свидетельство. На долгие годы в советской теории трудового права хрестоматийной стала характеристика содержания трудового договора как совокупности условий, определяемых не только соглашением сторон, но и нормативными актами. Н.Г. Александров в содержание трудового договора включал непосредственные условия, т.е. устанавливаемые соглашением сторон, и производные, т.е. вытекающие из норм законодательства о труде[2]. Последние не могли изменяться ни соглашением сторон, ни по усмотрению одной из них. Об этих условиях стороны не договаривались, но с момента заключения трудового договора стороны должны их соблюдать. К таким условиям относили внутренний трудовой распорядок, продолжительность рабочего времени и времени отдыха, дисциплинарную и материальную ответственность и др. В свою очередь непосредственные условия трудового договора подразделялись на необходимые (обязательные) и факультативные (дополнительные)[3].

Аналогичный подход к определению содержания трудового договора можно найти и в современных учебниках по трудовому праву[4]. В ряде случаев эта конструкция содержания трудового договора обновляется иной терминологией и дополнительными характеристиками условий договора (органические, случайные условия трудового договора) при сохранении в значительной части уже известного содержательного наполнения договора. Так, авторы «Курса российского трудового права» выделяют в содержании трудового договора существенные условия, которые являются предметом непосредственных переговоров сторон, и обычные условия договора, которые формулируются в иных

[1] См.: *Войтинский И.С.* Трудовое право СССР. М.; Л., 1925. С. 220.

[2] См.: *Александров Н.Г.* Трудовое правоотношение. С. 236.

[3] См. также: *Абжанов К.* Трудовой договор по советскому праву. С. 45–46; *Акопова Е.М.* Современный трудовой договор (контракт). Ростов н/Д, 1998. С. 26; *Голованова Е.* Трудовой договор. С. 21–24; Советское трудовое право / Под ред. В.С. Андреева. М., 1971. С. 103; Советское трудовое право / Под ред. Н.Г. Александрова. М., 1972. С. 239–240; *Толкунова В.Н., Гусов К.Н.* Трудовое право России. 1995. С. 171–172 и др.

[4] См.: *Гусов К.Н., Толкунова В.Н.* Трудовое право России. М., 2003. С. 187; Трудовое право России / Под ред. Ю.П. Орловского, А.Ф. Нуртдиновой. М., 2003. С. 86; Трудовое право России / Под ред. А.М. Куренного. М., 2004. С. 176.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

правовых актах (диспозитивных нормах закона, коллективного договора, локальных нормативных актах и др.). Последние, как считают авторы, также определяются соглашением сторон, но в особом порядке: «Согласование сторонами обычных условий договора (вытекающих как из закона, коллективного договора, так и локального нормативного акта) осуществляется посредством умолчания или общей оговорки, помещаемой в текст трудового договора как письменного документа»[1]. Это обстоятельство, по мнению авторов, придает трудовому договору правовую природу особого типа договора – договора присоединения. В свою очередь существенные условия, определяемые сторонами трудового договора, были подразделены на необходимые и случайные. Отметим, что аналогичные трактовки содержания, но только гражданско-правовых договоров, предлагаются цивилистами санкт-петербургской юридической школы, которые в содержание договора как сделки (юридического факта) включают не только условия, на которых соглашение достигнуто (существенные и случайные), но и соответствующие условия, которые охватывают положения, закрепленные в императивных нормах, опираясь при этом на то, что включение императивных норм в состав договорных условий также основано на соглашении сторон[2].

Между тем рассматриваемая теория содержания трудового договора по сути ставит знак равенства между содержанием трудового правоотношения и трудового договора. Это содержание трудового правоотношения составляют взаимные права и обязанности сторон: а) непосредственные (существенные), установленные соглашением сторон; б) производные (обычные), установленные законодательством, коллективными договорами, локальными нормативными актами. Содержание трудового договора, по нашему мнению, составляют договорные условия, которые определяются соглашением сторон на основании и в пределах, установленных трудовым законодательством, коллективными договорами и соглашениями. Такой вывод вытекает из действующего трудового законодательства. Такая концепция содержания трудового договора имела место и в советской литературе[3] и все чаще стала встречаться в современной литературе по трудо-

[1] Курс российского трудового права. Трудовой договор / Под общ. ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова, А.С. Пашкова. СПб., 2007. С. 283.

[2] См.: Гражданское право / Под ред. А.П. Сергеева, Ю.К. Толстого. СПб., 2004. Т. 1. С. 588–591.

[3] См.: *Шахов В.Д.* Соотношение понятий «трудовой договор» и «трудовое правоотношение» // Советское государство и право. 1980. № 6. С. 133–136.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

вому праву[1]. Однако эта концепция содержания трудового договора не стала пока господствующей. Между тем еще раз подчеркнем, что «трудовое правоотношение» и «трудовой договор» – понятия неразрывно связанные и взаимообусловленные. Отметим, что в советской и постсоветской науке гражданского права рассматриваемый подход к содержанию договора также имел незначительное число сторонников. Так, О.Р. Халфина исключала императивные нормы (условия) из числа договорных условий[2], с ней солидаризировались М.И. Брагинский и В.В. Витрянский[3].

Как уже отмечалось, в советской теории трудового права общепризнанным являлось разделение условий, установленных соглашением сторон (непосредственные условия), на обязательные (необходимые) и дополнительные (факультативные). С позиций теории трудового права презюмировалось, что трудовой договор не считается заключенным до тех пор, пока стороны не определят его необходимые условия. Факультативные условия могли устанавливаться по усмотрению сторон.

В науке трудового права не было единства мнений по перечню необходимых условий трудового договора. Единодушны ученые были только в отношении двух необходимых условий: определение трудовой функции работника и места работы. Другие необходимые условия одними авторами признавались, другими – отрицались. К ним относились условия о дате начала работы, размере заработной платы, соглашении о приеме (поступлении) на работу. При этом многие авторы настаивали на том, что перечень необходимых условий трудового договора должен быть, как правило, исчерпывающим[4].

Законодатель не разрешил этого спора и не воспринял конструкции необходимых и дополнительных условий трудового договора ни в КЗоТе 1971 г., ни в ТК РФ. КЗоТ 1971 г. в содержание трудового договора включал перечисление обязанностей сторон трудового дого-

[1] См.: *Бондаренко Э.Н.* Трудовой договор как основание возникновения правоотношения. С. 33; *Томашевский К.Л.* Изменение трудового договора и условий труда. М., 2005. С. 56–59; Трудовое право России / Под ред. Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского. М., 1998. С. 102 и др.

[2] См.: *Халфина О.Р.* Значение и сущность договора в советском социалистическом гражданском праве. М., 1952.

[3] *Брагинский М.И., Витрянский В.В.* Договорное право. Общие положения. С. 240–243.

[4] См.: Комментарий к КЗоТу Российской Федерации / Отв. ред. В.И. Никитинский, Б.А. Шеломов. М., 1993. С. 25; *Орловский Ю.П.* Трудовое право России. М., 1995. С. 57–58, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

вора: обязанность работника выполнять работу по определенной квалификации, специальности, с подчинением внутреннему трудовому распорядку и обязанности работодателя выплатить заработную плату и обеспечить условия труда, предусмотренные законодательством, коллективным договором, соглашением сторон (ст. 15). В дополнение к этим обязанностям содержалось упоминание о существенных условиях труда (ст. 25), определялся правовой режим изменения содержания трудового договора. Обратим внимание, что речь шла не о существенных условиях трудового договора, а о существенных условиях труда. Теория необходимых и факультативных условий трудового договора в научной и учебной литературе и отсутствие такого разграничения условий трудового договора в КЗоТе 1971 г. сосуществовали бесконфликтно по причине весьма очевидной. При господстве централизованного регулирования трудовых отношений содержание трудового договора определялось законодательством, а сам трудовой договор сводился лишь к соглашению о приеме (поступлении) на работу. Доктринальное толкование содержания трудового договора и его легальное закрепление фактически находились в разных плоскостях.

ТК РФ (в первоначальной редакции) в содержание трудового договора включалось указание на его стороны и существенные условия трудового договора. В теории трудового права не разрабатывалась концепция «существенных условий трудового договора». В этой связи появление этой конструкции в ТК РФ явилось рецепцией гражданско-правового института существенных условий договора. Вероятно, законодатель исходил из универсальности теории договорного права.

В теории гражданского права договорные условия традиционно подразделяются на три группы: существенные, обычные и случайные. В ГК 1922 и 1994 гг. законодатель оперировал только понятием существенных условий. К существенным условиям договора согласно ГК РФ (ст. 432) относятся: 1) предмет договора; 2) условия, прямо названные в законе или иных правовых актах как существенные или необходимые для договоров данного вида; 3) условия, относительно которых по заявлению одной из сторон должно быть достигнуто соглашение. Иными словами, под существенными условиями договора подразумеваются условия, которые необходимы и достаточны для заключения договора и тем самым способны породить права и обязанности сторон. Для того чтобы договор считался заключенным, необходимо согласовать все его существенные условия. Разграничение обычных и случайных условий договоров проводится исключительно на доктринальном уровне и характеризуется отсутствием единства мнений.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Так, многие авторы к обычным условиям договора относили условия, вытекающие (содержащиеся) из нормативных актов. Так, О.С. Иоффе отмечал, что обычные условия, предусматриваются законом и потому вступают в действие в силу одного только факта заключения договора, практически нет необходимости включать их в договор, в то время как случайные условия договора могут возникнуть и приобрести юридическое действие только в случае, если они будут включены в договор[1]. М.И. Брагинский и В.В. Витрянский полагают, что отсутствуют объективные основания для выделения обычных и случайных условий: и те и другие, по их мнению, являются существенными условиями договора[2].

В ТК РФ (в первоначальной редакции) среди существенных условий трудового договора названы и те условия, которые ранее в теории трудового права признавались необходимыми (место работы, дата начала работы, трудовая функция, условия оплаты труда), и другие, по мнению законодателя, существенные условия трудового договора (ст. 57). При этом перечень существенных условий трудового договора носил открытый (примерный) характер, так как среди этих условий в общем виде было сформулировано условие о правах и обязанностях работника и работодателя. Отсюда следовало, что существенными должны были признаваться три группы условий: 1) предусмотренные в качестве таковых ТК РФ (ст. 57); 2) предусмотренные в качестве существенных для отдельных видов трудовых договоров (например, условие о сроке в срочном трудовом договоре, условие о компенсации за использование надомником своих инструментов и механизмов; и 3) любые условия, связанные с установлением прав и обязанностей сторон, признаваемые сторонами существенными. Означает ли это, что стороны обязаны договориться обо всех существенных условиях трудового договора, а в противном случае договор не будет считаться заключенным? По логике вещей на этот вопрос должен прозвучать положительный ответ. Исходя из общей теории договорного права так должно быть. В свою очередь обязательная письменная форма трудового договора, предусмотренная ТК РФ, должна обеспечить реализацию названного требования о необходимости достижения согласия сторон по всем существенным условиям трудового договора. Между тем стройная и логичная теория существенных условий договора,

[1] См.: *Иоффе О.С.* Советское гражданское право. Т. 1. Л., 1968. С. 237, 387.

[2] См.: *Брагинский М.И., Витрянский В.В.* Договорное право. Общие положения. С. 241–243.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

прекрасно зарекомендовавшая себя в гражданском праве, не стала таковой в трудовом праве. Эта конструкция явно неприменима в случаях фактического допуска к работе, который признается заключением трудового договора (ст. 61 ТК РФ). Более того, вряд ли трудовой договор будет признаваться незаключенным, если стороны не определили в письменной форме трудового договора всех существенных условий, названных в ст. 57 ТК РФ. И.Я. Киселев и А.С. Леонов в комментарии к названной статье обоснованно указали, что в отличие от гражданско-правовых договоров, которые не могут считаться заключенными без наличия между сторонами соглашения по всем существенным условиям договора, трудовые договоры признаются заключенными (действующими), даже если они не содержат всех существенных условий, предусмотренных ТК РФ[1]. Таким образом, конструкция «существенных условий трудового договора» не выполняла своего предназначения применительно к трудовым правоотношениям.

В ТК РФ (в первоначальной редакции) в качестве факультативных (случайных) условий законодатель называл условия об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны и др. Эти условия, на наш взгляд, характеризуются следующими признаками: их существование не обязательно для трудового договора, но если одна из сторон настаивает на их включении в трудовой договор, то они приобретают характер существенных условий трудового договора.

Между тем в литературе многими авторами справедливо отмечалось, что в конечном итоге категория существенных условий трудового договора свелась к необходимым условиям трудового договора, а правовые последствия отсутствия этих условий в трудовом договоре Кодексом не определялись. Возможно, именно по этой причине наш законодатель отказался от конструкции существенных условий трудового договора.

ТК РФ (в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ) предусмотрел две группы условий трудового договора: обязательные и дополнительные (ст. 57). Прежде чем мы перейдем к анализу данной статьи, сделаем одно важное уточнение. В теории трудового права общеизвестным является утверждение о многозначности трудового договора как соглашения сторон – юридического факта, как правоотношения, как письменного документа, как источника субъективных прав и обязанностей. Рассматриваемая статья закона посвящена

[1] См.: *Киселев И.Я., Леонов А.С.* Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М., 2003. С. 122.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

содержанию трудового договора как письменного документа. В этой связи в содержание трудового договора включаются не только условия (обязательные и дополнительные), но и иные реквизиты, сведения: фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, сведения о документах, удостоверяющих личность, и др. Поскольку речь идет о содержании трудового договора как письменного документа, законодатель счел необходимым в качестве обязательных условий предусмотреть в договоре информационные условия (более корректно – сведения) об обязательном социальном страховании работника, о компенсациях за тяжелую работу во вредных и опасных условиях труда. Указанные информационные сведения по своей правовой природе не являются предметом соглашения сторон. К информационным сведениям следует также отнести и указанные в рассматриваемой статье закона права и обязанности работника и работодателя, установленные законодательством, локальными нормативными правовыми актами, коллективными договорами и включаемые в трудовой договор по соглашению сторон. Таким образом, в содержание трудового договора как письменного документа входят: 1) сведения о сторонах договора, месте и времени заключения трудового договора; 2) информационные сведения (условия) об условиях труда, правах и обязанностях сторон; 3) условия, предусмотренные сторонами (обязательные и дополнительные). В современных исследованиях подчеркивается особое значение информационных условий трудового договора, которые рассматриваются как фактор реализации воспитательной функции трудового договора[1].

Доктринальное толкование содержания трудового договора как соглашения сторон (юридического факта) предполагает иную характеристику содержания трудового договора. В содержание трудового договора входят две группы условий, являющихся предметом соглашения сторон, – обязательные и дополнительные.

1. Обязательные условия трудового договора – это условия, перечень которых предусматривается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами. Согласно ТК РФ стороны обязаны включить в трудовой договор эти условия в силу наличия следующих оснований: а) названные условия являются обязательными в силу прямого указания нормативных правовых актов (место работы, трудовая функция, условия оплаты труда и др.); б) эти условия для дан-

[1] См.: *Лебедев В.М.* Трудовое право и акрибология (Особенная часть). М., 2008. С. 43–44.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ного работника отличаются от общих правил, действующих у данного работодателя (режим рабочего времени и времени отдыха, разъездной характер работы и др.).

Юридическим последствием невключения обязательных условий в трудовой договор является «исцеление» трудового договора. Но при этом речь идет об «исцелении» трудового договора, который заключен, подписан сторонами либо вступил в силу со дня фактического допуска работника к работе. Согласно ТК РФ (ст. 57) если при заключении трудового договора в него не были включены обязательные условия, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Недостающие условия должны определяться приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора. Отметим, что «приложением» к трудовому договору могут быть только обязательные условия (сведения) информационного характера, так как они включаются в письменный документ фактически в одностороннем порядке работодателем. Иные обязательные условия, которые являются предметом соглашения сторон, оформляются в виде отдельного соглашения как неотъемлемой части трудового договора. В отношении отдельных обязательных условий трудового договора механизм «исцеления» прямо прописан в законе. Так, если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу (ст. 61 ТК РФ).

В предложенной редакции ст. 57 ТК РФ законодатель рассчитывает на бесконфликтную (бесспорную) реализацию такого соглашения. Однако не исключена ситуация, когда стороны в процессе «исцеления» не договорятся об обязательных условиях трудового договора, которыми он должен быть дополнен. Это может касаться и содержательного наполнения трудовой функции работника, и места работы, и оплаты труда. В теории трудового права обычно звучит известная фраза о том, что, если стороны не договорились в отношении необходимых условий труда, трудовой договор считается незаключенным. Данное утверждение справедливо на стадии переговоров по поводу заключения трудового договора и вызывает вопросы на стадии уже подписанного договора или фактического допуска к работе.

Как следует из ст. 57 ТК РФ, институт «признания трудового договора незаключенным» (несостоявшегося трудового договора) в трудовом законодательстве по сути исключен, а запрет расторжения трудового договора в данной ситуации, на наш взгляд, распространяет-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ся только на случаи расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Распространение этого запрета на работника означало бы принудительный труд. Следовательно, если усилиями сторон не удалось «исцелить» трудовой договор в отношении его обязательных условий, то вопрос о юридических последствиях указанной ситуации в отношении судьбы трудового договора остается открытым. Как вариант решения проблемы – прекращение трудового договора по соглашению сторон. Но стороны могут и не прийти к такому соглашению. Возможен ли судебный порядок признания трудового договора незаключенным (несостоявшимся)? Каковы в этом случае правовые последствия решения суда? Вряд ли «институт признания договора незаключенным» в состоянии разрешить возможные последствия в отношении трудового договора. В тех случаях, когда работник уже приступил к исполнению трудовых обязанностей, признание договора незаключенным означает, что он не порождает прав и обязанностей сторон, в том числе по оплате труда, возмещению ущерба здоровью работника при наступлении страхового случая и т.д. Если работник не приступил к исполнению трудовых обязанностей по трудовому договору в силу болезни, то оплата временной нетрудоспособности в случае признания трудового договора незаключенным также вызывает вопросы. Таким образом, «институт признания трудового договора незаключенным», пусть даже только в судебном порядке, не отвечает природе данного вида договора.

Между тем, на наш взгляд, для этого случая целесообразно дополнить специальным основанием перечень ст. 84 ТК РФ «Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных правил заключения трудового договора». Это основание назвать «отсутствие в трудовом договоре обязательного условия». Увольнение по этому основанию должно допускаться при соблюдении следующих условий: 1) стороны не достигли последующего соглашения по недостающему условию трудового договора; 2) отсутствующее условие не может быть восполнено на основании нормативно-правовых актов, локальных нормативных актов, коллективных договоров.

2. Дополнительные условия трудового договора – это условия, предусмотренные по желанию сторон. Их перечень открытый (ст. 57 ТК РФ). Это любые условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленными в трудовом законодательстве, коллективном договоре, локальном нормативном акте. Невключение этих условий в содержание трудового договора не влияет на его «судьбу».

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

В настоящее время дополнительные (факультативные) условия трудового договора существенно расширяют его содержание. Они могут предусматривать условия, связанные с личностной доминантой трудовых отношений, такие как условия о повышении квалификации работника, профессиональной подготовке, продвижении по службе. В первом томе настоящего издания мы отмечали общую цивилизационную тенденцию трудового договора XXI в. – его трансформацию в договор труда и обучения. Наряду с традиционными условиями об оплате труда в содержание трудового договора все чаще включаются условия так называемого социального пакета (оплата работодателем посещений работниками оздоровительных комплексов, предоставление за счет предприятия иных социальных услуг и т.д.).

Таким образом, содержание трудового правоотношения составляют права и обязанности сторон, вытекающие из трудового законодательства (нормативные, обычные условия) и определяемые соглашением сторон (обязательные и дополнительные). В содержание собственно трудового договора, по нашему мнению, включаются договорные условия, которые устанавливаются соглашением сторон и подразделяются на две группы: 1) обязательные условия, признаваемые таковыми ТК РФ и иными нормативными правовыми актами; 2) дополнительные условия, устанавливаемые факультативно соглашением сторон договора.

Не только научный, но в значительной степени практический интерес представляют три основных обязательных (необходимых) условия трудового договора: трудовая функция, место работы и оплата труда. Названные необходимые условия трудового договора являются конститутивными, вытекающими из сущности трудового договора (выполнение работником конкретной трудовой функции; подчинение правилам внутреннего распорядка, установленным работодателем; возмездный характер наемного труда).

Трудовая функция. Сам термин «трудовая функция» впервые появился на законодательном уровне только в ТК РФ (2001 г.). В российском и советском трудовом законодательстве отсутствовало легальное определение трудовой функции. ТК РФ (ст. 57) в первоначальной редакции также не содержал определения трудовой функции, противопоставляя это понятие наименованию должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации. Позднее, в редакции Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ понятием «трудовая функция» стали охватываться и перечисленные выше характеристики, и новая кате-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

гория – «конкретный вид поручаемой работнику работы». Рассмотрим по порядку.

КЗоТ 1922 г. устанавливал запрет требовать от нанявшегося работы, не относящейся к тому роду деятельности, для которой последний нанят. Таким образом, был провозглашен один из основополагающих принципов трудовой функции, который позднее прослеживался во всех кодификациях трудового законодательства, – стабильности трудовой функции. Между тем в Кодексе 1922 г. не содержалось определения понятия «род работ». Однако в теории трудового права термин «род работы, деятельности» применялся как синоним термина «трудовая функция». При этом понятие трудовой функции определялось через указание на профессию, специальность и должность работника, были даны определения перечисленных понятий[1]. Так, К. Абжанов писал, что «условие о трудовой функции работника порождает право гражданина, заключившего трудовой договор, требовать предоставления работы по определенной специальности, профессии или должности и обязанность предприятия предоставить ему такую работу»[2]. А.С. Пашков предлагал дополнить трудовую функцию одним из важнейших ее элементов – указанием на квалификацию работника. Раскрывая содержание трудовой функции, А.С. Пашков выделил три характеристики: а) описание наиболее типичных работ, составляющих данный предмет трудовой деятельности; б) указание на то, что должен знать каждый работник, выполняющий данные работы; в) указание на то, что он должен уметь в связи с данной работой[3].

Из этого определения впоследствии рядом авторов были обоснованы два аспекта рассмотрения трудовой функции. Так, В.А. Глозман предлагал вести речь о двух ее сторонах – объективной и субъективной. По его мнению, объективная сторона – это установленные государством стандарты и эталоны, регламентирующие профессионально-квалификационные и иные подобного рода параметры работников производства. Субъективная сторона трудовой функции – наличие у работника соответствующих профессиональных навыков, знаний, опыта, квалификационной подготовки для работы по определенной профессии, специальности и должности. Практическое значение разграничения названных сторон трудовой функции он прямо не обосно-

[1] См.: *Астрахан Е., Каринский С., Ставцева А.* Роль советского трудового права в плановом обеспечении народного хозяйства кадрами. М., 1955. С. 71.

[2] *Абжанов К.* Указ. соч. С. 49.

[3] См.: *Пашков А.С.* Правовые формы обеспечения производства кадрами в СССР. С. 63, 68.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

вывал, считая возможным исследовать «трудовую функцию как самостоятельную сущность известным образом обособленно от других параметров трудового договора и трудового правоотношения»[1]. Однако субъективную сторону трудовой функции он все же связывал с формами и методами проверки соответствия работника занимаемой должности (испытательный срок, конкурс, аттестация работников). Таким образом, объективная сторона трудовой функции характеризовалась им как совокупность требований к знаниям, практическим навыкам и личным качествам работника, наличие которых необходимо для выполнения конкретной работы определенной сложности, содержания и объема. Субъективная сторона рассматривалась как фактическое наличие у работника требуемых качеств.

Таким образом, круг обязанностей, включаемых в трудовую функцию, должен коррелироваться с требованиями, предъявляемыми к работнику в отношении специальных знаний (должен знать) и уровня профессиональной подготовки (должен уметь), необходимых для выполнения трудовой функции. Отметим, что в настоящее время Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. Постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 г. № 37) предусматривает по каждой должности квалификационные требования, объединенные по трем разделам: «Должностные обязанности», «Должен знать» и «Требования к квалификации»[2].

КЗоТ 1971 г. воспринял доктринальное определение трудовой функции с позиции ее объективной стороны (объективных характеристик) (хотя этот термин в законодательстве не применялся) путем перечисления элементов, входящих в это понятие, указав в определении трудового договора на обязанность выполнения работы по определенной специальности, квалификации или должности. В этой связи в научной и учебной литературе самым распространенным и общепризнанным стало определение трудовой функции (рода трудовой деятельности) как работы (круга обязанностей) по определенной специальности, квалификации (в отношении рабочих) или должности (в отношении служащих)[3]. Так, Н.Г. Александров определял трудовую

[1] *Глозман В.А.* Еще раз о трудовой функции // Проблемы трудового права и права социального обеспечения. М., 1975. С. 93.

[2] См.: Об утверждении порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих: Постановление Министерства здравоохранения и социального развития от 9 февраля 2004 г. № 9 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2004. № 14.

[3] См., например: *Левиант Ф.М.* Виды трудового договора. С. 24.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

функцию как известного рода работы в коллективном процессе труда через указание либо определенной должности, либо рабочей профессии или специальности[1]. Определение трудовой функции как работы по одной или нескольким профессиям, специальностям, должностям либо определенному сторонами трудового договора виду работ встречается и в современной литературе по трудовому праву[2].

Виды работ по каждой специальности устанавливались в централизованном порядке едиными государственными тарифно-квалификационными справочниками работ и профессий рабочих и должностей служащих и иными нормативными актами[3]. Другими словами, пределы трудовой функции указывались в централизованных государственных тарифно-квалификационных справочниках работ и профессий рабочих и квалификационных справочниках должностей служащих.

Проведение хозяйственных реформ, расширение локального нормотворчества вызвали к жизни важное дополнение к определению трудовой функции, а именно ее установление не только в точном соответствии с утвержденными государственными стандартами (ЕТКС, ТКС и др.), но и с учетом конкретизации названных стандартов применительно к данному предприятию, определенному рабочему месту в локальном порядке (технологические карты, рабочие и должностные инструкции). Таким образом, как отмечалось в литературе, объем и сложность трудовой функции определялись в соответствии с утвержденными централизованными справочниками и локальными актами. В этой части характеристики трудовой функции особенно ярко проявляется принцип определенности трудовой функции.

С начала 70-х годов XX в. в связи с введением новых форм организации труда (работа по смежным профессиям, в комплексных бригадах и т.п.) в советской науке трудового права был поставлен вопрос о пересмотре понятия трудовой функции. Была обоснована точка зрения о несовпадении трудовой функции с профессией и специальностью работника. Так, А.С. Пашков, Б.Ф. Хрусталев считали, что указание на профессию (специальность) и квалификацию работников является недостаточным критерием для определения их обязанностей по трудовому договору. Трудовая функция характеризуется не какой-то конкретной специальностью, а видом труда. Трудовая функция, по их мнению, есть

[1] См.: *Александров Н.Г.* Трудовое правоотношение. С. 267–272.

[2] См.: *Чиканова Л.А.* Критерии и способы подбора персонала организации // Трудовое право России: проблемы теории и практики. М., 2008. С. 254.

[3] См.: *Процевский А.И.* Метод правового регулирования трудовых отношений. М., 1972. С. 159.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

конкретный круг работ, вмененный в обязанности работнику под персональную ответственность и принятый им при вступлении в трудовое правоотношение[1]. А.И. Ставцева писала, что в трудовую функцию работника может входить и работа по другой специальности, квалификации или должности, если это обусловлено в трудовом договоре, например при совмещении профессий[2]. А.С. Пашков и Е.В. Магницкая особо подчеркивали, что трудовая функция работника определяется кругом обязанностей и их характером, установленных соглашением сторон. Этот круг обязанностей (трудовая функция) может не совпадать с кругом обязанностей по определенной профессии, специальности, квалификации или должности. В обязанности работника может входить: 1) работа по другой профессии, должности (при совмещении профессий, должностей); 2) больший объем работ, чем предусмотрено нормативами (при многостаночном обслуживании); 3) меньший объем работ (при неполном рабочем времени)[3]. Таким образом, трудовая функция конкретного работника может не совпадать по содержанию с работами по определенной специальности, должности. Она может быть шире или уже. С учетом изложенного трудовая функция определялась как конкретный круг работ, устанавливаемый по соглашению между работником и предприятием. Данным определением подчеркивался также и договорный характер (принцип) установления трудовой функции.

Между тем для нас очевидно, что в определении трудовой функции не следует противопоставлять две категории: «круг работ» и «работа по определенной должности, специальности, квалификации». Принцип определенности трудовой функции предполагает наличие формальных критериев, связанных с характеристиками специальности, квалификации, должности либо конкретного вида поручаемой работы, т.е. работнику в договорном порядке устанавливается условие об определенной работе, круге работ с учетом специальности, квалификации, личных качеств работника. Именно такое широкое определение трудовой функции работника, которое не ограничивается указанием только на профессию, специальность, квалификацию, должность, нашло свое отражение впоследствии в ТК РФ (2001 г.), о чем речь более подробно пойдет далее.

---

[1] См.: *Пашков А.С., Хрусталев Б.Ф.* Обязанность трудиться по советскому трудовому праву. М., 1970. С. 153–159, 161.

[2] См.: *Ставцева А.И.* Правовые вопросы перераспределения трудовых ресурсов. М.,1974. С. 109.

[3] См.: *Магницкая Е.В., Пашков А.С.* Распределение трудовых ресурсов. М., 1980. С. 162.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

В 90-е годы XX в. в отечественной науке трудового права все чаще акценты в определении трудовой функции смещались в сторону расширения договорных начал, реализации принципа свободы трудового договора в установлении трудовой функции. В литературе по трудовому праву констатировался факт создания объективных условий, которые диктуют необходимость расширения индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений. Так, А.А. Фатуев рассматривал трудовую функцию как совокупность четко, исчерпывающе указанных в соглашении сторон производственных операций (работ) определенной сложности, ограниченных профессией (специальностью), ТКС, квалификационным справочником должностей служащих или иным усмотрением сторон[1]. Приведенная дефиниция смещала (по сравнению с КЗоТом 1971 г. (ст. 15)) акцент на волю субъектов, т.е. возможность договариваться о любом наборе работ (операций), как бы далеко они ни выходили за тарифно-нормативные акты. А.А. Фатуев также дал научный прогноз о том, что трудовая функция имеет тенденцию к полному освобождению от законодательной регламентации и установлению абсолютного приоритета за соглашением сторон, при этом огромнейший массив тарифно-нормативных актов – ЕТКС, квалификационных справочников руководителей, специалистов и служащих и т.д. – окажутся ненужными или (в лучшем случае) останутся в качестве рекомендаций, образцов, примеров[2]. Этот прогноз впоследствии оправдался и нашел отражение в ТК РФ (ст. 57). Квалификационные справочники, утверждаемые Правительством РФ, носят обязательный характер только в отношении выполнения работ по определенным должностям, профессиям, специальностям и квалификационным требованиям, если в соответствии с федеральным законом с ними связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений. Таким образом, принцип свободы трудового договора рассматривался как один из решающих принципов установления трудовой функции. Однако этот принцип не исключал принципа стабильности (устойчивости) трудовой функции.

Эта дискуссия имеет свое продолжение и в наши дни. Необходимость придания Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (КС) общеобязательной силы не только для тарифного регулирования, но

[1] См.: *Фатуев А.А.* Трудовое право в жизни человека. М., 1990. С. 133.
[2] Там же. С. 134.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

и в аспекте трудовой функции, была предметом согласования социальных партнеров, но безрезультатного. По требованию общероссийских профессиональных союзов в Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2002–2004 гг. появился п. 2.7.2, предусматривающий, что стороны Соглашения в период с 2002 по 2004 г. обязуются подготовить предложения (с соответствующими обоснованиями) о придании ЕТКС и КС статуса акта, обязательного для применения в организациях независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности. Правительство РФ сразу же после принятия Генерального соглашения на 2002–2004 гг. в своем Плане мероприятий по реализации Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2002–2004 гг., утвержденном Постановлением от 10 декабря 2002 г. № 878, отказалось реализовывать п. 2.7.2 Генерального соглашения, указав, что «статус Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих определен в статьях 57 и 143 ТК РФ» (п. 40 Плана).

В настоящее время в науке трудового права ряд авторов ратуют за придание названным квалификационным справочникам обязательного характера. В тех случаях, когда в справочниках отсутствуют необходимые для работодателя профессии, должности, предлагается работодателю, воспользовавшись нужным выпуском ЕТКС или ЕКС, разработать собственные квалификационные характеристики для определения содержания трудовой функции. При этом работодатель, как отмечается в литературе, вправе самостоятельно уточнить трудовые обязанности работника, сославшись при этом в локальном акте организации (должностных инструкциях) на данный выпуск ЕТКС и ЕКС[1].

Как уже отмечалось, в настоящее время наш законодатель реализует принцип определенности трудовой функции иным образом, не ограничивая ее конкретной должностью, специальностью, квалификацией. В ТК РФ (в первоначальной редакции ст. 57) законодатель, скорее всего в силу небрежной законодательной техники, противопоставлял посредством разделительного союза «или» наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации, с одной сто-

[1] См.: Трудовое право России: проблемы теории. Екатеринбург, 2006. С. 188–189 (автор главы – Р.Ф. Галиева).

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

роны, и конкретную трудовую функцию – с другой. Вероятно, имелась в виду ситуация с возможным несовпадением трудовой функции конкретного работника с кругом работ по определенной профессии, специальности, должности. В действующем ТК РФ (в редакции Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ) эта погрешность устранена и трудовая функция определяется как работа по должности (в соответствии со штатным расписанием), профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работы. При этом в ТК РФ не содержится легальных определений принципиально важных понятий в трудовом праве – профессия, специальность, квалификация, должность, вид работ. Следует отметить, что ТК Республики Беларусь 1999 г. раскрывает дефиниции профессии, квалификации, должности, специальности (ст. 1). ТК Республики Казахстан (2007 г.) связывает понятие трудовой функции исключительно с профессией, специальностью, квалификацией и должностью.

Наш законодатель, как отмечается в комментариях к действующему ТК РФ (ст. 57), определяет трудовую функцию работника двумя способами. Наиболее простой способ определения трудовой функции – это указание в договоре профессии, специальности и квалификации либо должности, если труд носит деперсонифицированный характер, не связан непосредственно с личностными качествами работника. Второй способ связан с указанием на конкретный вид работ, выполнение которых требует особой индивидуализации труда путем конкретизации основных направлений деятельности и др. (например, работник замещает должность коммерческого директора предприятия)[1]. При первом способе круг трудовых обязанностей работника определяется границами работ по конкретной должности, специальности или профессии. Ю.П. Орловский особо подчеркивает, что, если в содержании работ на рабочем месте имеются работы, соответствующие характеристикам работ, охватывающих две и более профессии и должности, то наименование профессии (должности), на которую принимается работник, рекомендуется определять по профессии (должности) с наибольшим удельным весом в общем объеме работ[2]. Но по сути речь идет о совмещении профессий, должностей.

Второй способ определения трудовой функции связан с характеристикой поручаемого работнику вида работ. Чаще всего в коммен-

[1] См.: Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации / Отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. М., 2007. С. 118.

[2] *Орловский Ю.П.* Теория и практика трудового договора // Трудовое право России: проблемы теории и практики. М., 2008. С. 193.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

тариях к ТК РФ под конкретным видом работ понимается работа, которая выходит за пределы содержания трудовых обязанностей по той или иной должности, профессии, специальности, или работа, которая имеет специфику по сравнению с другими видами работ, охватываемых должностью, профессией, специальностью. По таким должностям необходимы должностные инструкции, предусмотренные локальными нормативными актами[1].

На наш взгляд, понятие трудовой функции не может определяться через категорию работы или деятельности. В этой части мы солидарны с Е.Б. Хохловым, который отмечает, что такое определение ведет к отождествлению трудовой функции с теми трудовыми операциями, которые выполняются работником в процессе трудовой деятельности[2]. Трудовая функция как юридическая конструкция должна определяться прежде всего кругом обязанностей, которые вменяются работнику по конкретной должности, профессии, специальности (или нескольким профессиям, специальностям, должностям) либо по определенному виду работ на основании трудового договора.

Очевидно, что трудовая функция характеризуется не только кругом конкретных обязанностей определенной сложности, содержания и объема, но и совокупностью требований к знаниям (что должен знать), практическим навыкам и личным качествам работника (что должен уметь), наличие которых необходимо для выполнения конкретной работы.

Договорный характер установления объема трудовой функции работника ставит целый ряд проблем. Трудовая функция имеет количественные и качественные характеристики. Как справедливо отмечал А.А. Фатуев, их сочетание является проблемой самостоятельной и сложной, которая в юридической литературе практически не затрагивалась[3]. Во всяком случае, возможность определения условий и пределов договорного установления объема работ, нагрузок не исследовалась вообще. Нормы труда увязаны с конкретной специальностью, профессией, а не с кругом работ, выполняемых конкретным работником по трудовому договору. Эта проблема ждет своего правового решения. Таким образом, в определение трудовой функции включался не только вид выполняемых работ, но и объем трудовой функции на основе норм труда и норм рабочего времени. В настоящее время Р.Ф. Галиева дополняет данное

[1] См.: Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации / Под ред. Ю.П. Орловского. М., 2007 (комментарий к ст. 15).

[2] Курс российского трудового права. Трудовой договор. Т. 3. СПб., 2007. С. 307.

[3] См.: *Фатуев А.А.* Указ. соч. С. 133.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

определение содержания трудовой функции еще одним элементом – условиями, при которых трудовая функция выполняется, т.е. производственная обстановка, тип машин, режим рабочего времени и пр.[1] На наш взгляд, предложенный подход является чрезмерно широким и охватывает иные необходимые и дополнительные условия трудового договора. Нормирование труда (нормы продолжительности рабочего времени, нормы времени, нормы выработки и др.) предопределяет объем (экстенсивные и интенсивные пределы) трудовой функции, но при этом является самостоятельным институтом трудового права. Условия о продолжительности рабочего времени и интенсивности труда в непосредственной взаимосвязи с трудовой функцией также могут рассматриваться как необходимые и дополнительные условия трудового договора (если они для данного работника отличаются от общих правил, действующих у данного работодателя). В современной литературе встречаются иные широкие определения трудовой функции. Так, В.Г. Сойфер предлагает сориентировать содержание трудовой функции с рабочим местом работника. По мнению автора, трудовая функция при ее практической реализации имеет два неразрывных элемента трудовой деятельности: что делать и где делать. В этой связи трудовая функция определяется как круг работ и функциональных обязанностей работника, которые стороны трудового договора определяют применительно к рабочему месту с учетом профессиональных и деловых качеств работника[2]. Между тем предложенное определение вызывает немало вопросов. Во-первых, далеко не в каждом трудовом договоре конкретизируется условие о рабочем месте. «Рабочее место» (ст. 209 ТК РФ) в отличие от «места работы» (ст. 57 ТК РФ) не является обязательным условием трудового договора. Условие о рабочем месте может стать дополнительным, если стороны указывают его в качестве такового в трудовом договоре. Во-вторых, у работника трудовая функция может сохраняться при изменении рабочего места. Таким образом, предложенная дефиниция трудовой функции содержит факультативные признаки – связь с конкретным рабочим местом, в то время как определение правового явления должно содержать только необходимые и достаточные признаки.

Таким образом, трудовая функция – это определяемый соглашением сторон перечень трудовых обязанностей, которые работник на

[1] См.: Трудовое право России: проблемы теории. Екатеринбург, 2006. С. 185.

[2] *Сойфер В.Г.* Стабильность и динамика трудового правоотношения: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Екатеринбург, 2005. С. 35.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

основе своих специальных знаний и профессиональной подготовки должен выполнять по определенной специальности, квалификации, должности (нескольким профессиям, специальностям, должностям) либо по конкретному виду поручаемой работы. В последнем случае вид поручаемой работы, не предусмотренной квалификационными справочниками, ограничивает и конкретизирует круг трудовых обязанностей работника, определяемых в трудовом договоре (должностной инструкции). Установленная сторонами трудовая функция характеризуется принципами: 1) свободы трудового договора (договорный характер установления трудовой функции); 2) определенности; 3) устойчивости (стабильности). Изменение трудовой функции по общему правилу допускается только по соглашению сторон и в письменной форме.

Место работы. Обязательным условием трудового договора признается место работы. Легального определения места работы в российском и советском трудовом законодательстве не содержалось. Так, К.М. Варшавский, анализируя КЗоТ 1922 г., писал, что «Кодекс не определяет места исполнения работы, но по общему правилу наниматель, по смыслу договора, вправе требовать от трудящегося условленной работы не во всяком месте, где это ему заблагорассудится, а в пределах соответствующего предприятия, учреждения, хозяйства»[1]. В правоприменительной практике условие о месте работы определялось двумя критериями: 1) работа в конкретной организации; 2) местность, в которой расположена организация.

В теории и на практике место работы обычно связывалось с конкретным предприятием (организацией), с которым работник заключил трудовой договор. Иными словами, в трудовом договоре, как подчеркивалось в постановлениях руководящей судебной практики, стороны вправе обусловить работу на конкретном объекте, участке, структурном подразделении предприятия[2]. В этой связи в теории советского трудового права под местом работы понималось объективно существующее предприятие, учреждение, организация. При этом место работы ограничивалось территорией расположения предприятия как единого целого или его составной части[3].

[1] *Варшавский К.М.* Трудовое право СССР. С. 84.

[2] См.: постановление Пленума Верховного Суда СССР от 19 октября 1971 г. «О применении в судебной практике Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде» // Бюллетень Верховного Суда СССР. 1971. № 6.

[3] См.: *Процевский А.И.* Метод правового регулирования трудовых отношений. С. 158.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Следует отметить, что в первоначальной редакции ТК РФ место работы не только связывалось с конкретным работодателем (юридическим лицом), но и конкретизировалось указанием в трудовом договоре на структурное подразделение организации. Последнее являлось обязательным для работодателя (ст. 57), признавалось существенным условием трудового договора. Между тем при определении перемещения работника в другое структурное подразделение условие о структурном подразделении по непонятной причине переставало быть существенным условием трудового договора, которое изменяется только соглашением сторон. Перемещение производилось без согласия работника (ст. 72 ТК РФ). В этой части позиция законодателя последовательностью не отличалась. В этой связи были внесены соответствующие изменения в ТК РФ (ст. 57). При определении места работы указание на филиал, представительство, иное обособленное структурное подразделение организации является обязательным условием, если это подразделение расположено в другой местности. В иных случаях указание на структурное подразделение работодателя является дополнительным (факультативным) условием трудового договора. Действующий ТК РФ не содержит дефиниций структурного подразделения организации и обособленного структурного подразделения. В отношении последних ограничивается лишь общим перечислением его видов: «филиалы, представительства и иные обособленные подразделения организации» (ст. 40, 43, 70, 73, 81 и др.). Пленум Верховного Суда РФ в известном Постановлении № 2 от 17 марта 2004 г. также дает открытый перечень видов структурных подразделений путем их перечисления (как филиалы, представительства, так и отделы, цеха, участки и т.д.)[1]. Этот правовой пробел нуждается в восполнении. Полагаем, что структурные подразделения организации как родовая категория характеризуются двумя основными признаками: материальным и формальным. Первый связан с организацией структуры управления и выделением в структуре организации подразделений с определенными направлениями деятельности, функциями, задачами, органами управления. Второй признак связан с документальным оформлением правового положения этих структурных подразделений (положение о филиале, штатное расписание и др.). Следует различать два вида структурных подразделений: обособленные и необособленные.

[1] Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. от 28 декабря 2006 г.) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. № 3.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Обособленные структурные подразделения – это подразделения, которые создаются на базе обособленного имущества организации для выполнения некоторых функций организации вне места ее нахождения. К таковым, на наш взгляд, следует отнести, во-первых, филиалы, представительства юридического лица, правовой статус которых определяется ГК РФ (ст. 55); во-вторых, иные обособленные подразделения организации, поставленные на налоговый учет в соответствии с НК РФ (ст. 11). Необособленные (функциональные) структурные подразделения – это подразделения, которые образуются в результате внутреннего структурирования штата организации, проводимого для рационального распределения функций по управлению организацией (отделы, службы, цеха, участки и т.д.)[1].

Понятие «место работы» следует отграничить от понятия «рабочее место». Согласно ТК РФ (ст. 72) не является переводом перемещение работника в той же организации на другое рабочее место. В советской науке трудового права А.И. Ставцевой было дано определение рабочего места как участка производственной площади, оснащенного оборудованием, приспособлениями, инструментами, с помощью которых работник выполняет свою трудовую функцию[2]. Рабочее место в отличие от места работы, как правило, не определяется соглашением сторон при заключении трудового договора. Рабочее место определяется работодателем единолично в интересах оперативного руководства производственной деятельностью. В ТК РФ появилось легальное определение рабочего места, под которым понимается место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя (ст. 209). Между тем отметим, что условие о рабочем месте может быть дополнительным (факультативным) условием трудового договора, если стороны указали его в трудовом договоре (например, работа на определенном механизме, агрегате). Из определения рабочего места следует, что это конкретное место выполнения работником работы, место реализации им своей трудовой функции. В этой связи необходимым атрибутом рабочего места является его соответствие требованиям охраны труда. К основным обязанностям работодателя относится обязанность обеспечить безопасные условия труда работника на рабочем месте (ст. 22 ТК РФ).

[1] *Щур-Труханович Л.В.* Кадровые перестановки: правила производства и оформления. М., 2008. С. 8.

[2] См.: *Ставцева А.И.* Правовые вопросы перераспределения трудовых ресурсов. С. 120.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Развитие информационных и коммуникационных технологий оказывает заметное влияние на формирование новых гибких форм трудовой деятельности. Этими формами в настоящее время можно считать дистанционное выполнение работы в виде teleworking (на дому или в «мобильных офисах»). В этой связи в литературе отмечается, что понятие рабочего места (ст. 209 ТК РФ) не отвечает новым требованиям[1]. Взамен предлагается под рабочим местом понимать определенное трудовым договором производственное или иное территориальное пространство, предоставляемое или допускаемое работодателем, на котором реализуется трудовая функция работника в интересах работодателя и (или) иных лиц[2]. В отношении «иных лиц», по-видимому, имеются в виду договоры о наемном труде. В этом определении обоснованно подчеркивается договорный характер условия о рабочем месте, но это определение утрачивает универсальный характер и применимо только к трудовым договорам о телетруде. Как отмечалось выше, для иных видов трудового договора условие о рабочем месте является факультативным, в то время как для указанных нетипичных трудовых договорах о дистанционном труде условие о рабочем месте по своей природе – это обязательное (необходимое) условие трудового договора. Полагаем, что имеющееся в ТК РФ определение рабочего места является в целом универсальным и вполне применимо к новым формам организации труда с учетом положений о выполнении работы под косвенным контролем работодателя. Рабочее место в трудовых договорах о телетруде (дистанционном труде) должно отвечать требованиям охраны труда.

В практике зарубежных стран охрана труда, требования, предъявляемые в этой связи к рабочему месту при дистанционном труде, стали объектом специального правового регулирования. Например, в Чехии рабочее место дистанционного работника, работающего на дому, подлежит сертификации строительным ведомством[3]. В российском трудовом законодательстве для случаев дистанционного труда на дому возможно обращение к особенностям регулирования труда надом-

[1] *Сойфер В.Г.* Стабильность и динамика трудового правоотношения: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2004. С. 139–144.

[2] Там же. С. 34.

[3] См.: Закон № 183/2006 Свода законов «О действующем территориальном планировании и СНиП, в связи с дистанционной реализацией труда внутренних сотрудников (работников) / *Захариаш Я.*, *Матейка Я.* Дистанционная работа в условиях действующего законодательства Чехии // Российский ежегодник трудового права. 2007. № 3. С. 514–516.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ников (гл. 49 ТК РФ). Согласно ТК РФ (ст. 311) работы, поручаемые надомникам, должны выполняться в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

В качестве вывода отметим, что место работы является необходимым условием трудового договора и непосредственно связано с местом нахождения работодателя. Место работы следует отграничить от рабочего места, которое является, как правило, дополнительным (факультативным) условием трудового договора. Но в трудовых договорах о дистанционном труде (телетруде) это условие является необходимым условием данного нетипичного трудового договора.

Оплата труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада работника, доплаты, надбавки, поощрительные выплаты). Начнем с того, что в период централизованной социалистической экономики вопросы оплаты труда обычно не являлись предметом соглашения сторон трудового договора. Системы оплаты труда, тарификация работ регламентировались нормативными правовыми актами и становились обязательными для работника в силу заключения трудового договора. Рыночные условия хозяйствования диктуют новые требования к оплате труда. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ст. 135 ТК РФ).

Условия оплаты труда являются обязательными (необходимыми), так как трудовой договор всегда является возмездным. «Возмездность трудового правоотношения, – писал А.Е. Пашерстник, – не презумпция, а совершенно непоколебимый императивный принцип, действие которого не может быть нарушено или ослаблено никакими оговорками или мнением сторон»[1].

Более того, условие об оплате труда должно быть конкретным, определенным, с указанием на размеры оплаты труда. Согласно Конвенции МОТ № 95 относительно защиты заработной платы (ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР 31 января 1961 г.), государством «должны быть предприняты эффективные меры для того, чтобы удобным и легко понятным способом информировать трудящихся об условиях начисления причитающейся им заработной платы до того, как они поступят на работу, и каждый раз, когда эти условия будут меняться» (ст. 14). Иными словами, на работодателя должна быть возложена обязанность об информировании работника

[1] *Пашерстник А.Е.* Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих. М.; Л., 1949. С. 52.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

при заключении трудового договора о составных частях полагающейся ему заработной платы и об общей денежной сумме, которую он получит при определенных условиях.

При этом не исключается ситуация, что в самом трудовом договоре стороны не предусмотрели конкретных размеров оплаты труда. Решение этой проблемы предлагалось советскими учеными-трудовиками еще в 20-е годы прошлого века. Так, И.С. Войтинский называл такие договоры договорами с неопределенным содержанием. Он писал, что, если стороны не согласовали в трудовом договоре условия о размере заработной платы, трудовой договор признается заключенным, а размер заработной платы определяется судебными и примирительно-третейскими органами не на основании государственного минимума заработной платы, а на основе обычного или, иначе говоря, среднего для данного времени и данной местности уровня оплаты труда данной категории работников[1].

Таким образом, отсутствие в трудовом договоре обязательного условия об оплате труда не влечет признания его незаключенным. Следует согласиться с Е.Б. Хохловым, который пишет, что для существования трудового договора в этом случае достаточно установить наличие соглашения о том, что этот договор по своей природе является возмездным[2]. В этой части трудовой договор должен быть «исцелен» соглашением сторон (ст. 57 ТК РФ), а в случае недостижения сторонами такого соглашения в судебном порядке восполнен на основании локальных нормативных правовых актов об оплате труда, коллективного договора, при отсутствии таковых – на основании сложившегося уровня оплаты труда по данной профессии, специальности в данном регионе. Но еще раз подчеркнем, что для трудового договора-документа обязательно требование об определении конкретного размера заработной платы.

Подведем итоги.

1. Содержание трудового договора и содержание трудового правоотношения взаимообусловлены, взаимосвязаны, но не совпадают. Содержание трудового правоотношения составляют договорные условия, установленные сторонами, и производные, вытекающие из нормативных правовых актов, коллективных договоров. Содержание трудового договора ограничивается договорными условиями, которые подраз-

[1] См.: *Войтинский И.С.* Трудовое право СССР. М.; Л., 1925. С. 159.

[2] См.: Курс российского трудового права. Т. 3. Трудовой договор. С. 314 (автор главы – Е.Б. Хохлов).

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

деляются, в свою очередь, на обязательные (необходимые) и дополнительные (факультативные).

2. «Трудовой договор» – многозначный термин (юридический факт, правоотношение-обязательство сторон, письменный документ). ТК РФ (ст. 57) определяет содержание трудового договора как письменного документа, включая в него не только договорные условия (обязательные и дополнительные), но и иные сведения и реквизиты, в том числе и сведения (условия) информационного характера. Соответственно, в ТК РФ определяются юридические последствия нарушения требований, предъявляемых к содержательному наполнению письменной формы договора. «Исцеление» содержания трудового договора предусматривается в отношении заключенных трудовых договоров. Пробелом действующего законодательства следует считать отсутствие специального основания прекращения трудового договора в случае, когда стороны не достигли соглашения «по исцелению» трудового договора.

Содержание трудового договора как юридического факта (соглашения сторон) следует рассматривать на стадии заключения трудового договора до его подписания или фактического допуска к работе. Именно в условиях проведения переговоров по поводу содержания трудового договора приобретает юридическое значение конструкция «существенных условий трудового договора», где обязательные условия всегда являются существенными условиями, а дополнительные условия могут стать существенными по усмотрению сторон соглашения (если стороны признают это условие существенным). Только в этом случае мы могли бы говорить о незаключенном (несостоявшемся) трудовом договоре, если стороны не достигли соглашения по всем его существенным условиям.

3. Трудовая функция, место работы и условие об оплате труда (возмездном характере труда) являются обязательными конститутивными условиями трудового договора как обязательства сторон. Трудовая функция – это определяемый соглашением сторон перечень трудовых обязанностей, которые работник на основе своих специальных знаний и профессиональной подготовки должен выполнять по определенной специальности, квалификации, должности, либо конкретный вид поручаемой работы. Установленная сторонами трудовая функция характеризуется принципами: 1) свободы трудового договора (договорный характер установления трудовой функции); 2) определенности; 3) устойчивости (стабильности). Трудовая функция имеет количественные и качественные показатели. Место работы, так же как и оплата труда,

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

как таковые должны быть согласованы сторонами трудового договора. Неопределенность в содержательном наполнении этих условий подлежит «исцелению» дополнительным соглашением сторон, а при отсутствии соглашения – в судебном порядке.

20.5. Изменение трудового договора

В ТК РФ впервые в структуре кодифицированного акта обособлена специальная глава, посвященная изменению трудового договора. Этот подинститут трудового договора прошел длительный путь становления и, на наш взгляд, не сформировался окончательно до сих пор. В советском законодательстве в КЗоТе 1922 г. изменения трудового договора сводились к переводам на другую работу; в КЗоТе 1971 г. помимо переводов правовой регламентации подверглись перемещения и изменения существенных условий труда. ТК РФ существенно расширил перечень случаев изменения трудового договора. Забегая вперед, отметим, что часть из них, по нашему мнению, не является по своей правовой природе изменением трудового договора.

В действующем законодательстве отсутствует легальное родовое определение понятия «изменение трудового договора», законодатель ограничился лишь указанием на виды (формы) таких изменений. К изменениям трудового договора законодатель относит следующие: 1) переводы; 2) перемещения; 3) изменение иных определенных сторонами условий трудового договора по соглашению сторон; 4) изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда; 5) реорганизация, смена собственника имущества организации, изменение подведомственности организации; 6) отстранение от работы. При таком подходе квалифицирующим признаком изменений трудового договора является то, что при изменении трудового договора сохраняется юридическая сущность прежнего правоотношения, но при этом происходит изменение (временного или постоянного характера) либо содержания (условий) договора, либо субъекта договора – работодателя. Рассмотрим по порядку.

«Старейшим» классическим видом изменения трудового договора были и остаются переводы на другую работу, которые в действующем законодательстве отнесены к разновидности изменений определенных сторонами условий трудового договора (ст. 72 ТК РФ). В ТК РФ (ст. 72.1) предусматриваются следующие переводы у того же работодателя: 1) постоянное и временное изменение трудовой функции ра-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ботника; 2) изменение структурного подразделения, в котором работает работник (если оно было указано в трудовом договоре); 3) перевод в другую местность вместе с работодателем.

Переводы на другую работу. В отечественном трудовом законодательстве долгое время отсутствовало легальное определение перевода на другую работу. Законодатель ограничивался перечислением видов переводов. Этот пробел в значительной степени восполнялся судебной практикой и научными комментариями. КЗоТ 1918 г. предусматривал возможность перевода работника в пределах предприятия или на другое предприятие «в интересах дела и на основании постановления соответствующего органа управления» (ст. 40–45 Кодекса), согласия работника не требовалось. Он был вправе только обжаловать этот перевод в соответствующий отдел труда. К.М. Варшавский, комментируя эти положения, писал, что «основою трудового отношения становится вместо договора трудовая повинность: распределение рабочей силы производится по предписанию надлежащего государственного органа, обязательного для нанимающегося, так и для нанимателя; их соглашение принципиально бессильно что-либо изменить»[1].

КЗоТ 1922 г. закрепил принципиальное требование о получении согласия работника на перевод при переводе на другое предприятие, в другую местность, хотя бы и вместе с предприятием (ст. 37). Перевод в пределах предприятия, при котором изменялся род работы (квалификация работника) также предполагал согласие работника, за исключением случая предотвращения угрожающей опасности. Таким образом, КЗоТ 1922 г. дал основания для так называемого узкого определения перевода как изменения одного из необходимых условий трудового договора: рода работы (трудовой функции) или места работы. Например, Г.К. Москаленко писал, что изменение условий трудового договора о предмете деятельности и о месте работы называется переводом. Под предметом деятельности им понималась рабочая специальность или должность. Под местом работы – предприятие (учреждение), в котором осуществляет свои функции работник, а также местность (город, село и т.п.), где находится это предприятие[2]. А.Е. Пашерстник конкретизировал понятие перевода на другую работу, при котором изменяется род работы. Он определил его как перемещение, при котором работник переходит к выполнению работы, отличающейся от прежней

[1] *Варшавский К.М.* Трудовое право СССР. Л., 1924. С. 16.

[2] См.: *Москаленко Г.К.* Переводы и командировки по советскому праву. М., 1953. С. 10–11.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

по своим профессиональным, квалификационным или объединенным признакам[1]. Позднее он дополнил это определение указанием «на работу, которая отличается от прежней по своему объему»[2].

Однако судебная практика внесла свои коррективы в определения переводов, признавая переводами не только переводы на другое предприятие либо в другую местность, но и переводы на том же предприятии при изменении хотя бы одного из существенных условий труда (например, размера и системы заработной платы, степени сложности и тяжести работы и др.). Иными словами, судебная практика пошла по пути расширительного толкования переводов. Это было обусловлено тем, что в КЗоТ 1922 г. предусматривался единственный случай изменения трудового договора – переводы, следовательно, суды были вынуждены подвести под это понятие и иные существенные изменения трудового договора. И.Б. Морейн, опираясь на судебную практику, определил перевод через изменение рода и места работы, а также существенное изменение других условий труда при перемещении работника[3]. Впоследствии эта судебная практика была закреплена в руководящих постановлениях Пленумов Верховного Суда СССР и РСФСР.

Законодатель учел сложившуюся судебную практику и наряду с переводами также ввел в Кодекс 1971 г. правовой режим перемещений, при которых, в отличие от переводов, сохранялась трудовая функция и существенные условия труда. В этой связи в теории трудового права появились емкие и краткие толкования переводов. Так, Е.А. Голованова писала, что изменение существенных условий договора называется переводом[4]. КЗоТ 1971 г. предусматривал три вида переводов на другую работу: 1) перевод на другую работу на том же предприятии; 2) перевод в другую местность; 3) перевод на другое предприятие. Соответственно, в законодательстве применялись парные термины: «то же предприятие и другое предприятие», «та же местность и другая местность». Но, к сожалению, законодатель ни ранее, ни в настоящее время не раскрывал содержание выражавших этими терминами понятий. Более того, Верховный Суд СССР, а позднее РФ в своих руководящих постановлениях также обошли молчанием эту проблему. Данный пробел восполнялся доктринальными толкованиями и судебными прецедентами. Несколько иная ситуация сложилась в отношении определения перевода на другую работу на том же предприятии, организа-

[1] См.: *Пашерстник А.Е.* Право на труд. С. 41.
[2] См.: *Пашерстник А.Е.* Рассмотрение трудовых споров. М., 1958. С. 130.
[3] См.: *Морейн И.Б.* Перевод на другую работу. М., 1965. С. 123.
[4] См.: *Голованова Е.А.*Трудовой договор. С. 40.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ции. Здесь судебная практика на уровне руководящих постановлений Пленумов Верховных Судов СССР и РФ конкретизировала понятие перевода. Переводом на другую работу, требующим согласия работника, признавалось поручение ему работы, не соответствующей специальности, квалификации, должности, либо работы, при выполнении которой изменяется размер заработной платы, льготы, преимущества и иные существенные условия труда, обусловленные при заключении трудового договора[1]. Таким образом, речь шла не о любых существенных условиях труда, а только о тех, которые были предусмотрены сторонами в трудовом договоре.

Таким образом, понятие перевода по КЗоТу 1971 г., на наш взгляд, сводилось к поручению работнику выполнения другой работы, не предусмотренной трудовым договором. Квалифицирующим признаком перевода являлась «другая работа». «Другая работа» означает: а) работа по другой специальности, квалификации, должности на том же предприятии; б) работа на том же предприятии, при которой изменяются существенные условия труда, предусмотренные трудовым договором; в) работа на другом предприятии; г) работа в другой местности.

ТК РФ (в первоначальной редакции) в значительной части сохранил прежние подходы к квалификации переводов на другую работу. Как и ранее, выделялись четыре вида переводов, однако термин «существенные условия труда» был заменен на термин «существенные условия трудового договора». Переводом на другую постоянную работу в той же организации признавались переводы, т.е. изменение трудовой функции работника или изменение существенных условий трудового договора. Разделительный союз «или» указывал на два самостоятельных вида переводов на другую работу на том же предприятии (ст. 72). В то же время ТК РФ предусматривал самостоятельный вид изменений трудового договора – изменение существенных условий трудового договора (ст. 73), где согласие работника (в отличие от перевода) не требуется, работодатель лишь письменно предупреждает работника о введении этих изменений. Здесь практика столкнулась с нераз-

[1] См., например: О применении в судебной практике Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде: Постановление Пленума Верховного Суда СССР от 19 октября 1971 г. // Бюллетень Верховного Суда СССР. 1971. № 6; О некоторых вопросах применения норм Кодекса законов о труде РСФСР о переводах и перемещениях рабочих и служащих на другую работу: Постановление Пленума Верховного Суда РСФСР от 20 декабря 1973 г. № 11 // Бюллетень Верховного Суда РСФСР. 1974. № 3; О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992 г. № 16 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1993. № 11.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

решимыми противоречиями в содержании названных статей – ст. 72 и 73 ТК РФ (в первоначальной редакции), когда одно и тоже правовое явление предполагало различные правовые режимы (процедуры). В последующем это противоречие было устранено. В ТК РФ (в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ) перевод в форме изменения существенных условий трудового договора утратил юридическое значение, впрочем, как и институт «существенных условий трудового договора».

Аналогичная судьба ожидала еще один вид перевода – перевод в другую организацию (другому работодателю). Этот вид перевода был предусмотрен советским трудовым законодательством и первоначальной редакцией ТК РФ, а в последующем исключен из перечня случаев перевод.

Еще в советской литературе по трудовому праву дискутировался вопрос о правовых последствиях такого перевода на другую постоянную работу. Является ли перевод на другое предприятие прекращением прежнего и возникновением нового правоотношения или он представляет собой изменение прежнего правоотношения? Еще в 20-е годы С.Л. Рабинович-Захарин высказал точку зрения, что при переводе на другое предприятие «налицо не что иное, как прекращение прежнего договора и замена его другим договором с новым содержанием»[1]. Эту позицию впоследствии поддержал Н.Г. Александров, который писал, что при переводе на работу на другое предприятие по сути дела прекращается одно правоотношение и возникает другое, хотя и обусловленное в своем возникновении первым правоотношением[2]. Этой позиции придерживались большинство советских ученых-трудовиков[3]. Иную позицию высказал Е.И. Астрахан. Он считал, что при переводах работника на другое предприятие трудовое правоотношение не прекращается – изменяется только один из его субъектов. Трудовое правоотношение работника, по его мнению, включает в себя не только правоотношение с конкретным предприятием, но и в какой-то мере с системой (например, совнархоза)[4]. При тотальном господстве государственной собственности перевод с одного предприятия на другое в пределах одной системы обычно оформлялся приказом вышестоящей организации. Перевод на предприятие другой отраслевой или территориальной системы производил-

[1] *Рабинович-Захарин С.Л.* Заработная плата по советскому праву. М., 1927. С. 85.

[2] См.: *Александров Н.Г.* Трудовое правоотношение. С. 275.

[3] См.: *Пашерстник А.Е.* Право на труд. С. 167; *Ставцева А.И.* Правовые вопросы перераспределения трудовых ресурсов. С. 141, и др.

[4] См.: *Астрахан Е. И., Каринский С.С., Ставцева А.И.* Указ. соч. С. 162.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ся по согласованию между руководителями предприятий[1]. Точка зрения Е.И. Астрахана, основанная на сложившейся и получившей легальное закрепление практике переводов, была подвергнута критике. Так, К. Абжанов отмечал, что целая система как совокупность предприятий не может выступать стороной трудового правоотношения. Контрагентом трудящегося всегда является конкретное социалистическое предприятие, обладающее правами юридического лица[2].

По своей природе рассматриваемое правовое явление не являлось переводом на другую работу. Переводы должны квалифицироваться как один из видов (случаев) изменения трудового договора. «Перевод» к другому работодателю означает прекращение прежнего трудового договора. Но это особый случай прекращения, который можно было бы назвать прекращением трудового договора в порядке перехода работника по его просьбе или с его согласия на работу от одного работодателя к другому по соглашению между работодателями. Именно таким образом его и квалифицировал законодатель в п. 5 ст. 77 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ).

Перевод в другое структурное подразделение (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре) при продолжении работы у того же работодателя является отдельным видом переводов. При этом судебная практика под структурными подразделениями понимает как филиалы, представительства, так и отделы, цеха, участки и т.д.[3]

Следующий вид перевода на другую работу по ТК РФ – это *перевод в другую местность вместе с работодателем*. В подзаконных нормативных актах, регламентирующих порядок возмещения расходов работником в связи с переездом в другую местность, под «другой местностью» понимается другой населенный пункт по существующему административно-территориальному делению[4]. Аналогичная трактовка содержится и в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»[5].

---

[1] СПП СССР. 1957. № 6. Ст. 70.

[2] *Абжанов К.* Указ. соч. С. 90.

[3] Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. от 28 декабря 2006 г.) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. № 3.

[4] См. постановление Правительства РФ от 2 апреля 2003 № 187 «О размерах возмещения организациями, финансируемыми за счет средств федерального бюджета, расходов работникам в связи с их переездом на работу в другую местность» // СЗ РФ. 2003. № 14. Ст. 1285.

[5] Там же.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

В советской науке трудового права и судебной практике также в качестве «другой местности» чаще всего рассматривался другой населенный пункт по существующему административно-территориальному делению. Судебная практика перевод на работу из одного населенного пункта в другой, даже в пределах одного административного района, рассматривала как перевод в другую местность независимо от наличия автобусного или иного регулярного сообщения между пунктами[1]. Как отмечала А.И. Ставцева, в судебной практике переводом в другую местность также считают не только перевод в другой населенный пункт, но и такой перевод, при котором работник, проживая на прежнем месте жительства и пользуясь средствами городского транспорта, объективно не может являться ежедневно к новому месту работы[2]. Имеется в виду транспортная доступность рабочего места. Этот критерий, а также состояние здоровья лица учитываются нашим законодателем при определении «подходящей работы» по Закону о занятости населения (1991 г.)[3]. Полагаем, что в случае перевода в другую местность вполне уместно обращение к аналогии Закона. Этот вид перевода имеет особое правовое последствие. В случае отказа работника от такого перевода трудовой договор подлежит прекращению (п. 9 ст. 77 ТК РФ). Не признается переводом работника на работу в другую местность выполнение работником трудовых обязанностей при разъездном (передвижном) характере работ, обусловленном соглашением сторон при заключении трудового договора или впоследствии[4].

Несколько слов скажем о классификации переводов на другую работу. В литературе по трудовому праву можно найти различные классификации переводов. Самыми распространенными критериями классификации переводов являются сроки (переводы на временную и переводы на другую постоянную работу), место работы (переводы на том же предприятии, переводы на другое предприятие, переводы в другую местность), наличие согласия работника (переводы с согласия работника и переводы без согласия работника). В советской науке трудового права Е.И. Астрахан обосновал один из самых полных перечней критериев классификации переводов. Он проводил эту классификацию по следующим основаниям: 1) по народно-хозяйственной роли

[1] Бюллетень Верховного Суда РСФСР. 1972. № 7.

[2] См.: *Ставцева А.И.* Правовые вопросы перераспределения трудовых ресурсов. С. 145.

[3] ВВС РСФСР. 1991. № 18. Ст. 565 (с послед. изм. и доп.).

[4] См.: Сборник постановлений и определений Верховного Суда РСФСР по трудовым делам. М., 1959. С. 20 и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

переводов; 2) по причинам, их вызывающим; 3) по целям, которые они преследуют; 4) по соотношению между прежней работой, с которой работник переводится, и новой; 5) по источнику инициативы перевода; 6) по сроку[1]. К. Абжанов, соглашаясь в целом с предложенной классификацией, дополнил перечень критериев классификации переводов таким основанием, как обязательность предложения о переводе для сторон трудового договора[2]. Перечисленные критерии довольно полно характеризуют каждый вид переводов на другую работу, но их можно унифицировать.

Классификация переводов на другую работу. На наш взгляд, юридически значимыми являются следующие критерии классификации переводов: 1) основание и цель перевода на другую работу; 2) порядок перевода (источник инициативы перевода, наличие согласия работника, характер и место предлагаемой другой работы); 3) срок перевода. На основе предложенных критериев рассмотрим основные виды переводов. В соответствии с критерием основания и целей переводов нами выделяются три основные группы переводов:

1) переводы в целях обеспечения интересов производства (работодателя) (ст. 72.1, 72.2 ТК РФ);

2) переводы в целях обеспечения охраны здоровья работника, материнства (ст. 73, 254 ТК РФ);

3) переводы в целях предотвращения (превенции) увольнения работника (например, ч. 3 ст. 81; ч. 2 ст. 83; ч. 2 ст. 84 ТК РФ).

В каждой из перечисленных групп переводы разнятся в зависимости от порядка и сроков перевода. Так, переводы по срокам подразделяются на постоянные и временные. Постоянные переводы осуществляются только по соглашению сторон трудового договора. Например, переводы в соответствии с медицинским заключением могут быть как постоянными, так и временными (ст. 73 ТК РФ). Временные переводы в зависимости от оснований перевода либо предполагают соглашение сторон, либо производятся без согласия работника, но только в исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь и нормальные жизненные условия всего населения или его части. Названный перевод не признается принудительным трудом.

Определением Конституционного Суда РФ от 19 февраля 2004 г. № 54-О было отказано в принятии к рассмотрению жалобы на нарушение конституционных прав ч. 1 ст. 74 ТК РФ (ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ в ред. Федерального зако-

[1] См.: *Астрахан Е.И., Каринский С.С., Ставцева А.И.* Указ. соч. С. 149 и далее.
[2] См.: *Абжанов К.* Указ. соч. С. 84.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

на от 30 июня 2006 г. № 90-Ф), поскольку оспариваемое положение само по себе не нарушает какие-либо конституционные права и свободы или запрет принудительного труда, закрепленный в Конституции РФ.

В соответствии с Конвенцией МОТ № 29 от 28 июня 1930 г. «Относительно принудительного или обязательного труда» (ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР от 4 июня 1956 г.) в Российской Федерации не должен применяться принудительный или обязательный труд во всех его формах, т.е. всякая работа или служба, требуемая от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания и для которой это лицо не предложило добровольно своих услуг (п. 1 ст. 1, п. 1 ст. 2), однако принудительным или обязательным трудом не может считаться, в частности, всякая работа или служба, требуемая в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случаях войны или бедствия или угрозы бедствия, как-то: пожары, наводнение, голод, землетрясение, сильные эпидемии или эпизоотии, нашествие вредных животных, насекомых или паразитов растений и иные обстоятельства, ставящие под угрозу или могущие поставить под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего или части населения (подп. «d» п. 2 ст. 2).

Данные положения по существу воспроизведены в ч. 1, 2 и 4 ст. 4 ТК РФ, в соответствии с которыми принудительный труд – выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия) – запрещен; к принудительному труду не относится работа, выполняемая в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случаях объявления чрезвычайного или военного положения, бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнение, голод, землетрясение, сильные эпидемии или эпизоотии), а также в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части. Кроме того, ст. 74 ТК РФ закреплен ряд требований, направленных на защиту трудовых прав работника в случае временного перевода на другую работу без его согласия и выполнение которых обязательно для работодателя: оплата труда не ниже среднего заработка по прежней работе (ч. 1); осуществление перевода работника на работу, требующую более низкой квалификации, с его письменного согласия (ч. 3).

Следовательно, оспариваемое положение ч. 1 ст. 74 ТК РФ, рассматриваемое в системной связи с другими его положениями, а также нормами Конвенции МОТ № 29 от 28 июня 1930 г., само по себе не нарушает какие-либо конституционные права и свободы или запрет принудительного труда[1].

Перемещение на другое рабочее место как один из видов изменений трудового договора, как отмечалось выше, сформировалось в ходе судебной практики на основе противопоставления переводам и было впоследствии легализовано в КЗоТе 1971 г. (ст. 25). В первоначальной редакции Кодекса перемещение рассматривалось как изменение рабочего места на том же предприятии (в учреждении) при сохранении

[1] Вестник Конституционного Суда РФ. 2004. № 15.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

трудовой функции и иных существенных условий труда. В более поздних редакциях Кодекса перемещение претерпело принципиальные видоизменения. Из определения перемещения был исключен такой важный признак, как сохранение существенных условий труда в связи с введением в КЗоТе правового режима изменения существенных условий труда. Это породило противоречивое сочетание перемещений и изменений существенных условий труда. Между тем в большинстве случаев перемещение работника на другое рабочее место влекло за собой и изменение ряда существенных условий труда (режима работы, размера заработной платы и т.п.). Перемещение допускалось без согласия работника, а об изменении существенных условий труда работник должен был предупрежден не менее чем за 2 месяца, а в случае отказа от продолжения работы в изменившихся условиях труда – уволен. Такое положение создавало условия для злоупотребления работодателем перемещениями работников.

В ТК РФ в значительной степени восстановлено прежнее определение перемещения на другое рабочее место, которое осуществляется в той же организации, той же местности при сохранении определенных сторонами условий трудового договора. В ТК РФ различаются три вида перемещений: на другое рабочее место; в другое структурное подразделение; на другой механизм или агрегат. Перемещение работника недопустимо, если оно противопоказано ему по состоянию здоровья.

В части правовой квалификации перемещений особый интерес представляет правовая позиция Конституционного Суда РФ (Определение от 19 июня 2007 г. № 475-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Кулика Виктора Васильевича на нарушение его конституционных прав положениями части третьей статьи 72 Трудового кодекса Российской Федерации и пункта 3 части второй статьи 377 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации»)[1].

В своей жалобе в Конституционный Суд РФ В.В. Кулик оспаривает конституционность ч. 3 ст. 72 ТК РФ (в ред., действовавшей до вступления в силу Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ), допускавшей перемещение работника организации без его согласия на другое рабочее место, в другое структурное подразделение этой организации, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и существенных условий трудового договора как нарушающей закрепленные ст. 37 (ч. 1 и 2) Конституции РФ свободу труда и запрет принудительного труда. Как следует из содержания данной нормы (после вступления в силу названного Федерального закона – ч. 3 ст. 72.1) в системной связи с другими положениями ТК РФ, она допускает перемеще-

[1] Документ опубликован не был.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ние работника без его согласия лишь постольку, поскольку работник продолжает выполнять обусловленную трудовым договором работу (трудовую функцию) и никакие установленные по соглашению сторон условия трудового договора не изменяются. Таким образом, оспариваемая заявителем норма ТК РФ в данном случае не может рассматриваться как нарушающая какие-либо конституционные права и свободы, в том числе закрепленные в ст. 37 (ч. 1 и 2) Конституции РФ.

Иные изменения определенных сторонами условий трудового договора. Предшественником данного вида изменения трудового договора был институт изменения существенных условий трудового договора. Как отмечалось выше, «изменение существенных условий труда и трудового договора» – это порождение судебной практики, впоследствии легализованной законодателем. В конце 80-х годов прошлого века в более поздних редакциях КЗоТа 1971 г. появился режим изменения существенных условий труда, отличающийся от правового режима переводов на другую работу и перемещений.

ТК РФ выделяет изменение определенных сторонами условий трудового договора в самостоятельный вид изменений трудового договора. По общему правилу изменение условий трудового договора, определенных сторонами, допускается только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 72). Инициатором таких изменений вправе выступить любая из сторон трудового договора. Из общего правила предусмотрен ряд исключений (ст. 344 и др.). Одним из таких исключений является изменение определенных сторонами условий трудового договора в порядке, установленном ст. 74 ТК РФ. Этот вид изменений трудового договора характеризуется двумя признаками. Во-первых, инициатором таких изменений выступает работодатель. При этом изменение условий трудового договора осуществляется по сути в одностороннем порядке. Несогласие работника с таким изменением влечет либо его перевод на другую работу, либо расторжение трудового договора. Но при этом названное основание прекращения трудового договора не признается увольнением работника по инициативе работодателя. Во-вторых, при изменении условий трудового договора в порядке ст. 74 ТК РФ должна сохраняться трудовая функция работника.

Изменение содержания трудового договора в порядке ст. 74 ТК РФ следует отграничить от переводов, перемещений и иных изменений трудового договора. Критериями разграничения выступают: 1) основание изменения; 2) порядок изменения; 3) правовые последствия. В качестве оснований законодатель называет изменения организационных или технологических условий труда и приводит примерный перечень таких изменений (структурная реорганизация производства, измене-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ния в технике и технологии и др.). Названные условия труда не имеют легального определения, что на практике вызовет немало проблем. Отсутствуют и общепринятые научные определения. Например, можно ли отнести к организационным изменениям изменения в штатном расписании, смену руководителя и т.п.? По сути сохранилась прежняя проблема, когда КЗоТ 1971 г. вел речь об изменениях производства и труда. На аморфность этих оснований указывали многие ученые-трудовики. В отличие от КЗоТа 1971 г. ТК РФ (ст. 74) разграничивает изменение организационных и технологических условий на индивидуальные и коллективные. Первые влекут изменение условий трудового договора отдельных работников, вторые могут повлечь массовое увольнение работников. В этой связи законодатель дифференцирует порядок и правовые последствия таких изменений. Работодатель обязан при изменении определенных сторонами условий трудового договора соблюсти порядок и ограничения таких изменений, установленные законом. Среди этих ограничений также следует упомянуть запрет введения изменения определенных сторонами условий трудового договора, ухудшающего положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения. Но открытым остается вопрос о праве работодателя изменить определенные сторонами условия трудового договора, которые влекут установление условий труда, противопоказанных работнику по состоянию здоровья. В отличие от правовой регламентации переводов и перемещений ТК РФ (ст. 72.1) не содержит запрета изменений условий трудового договора в зависимости от состояния здоровья работника.

Правовой режим изменения определенных сторонами условий трудового договора следует отграничить от случаев таких изменений, которые вызваны принятием новых нормативных и локальных актов о труде либо изменением действующих. В этом случае необходимые, вытекающие из нормативных актов требования могут повлечь изменение определенных сторонами условий трудового договора. Но указанные изменения не зависят от воли сторон, поэтому не предполагают соглашения сторон либо письменного предупреждения работника (ст. 74 ТК РФ).

Изменение трудового договора при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации (ст. 75). Рассмотренные выше переводы, перемещения, изменение определенных сторонами условий трудового договора связаны с изменением его содержания. Однако изменения трудового договора могут касаться и его субъектов, вернее, только одного субъекта – рабо-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

тодателя. Очевидно, что замена работника в трудовом договоре недопустима, так как трудовые отношения носят строго личный характер. А.А. Фатуев по этому поводу отмечал, что юридически значима в трудовых отношениях только личность работника, а не личность работодателя[1]. Однако, по мнению законодателя, вполне допустима замена в трудовом договоре работодателя. Что же означает «замена работодателя» в трудовом договоре? Можно ли все перечисленные в ТК РФ (ст. 75) случаи отнести к замене работодателя, а следовательно, к одному из видов изменений трудового договора?

По традиции начнем с истории вопроса. Рассматриваемые случаи были легализованы в КЗоТе 1971 г. (ст. 29) после длительного изучения и обобщения судебной практики. Именно судебная практика противопоставила эти случаи переводам на другую работу. КЗоТ 1971 г. предусмотрел сохранение трудовых отношений с согласия работника при изменении подчиненности организации, при реорганизации, а в более поздних редакциях и при смене собственника организации. В перечисленных случаях трудовой договор не подлежал прекращению, а трудовые отношения с согласия работника продолжались. В ТК РФ рассматриваемые случаи были признаны изменением трудового договора, конкретизированы основания прекращения трудового договора в случае отказа работника от продолжения трудовых отношений. Рассмотрим по порядку.

При изменении ведомственной подчиненности организации не происходит изменений в субъектном составе трудового договора, работодатель остается прежним. Изменение подчиненности организации, как справедливо отмечают ряд ученых-трудовиков, не влечет каких-либо последствий для работников. Вопрос о подчиненности организации не связан с объемом прав и обязанностей работника[2]. Вполне вероятно, что указанное изменение подчиненности может вызвать объективные изменения в организации производства и труда у конкретного работодателя. Но в этом случае применению подлежат иные правила – изменение определенных сторонами условий трудового договора (ст. 74 ТК РФ). Таким образом, изменение ведомственной подчиненности работодателя само по себе юридически незначимое обстоятельство в отношении индивидуального трудового договора. Работодатель остается прежним и устанавливает условия трудового договора в пределах полномочий на новацию трудового договора (пе-

[1] См.: *Фатуев А.А.* Указ. соч. С. 113.
[2] См.: Трудовое право России / Под ред. Р.З. Лившица и Ю.П. Орловского. С. 122.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

реводы, перемещения, изменения трудового договора). В этой связи весьма сомнительна позиция законодателя, расценивающего изменение ведомственной подчиненности работодателя в качестве одного из видов изменения трудового договора, требующего согласия работника. Изменение ведомственной подчиненности юридически значимо только для работодателя в рамках вертикальных административных отношений подчиненности.

При смене собственника имущества организации складывается примерно аналогичная ситуация. Понятие «смена собственника имущества организации» определяется гражданским законодательством. Собственником имущества организации является сама организация – юридическое лицо. В этой связи смена собственника имущества организации может иметь место только в процессе приватизации, либо передачи частной собственности в собственность государственную или муниципальную, либо в случае продажи предприятия как имущественного комплекса. Однако при изменении собственника имущества организация-работодатель остается прежней. Стороной трудового договора выступает отнюдь не собственник имущества организации, а сама организация – юридическое лицо (ст. 20 ТК РФ). В ряде случаев этот процесс может сопровождаться и изменением организационно-правовой формы юридического лица. Но это уже иное основание – реорганизация юридического лица. Таким образом, при смене собственника имущества организации трудовой договор не претерпевает никаких изменений ни в субъектном составе, ни в содержании. Для работника как стороны трудового договора смена собственника имущества организации является юридически незначимым обстоятельством, со всеми вытекающими отсюда выводами.

Считаем, что изменение трудового договора в форме замены работодателя происходит только в случае реорганизации юридического лица. В результате реорганизации прекращается одно или несколько юридических лиц и регистрируется новое юридическое лицо. При реорганизации юридического лица, на наш взгляд, имеет место универсальное правопреемство не только в гражданско-правовых, налоговых правоотношениях, но и в трудовых правоотношениях в отношении организаций, прекращающих свое существование. Назовем этот случай «трудовым правопреемством работодателя». При реорганизации все трудовые права и обязанности организации-работодателя переходят к новому работодателю. Замена работодателя как один из видов изменения трудового договора допускается только с согласия работника. Трудовые отношения с согласия работника должны быть продолжены.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Отстранение от работы. КЗоТ 1922 г. предусматривал возможность отстранения работника от работы в одном-единственном случае, когда лицом совершено преступление. Работник мог быть отстранен от работы как по инициативе администрации предприятия, так и по инициативе судебно-следственных органов. Если с момента отстранения по инициативе судебно-следственных органов прошло более двух месяцев, администрация была вправе уволить его по п. «д» ст. 47. Судебная практика и некоторые советские ученые-трудовики давали расширительное толкование отстранения от работы, распространяя его также на случаи лишения работника водительских прав[1]. Е.А. Голованова писала о необоснованности судебной практики, допускающей увольнение отстраненного работника до вступления в силу приговора суда в отношении работника. Она предлагала внести определенность в правовое положение отстраненного работника, обязав работодателя предложить такому работнику перевод на другую работу, а в случае отказа от перевода предоставить ему право увольнения по собственному желанию[2].

В КЗоТе 1971 г. отстранение от работы характеризовалось двумя отличительными признаками: 1) производилось только на основании предложений уполномоченных органов; 2) только в случаях, предусмотренных законодательством. Исключение составлял единственный случай, когда работодатель своей властью обязан был отстранить работника – это появление работника на работе в состоянии опьянения (ст. 38). Однако практика оказалась богаче предвидения законодателя. Она породила случаи, которые не признавались по закону отстранением от работы, но фактически являлись таковыми. В Основах законодательства Российской Федерации об охране труда (1993 г.) эти случаи были названы недопуском к работе[3]. Законодательство об охране труда запрещало допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж, проверку знаний, правил, норм и инструкций по охране труда либо обязательный медицинский осмотр. На работодателя возлагалась обязанность не допускать к работе указанных лиц. В советской теории трудового права предлагалось разграничение понятий «отстранение от работы» и «недопущение к работе. При этом обязанность по отстранению от работы предлагалось закрепить за специально уполномоченными органами, а недопущение к работе – за администрацией предприятия[4].

---

[1] См.: *Уржинский К.* Отстранение от работы // Советская юстиция. 1962. С. 15–16.

[2] См.: *Голованова Е.А.* Прекращение трудового договора. М., 1966. С. 134–135.

[3] Российская газета. 1993. 1 сентября.

[4] См.: *Процевский В.А.* Правовое регулирование отстранения рабочих и служащих от работы: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харьков, 1981. С. 11.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

В ТК РФ (ст. 76) законодатель ввел более емкое определение отстранения от работы, объединив все вышеназванные случаи и дополнив перечень новыми основаниями. Эти основания можно разделить на три категории в зависимости от инициаторов отстранения. Во-первых, работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника как по собственной инициативе, так, во-вторых, и по требованию уполномоченных органов и должностных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 76). В-третьих, допускается отстранение от работы по соглашению сторон (например, ст. 73 ч. 3 ТК РФ). Перечень оснований отстранения от работы является закрытым и предусматривается федеральными нормативными правовыми актами. Между тем в современной литературе некоторыми авторами обосновываются предложения об открытом перечне оснований отстранения от работы, учитывая многообразие проблемных ситуаций, возникающих при ведении хозяйственной деятельности и соответственно реализации хозяйской власти работодателя. В качестве примера приводится ситуация, когда у работодателя возникает необходимость отстранить работников, допустивших недостачу материальных ценностей, до подачи обоснованного заявления о хищении в правоохранительные органы[1]. Авторы данного предложения почему-то игнорируют очевидное конституционное требование об обоснованности ограничения прав (в том числе и трудовых) в случаях, предусмотренных федеральным законом, и в конституционно значимых целях[2].

Какова же правовая природа отстранения от работы? В теории трудового права по этому поводу высказывались различные позиции. Одни авторы видели в отстранении временное освобождение работника от выполнения работы без выплаты заработной платы[3] либо как временное недопущение работника к исполнению своих трудовых обязанностей по одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям[4]. Но это определение не раскрывает правовой природы рассматриваемого правового явления, его места в структуре института трудового договора. Другие рассматривали отстранение от работы

[1] См.: Курс российского трудового права. Т. 3. Трудовой договор. С. 517.

[2] См. об ограничении трудовых прав в разделе 3 т. 1 настоящего Курса.

[3] См.: *Процевский А.И.* Правовое регулирование отстранения от работы // Проблемы регулирования трудовых отношений в свете XXV съезда КПСС. 1977. С. 87.

[4] См.: *Воробьев И.Г.* Отстранение от работы. Правовое регулирование. Минск, 2004. С. 30.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

не только в форме временного освобождения от выполнения работы, но в форме перевода на другую работу или увольнения по основаниям, предусмотренным законом[1]. По нашему мнению, в этом определении идет смешение собственно понятия отстранения от работы и его возможных правовых последствий. Третьи авторы под отстранением от работы понимали принудительную меру пресечения неправомерных действий (бездействия) работника, совершенных им в процессе труда[2]. Однако отстранение может иметь место и при отсутствии виновного деяния работника. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой (ст. 76 ТК РФ). В этой связи другими авторами отстранение от работы квалифицируется как предупредительная мера, как запрет работнику исполнять определенные трудовые обязанности, вытекающие из трудового договора, на определенный срок[3]. Однако само по себе отстранение от работы запретом не является, и тем более, эта характеристика неприемлема в отношении отстранений по соглашению сторон. Заслуживают, на наш взгляд, внимания определения отстранения от работы применительно к реализации трудового правоотношения, действию трудового договора. Так, по мнению В.И. Кривого, отстранение – это временное изменение трудового договора, выражающееся в приостановлении его действия в части предоставления работнику работы и начисления ему заработной платы[4]. Именно такая трактовка и вытекает из структуры действующего ТК РФ (глава 12 «Изменение трудового договора»), где отстранение от работы квалифицируется как изменение трудового договора. Но с таким же успехом к изменению трудового договора можно отнести и забастовку работников, и приостановление работы в случае задержки выплаты заработной платы (ст. 142 ТК РФ). В этой части очевидна непоследовательность нашего законодателя. Причина кроется в том, что по своей правовой природе отстранение не является изменением трудового договора.

К.Л. Томашевский считает, что в случае отстранения от работы происходит временное изменение трудового правоотношения, но не изменение трудового договора (его условий)[5]. Означает ли это, что при

[1] См.: *Бугров Л.Ю.* Свобода труда и свобода трудового договора. С. 114.
[2] См.: *Ставцева А.И.* Разрешение трудовых споров. М., 1998. С. 88.
[3] См.: Курс российского трудового права. Т. 3. Трудовой договор. С. 511.
[4] См.: *Кривой В.И.* Изменение трудового договора. Минск, 1998. С. 49.
[5] См.: *Томашевский К.Л.* Изменение трудового договора и условий труда. С. 171.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

отстранении от работы трудовой договор как обязательство сохраняется в прежнем объеме? Ответ будет отрицательным.

По нашему мнению, отстранение от работы по своей правовой природе является приостановлением на определенный срок трудового договора в части реализации работником своей трудовой функции в случаях и порядке, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами. При этом трудовые отношения работника и работодателя сохраняются. Ранее мы неоднократно подчеркивали важность разграничения содержания трудового договора и трудового правоотношения. В чистом виде отстранение означает недопуск работника к выполнению трудовых обязанностей, охватываемых его трудовой функцией. Но поскольку трудовые отношения между работником и работодателем сохраняются, постольку работодатель вправе изменить содержание трудового договора в порядке, установленном законом (например, перевести работника с его согласия на другую работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья). Изменение трудового договора, его содержания является следствием отстранения от работы. Само отстранение от работы не изменяет трудового договора, а лишь приостанавливает его. Приостановление трудового договора носит временный характер до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы. Отстранение может завершиться переводом на другую работу, увольнением (например, за появление на работе в состоянии опьянения) либо возвращением на прежнюю работу. В заключение еще раз подчеркнем, что отстранение по своей природе не является изменением трудового договора, а составляет его особое состояние – приостановление по инициативе работодателя. Приостановление трудового договора может иметь место и по инициативе работника в случае самозащиты трудовых прав.

Подведем итоги.

1. Под изменением трудового договора как обязательства, на наш взгляд, следует понимать предусмотренные нормативно-правовыми актами или договором изменения (временные, постоянные) условий, определенных сторонами трудового договора, и правового статуса работодателя (замена работодателя), повлекших трудоправовое преемство трудового договора. Иными словами, в первом случае изменяется содержание трудового договора при сохранении его сторон, во втором случае – имеет место прямо противоположная ситуация, когда содержание договора сохраняется, но изменяется субъект-работодатель.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Этим изменение трудового договора принципиально отличается от его прекращения. Не признается изменением трудового договора перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность) (п. 5 ст. 77 ТК РФ). В этом случае прежнее трудовое правоотношение (трудовой договор) прекращается и заключается новый трудовой договор. Изменение подведомственности (подчиненности) организации по своей природе не является изменением трудового договора и не влияет на «судьбу» трудового правоотношения, его субъектов и элементов. Не происходит замены одного трудового договора другим.

2. Изменение трудового договора как письменного документа включает две группы случаев. Во-первых, это внесение изменений, касающихся сведений о сторонах договора, информационных условий, которые вносятся работодателем в одностороннем порядке в текст трудового договора. Во-вторых, это условия трудового договора, определяемые сторонами, которые определяются приложением к трудовому договору или отдельным соглашением сторон. Неотъемлемой частью трудового договора становятся соглашения об изменении сторонами условий трудового договора, которые носят постоянный характер. Изменения трудового договора временного характера имеют иной правовой режим, определяемый соглашением сторон или в одностороннем порядке на основании действующего законодательства.

3. В период действия трудового договора могут появиться обстоятельства (правоизменяющие юридические факты), которые приводят к изменению трудового договора в отдельных его составляющих. Основания изменения трудового договора – это правоизменяющие юридические факты, предусмотренные в нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права (например, производственная необходимость, наличие медицинского заключения и др.), или договорах. Эти обстоятельства могут зависеть от воли сторон трудового договора (например, перевод по соглашению сторон); либо по воле (требованию) одной из сторон (например, перевод в случае простоя), либо по требованию специально уполномоченных органов в силу прямого указания закона (например, отстранение от работы лиц, не прошедших медицинский осмотр, и др.), либо независимо от воли сторон в связи с изменением организационных или технологических условий труда.

4. Виды изменения трудового договора подразделяются на две основных формы:

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

1) изменение (постоянное, временное) условий трудового договора, определенных его сторонами;

2) изменение правового статуса работодателя в порядке трудоправового преемства в случаях, установленных федеральным законом (смена собственника имущества организации, реорганизация юридических лиц).

Не являются изменением трудового договора как обязательства сторон случаи изменений, обусловленных принятием новых нормативных правовых актов, в том числе локальных нормативных правовых актов, или изменение действующих. Эти нормативно-правовые новеллы могут потребовать внесения соответствующих изменений в содержание трудового договора. Но при этом должны быть соблюдены следующие условия. Во-первых, новеллы улучшают положение работника по сравнению с прежними условиями или, во-вторых, они носят императивный характер, и стороны не вправе сохранить прежние условия трудового договора. Если новеллы нормативно-правовых актов ухудшают положение работника по сравнению с условиями трудового договора, последние сохраняют свою силу, если иное прямо не запрещено законом. Новеллы нормативных правовых актов не зависят от воли сторон, поэтому не предполагают письменного соглашения сторон или письменного предупреждения в отличие от правового режима «изменения трудового договора» по главе 12 ТК РФ.

5. Отстранение от работы имеет неоднородную правовую природу и особый правовой режим. Его весьма условно можно приравнять к изменению трудового договора в форме «изменения определенных сторонами условий трудового договора» в силу наличия такого сущностного признака, как сохранение трудового правоотношения. По содержательному наполнению отстранение от работы представляет собой временное приостановление исполнения трудового договора в его необходимой части, касающейся исполнения трудовых обязанностей в рамках трудовой функции, подчинения внутреннему трудовому распорядку, оплаты труда. Речь идет не о приостановлении трудового договора в целом, не о прекращении его действия, а о приостановлении исполнения трудового договора. Иными словами, имеется в виду изменение его содержания в отношении порядка исполнения условий трудового договора. Изменение трудового договора, его содержания является следствием отстранения от работы. Само отстранение от работы не изменяет трудового договора, а лишь приостанавливает его исполнение в части трудовой функции работника.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

20.6. Прекращение и аннулирование трудового договора: некоторые вопросы теории и практики

О прекращении трудового договора. Л.С. Таль писал о значимости и привлекательности идеи (теории) «стабилитета» трудового отношения, которая была обоснована австрийцем Э. Штейнбахом, немцем О. Цвиденек-Зюденгорстом и др. Суть этой теории сводилась к запрету увольнения работника без достаточного основания и обязанности работодателя к возмещению убытков. Как отмечал Л.С. Таль, злоупотреблением является увольнение рабочего, вызванное не интересами предприятия, а другими объективно недостаточными мотивами. В этом случае работодатель должен нести ответственность за причиненный уволенному ущерб.

Л.С. Таль особо подчеркивал, что в отличие от гражданско-правовых договоров «тесная связь рабочего договора с личностью рабочего особенно сильно сказывается на разрыве трудового отношения»[1]. Это выражается, по его мнению, в следующих положениях, которые содержатся в УПТ, а также предусмотрены в законопроекте о трудовом договоре Временного правительства:

1) для прекращения рабочего договора кроме общих оснований (истечение срока, соглашение сторон, смерть работника) предусматриваются основания, обусловленные особенностями трудового отношения;

2) закон содержит ряд постановлений, направленных против внезапного разрыва бессрочного рабочего договора без достаточного повода. Когда договор заключен на неопределенный срок, каждая сторона должна заранее предупредить другую сторону о своем намерении расторгнуть договор;

3) достаточными поводами для одностороннего расторжения рабочего договора признаются обстоятельства, не имеющие такого значения в других обязательственных договорах.

Таким образом, Л.С. Таль еще раз акцентировал внимание на особой природе рабочего (трудового) договора, назвал особенности оснований прекращения рабочего договора в отличие от оснований прекращения гражданско-правовых обязательств. Красной нитью через все исследования проблем прекращения трудового договора проходит идея обеспечения юридических гарантий прав работника при увольнении. Л.С. Таль писал о необходимости судебного контроля над тем, чтобы

[1] *Таль Л.С.* Очерки промышленного рабочего права. С. 165.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

работодатель не злоупотреблял своим правом увольнения работников. Но при этом он отмечал другую крайность первых советских декретов и законов о труде. По его мнению, тяжким бременем, стесняющим свободу увольнения, являлось участие в разрешении этого вопроса фабрично-заводских комитетов и других рабочих организаций. Прямым результатом этой системы стало катастрофическое снижение производительности труда. Л.С. Таль предполагал, что «жизнь, несомненно, очень скоро заставит законодателя отказаться от таких крайностей»[1]. Но сбылось это предсказание лишь в следующем столетии.

К.М. Варшавский, характеризуя КЗоТ 1922 г., также обратился к принципу стабильности (устойчивости) трудового договора. По КЗоТу 1922 г., как писал ученый, трудящийся имеет право расторгнуть договор во всякое время, а наниматель оказывается связанным основаниями прекращения трудового договора, предусмотренными законом. Внутреннее основание этого принципа, по его мнению, заключается в том, что пока трудящийся не гарантирован от произвольного расторжения договора, он никогда не будет равноправен нанимателю[2].

В дальнейшем в советской теории трудового права вопросы прекращения трудового договора изучались как в прикладном ключе, так и в ключе более общих проблем юридических гарантий трудовых прав работника, стабильности трудовых отношений, свободы труда.

Научные комментарии учеными-трудовиками действующего трудового законодательства и правоприменительной практики позволили выявить пробелы и противоречия, обосновать конкретные предложения по дальнейшему совершенствованию законодательства о прекращении трудового договора. Многие из этих предложений нашли отражение в последующих кодификациях трудового законодательства. В качестве общей иллюстрации остановимся на некоторых основаниях прекращения трудового договора.

Увольнение работника по собственному желанию как основание прекращения трудового договора имело сложную судьбу в трудовом праве. К.М. Варшавский по этому поводу писал, что «вопрос о досрочном расторжении трудового договора трудящимся прошел сложную эволюцию... с точки зрения постепенного роста и укрепления прав трудящихся»[3]. Законодательные акты XVIII и даже начала XIX в. такого досрочного расторжения не допускали вовсе. Русское дореволюцион-

[1] *Таль Л.С.* Очерки промышленного рабочего права. С. 176.
[2] См.: *Варшавский К.М.* Трудовое право СССР. Л., 1924. С. 148.
[3] *Варшавский К.М.* Указ. соч. С. 137.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ное законодательство до 1912 г. сохраняло уголовное наказание за самовольный уход с работ промышленных рабочих. Решающим шагом в этой эволюции явилось допущенное впервые Германским гражданским уложением (1899 г.) расторжение договора не только в силу перечисленных в законе оснований, но и вообще при наличии «уважительных причин». Вопрос об «уважительности причин» разрешался судом по его свободному усмотрению.

Как отмечалось нами ранее, КЗоТ 1918 г. существенно ограничивал увольнение по желанию работника. С 1940 по 1956 г. вообще запрещалось увольнение по собственному желанию. КЗоТ 1922 г. дифференцировал порядок реализации права работника на прекращение трудового договора в зависимости от его вида: срочный и бессрочный договор. Трудящийся мог расторгнуть срочный трудовой договор до истечения срока только при наличии определенных условий (нарушение нанимателем законов о труде и т.п.). Расторжение бессрочных договоров допускалось по инициативе трудящегося в любое время, но с обязательным предупреждением нанимателя в установленный срок. Такая дифференциация порядка расторжения трудового договора была сохранена в КЗоТе 1971 г. ТК РФ устранил такое разграничение, уравняв в правах на расторжение трудового договора по инициативе работников, заключивших как срочный, так и трудовой договор на неопределенный срок.

В КЗоТе 1971 г. (ст. 31) не отличался последовательностью в правовой регламентации названного основания увольнения. Как правильно отмечал А.А. Фатуев, в 80-е годы XX в. «чрезмерное усердие правоведов в изыскании средств борьбы с текучестью кадров привело к разделению причин увольнения по собственному желанию на уважительные и неуважительные» и увеличению сроков предупреждения с двух недель до одного и двух месяцев. По мнению А.А. Фатуева, такая редакция ст. 31 КЗоТа является воплощением волевых, административных методов решения проблем труда и поэтому нуждается в пересмотре, т.е. возвращению к прежней, первоначальной формулировке 1971 г.[1] Впоследствии законодатель восстановил первоначальную редакцию названной статьи. В ТК РФ законодателем эта позиция сохранена (ст. 80).

Прекращение трудового договора по инициативе работодателя. КЗоТ 1918 г., как отмечалось ранее, ограничивал увольнение трудящихся как по желанию работника, так и по инициативе предприятия, учре-

[1] См.: *Фатуев А.А.* Указ. соч. С. 178–180.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ждения, организации. Л.С. Таль по этому поводу писал, что «свобода увольнения рабочих и их отбора не может быть отнята у администрации предприятия без ущерба не только для него, а также и для народного хозяйства»[1]. Однако это не исключает, по его мнению, судебного и профессионального (паритетного) контроля над тем, чтобы работодатель не злоупотреблял своим правом. Л.С. Таль писал о значимости и привлекательности идеи (теории) «стабилитета» трудового отношения, которая была обоснована австрийцем Э. Штейнбахом, немцем О. Цвиденек-Зюденгорстом и др. Суть этой теории сводилась к запрету увольнения работника без достаточного основания и обязанности работодателя к возмещению убытков. Как отмечал Л.С. Таль, злоупотреблением является увольнение рабочего, вызванное не интересами предприятия, а другими объективно недостаточными мотивами. В этом случае работодатель должен нести ответственность за причиненный уволенному ущерб.

К.М. Варшавский, характеризуя КЗоТ 1922 г., также обратился к принципу стабильности (устойчивости) трудового договора. По КЗоТ 1922 г., как писал ученый, трудящийся имеет право расторгнуть договор во всякое время, а наниматель оказывается связанным основаниями прекращения трудового договора, предусмотренными законом. Внутреннее основание этого принципа, по его мнению, заключается в том, что пока трудящийся не гарантирован от произвольного расторжения договора, он никогда не будет равноправен нанимателю[2].

Увольнение работника за систематическое нарушение трудовой дисциплины предусматривалось в КЗоТах 1922, 1971 гг., а также в ТК РФ. Между тем понятие «систематичности» вызывало неоднозначные доктринальные толкования. Так, некоторые ученые-трудовики под систематическим нарушением понимали повторное нарушение трудовой дисциплины в течение года[3]. Эта позиция нашла впоследствии отражение и в руководящих постановлениях Верховного Суда СССР и РСФСР. Другие авторы считали, что систематичность нарушения и повторность – это различные понятия, о систематичности можно говорить лишь в том случае, если имело место более двух нарушений трудовой дисциплины.

По поводу увольнения в связи с совершением преступления по КЗоТу 1922 г. (п. «д» ст. 47) также высказывались различные оцен-

[1] *Таль Л.С.* Очерки промышленного рабочего права. С. 175.

[2] См.: *Варшавский К.М.* Указ. соч. С. 148.

[3] См.: *Абжанов К.* Указ. соч. М., 1964; *Смирнов О.В.* Прием, увольнение и восстановление на работе. М., 1958. С. 19.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ки, толкования. Ряд ученых полагали, что увольнение в указанном случае вообще не может иметь места, если работник осужден к мере наказания, не связанной с лишением свободы, даже если совершено преступление, связанное с работой[1]. Это утверждение вызывало возражение других ученых-трудовиков, которые считали, что следует исходить не из того, какая мера наказания избрана, а из того, возможно ли дальнейшее использование работника на прежней работе, будет ли это противоречить интересам предприятия[2]. Между тем законодатели в КЗоТе 1971 г. и ТК РФ избрали первый вариант, указав, что увольнение допускается только в случае осуждения работника к наказанию, которое исключает продолжение прежней работы.

Увольнение работника при длительном непосещении работы вследствие временной нетрудоспособности (более двух месяцев подряд) предусматривалось КЗоТом 1922 г. В целях обеспечения гарантий трудовых прав работника некоторые ученые предлагали увеличить этот срок временной нетрудоспособности до 4 месяцев подряд[3], что и сделал наш законодатель в КЗоТе 1971 г. (ст. 33). В ТК РФ названное основание расторжения трудового договора отсутствует. Это неслучайно, так как в соответствии с международно-правовыми стандартами трудовых прав работника временная нетрудоспособность не может служить основанием прекращения трудового правоотношения.

До начала 90-х годов XX в. отечественные ученые-трудовики единодушно отмечали в качестве юридических гарантий: 1) закрытый (исчерпывающий) перечень оснований прекращения трудового договора, предусмотренный законодательством; 2) обязательность согласования увольнения с профсоюзным комитетом организации (функцию контроля профсоюзов в решении вопроса об увольнении работника); 3) дополнительные (специальные) гарантии при увольнении отдельных категорий работников (женщин, подростков, выборных профсоюзных работников); 4) судебную защиту и восстановление на работе незаконно уволенных работников. Как отмечалось в литературе по трудовому праву, «отличительной чертой советского законодательства о труде, выражающая его гуманистическую, демократическую направленность, состоит в том, что положение предприятия и работника при прекращении трудового договора неодинаково: работник сво-

[1] См.: *Астрахан Е., Никитинский В., Ставцева А.* Трудовое право: Пособие для судей. М., 1964. С. 184.

[2] См.: *Голованова Е.А.* Прекращение трудового договора. С. 129.

[3] См.: *Пашерстник А.Е.* Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. С. 151.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

боден в увольнении по собственному желанию, право администрации на увольнение существенно ограничено... И это хорошо, в этом безусловно достоинство действующего законодательства»[1].

Перестройка с середины 80-х годов, последующая приватизация государственных предприятий с начала 90-х годов диктовали новые условия хозяйствования и организации труда. И продолжением достоинств советского трудового законодательства, которые прозвучали выше, как писал Р.З. Лившиц, становится недостатком. Прежнее советское трудовое законодательство излишне зарегулировало поведение участников трудовых отношений, связывало их свободу и инициативу. По мнению ряда отечественных ученых-трудовиков, исчерпывающий перечень оснований увольнения приходит в противоречие с новыми ситуациями, которые нельзя предвидеть заранее. Р.З. Лившиц справедливо отмечал, что «сама по себе идея ограничения свободы администрации в увольнении работников должна быть при всех условиях сохранена... Но проведение этой идеи следовало бы связать с иными правовыми средствами... Гораздо логичнее указать в качестве основания увольнения не конкретную ситуацию, а ту причину, которая ее вызвала»[2]. По мнению ученого, эти причины могут быть сведены к трем. Во-первых, изменения в организации производства и труда (ликвидация организации, сокращение штата, длительный простой и т.д.). Во-вторых, несоответствие работника выполняемой работе при отсутствии виновных действий с его стороны (отсутствие необходимой квалификации, непрохождение аттестации и др.). В-третьих, виновные действия работника. В.М. Лебедев поддержал идею открытого перечня и обоснованного увольнения и предложил отказаться от процедуры получения согласия работника на увольнение, заменив ее лишь уведомлением профоргана об увольнении[3]. Последнее предложение было легализовано в ТК РФ в форме учета мнения профсоюзного органа. Однако законодатель не счел возможным узаконить предложение об открытом перечне оснований увольнения.

Как уже отмечалось, в период «перестройки» КЗоТ был дополнен новыми основаниями прекращения трудового договора, например отказ от работы в связи с изменением существенных условиями труда (п. 6 ст. 29). Специальное правовое регулирование получили трудовые отношения в случаях смены собственника предприятия, реор-

[1] *Лившиц Р.З.* Трудовое законодательство: настоящее и будущее. М., 1989. С. 60.
[2] Там же. С. 62–63.
[3] См.: *Лебедев В.М.* О реформе трудового права // Российская юстиция. 1997. № 9. С. 47 и далее.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ганизации предприятия. В названных ситуациях трудовые отношения с согласия работника продолжались, прекращение трудового договора по инициативе работодателя допускалось только при сокращении численности работников.

Среди проблем, ставших предметом дискуссий отечественных ученых-трудовиков, стали проблемы судебной защиты прав незаконно уволенных работников. Так, О.В. Смирнов ставил вопрос о природе исков о восстановлении на работе: относятся эти иски к искам о признании, искам о присуждении или искам о преобразовании?[1] А.И. Ставцева раскрывала вопросы подведомственности и порядка рассмотрения трудовых споров о восстановлении на работе, об оплате вынужденного прогула, возмещении морального вреда, анализировала судебную практику рассмотрения трудовых споров по конкретным основаниям увольнения работников[2]. А.К. Безина подняла проблему правового значения обстоятельств, выявленных после расторжения трудового договора. Обычно трудовой договор расторгается на основании фактов и при обстоятельствах, которые имели место к моменту его прекращения. Однако не исключается ситуация, когда ряд обстоятельств, имеющих правовое значение для разрешения трудового спора, выявлены после расторжения трудового договора. А.К. Безина подразделила эти обстоятельства на следующие группы: 1) новые обстоятельства, которые возникли после увольнения; 2) непроверенные обстоятельства (факты); 3) скрытые обстоятельства; 4) открывшиеся обстоятельства, которые существовали к моменту издания приказа об увольнении, но не были известны сторонам трудового договора[3]. А.А. Фатуев высказался в негативном ключе о тенденции, сложившейся в судебной практике и трудовом законодательстве, по предоставлению органам по рассмотрению трудовых споров права пересматривать решения работодателя фактически из-за их нецелесообразности. В качестве примера была приведена ст. 136 КЗоТа 1971 г., согласно которой органы по рассмотрению трудовых споров вправе учитывать соответствие дисциплинарного взыскания тяжести совершенного проступка. Иными словами, названные органы вправе входить в обсуждение вопроса о целесообразности любой меры дисциплинарного взыскания, включая и увольнения за нарушения трудовой дисциплины. А это, по мнению А.А. Фатуева, уже выходит за пределы функции юрисдикции[4]. В ТК РФ (в первоначальной редакции) указан-

[1] См.: *Смирнов О.В.* Указ. соч. С. 192–200.
[2] См.: *Ставцева А.И.* Разрешение трудовых споров. М., 1998.
[3] См.: *Безина А.К.* Вопросы теории трудового права и судебная практика. С. 149–159.
[4] См.: *Фатуев А.А.* Указ. соч. С. 240–242.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ная позиция ученого нашла легальную поддержку: рассматриваемое полномочие юрисдикционных органов исключено из процедуры применения дисциплинарного взыскания (ст. 193). В последующем статья получила новую редакцию, но с восстановлением прежних критериев привлечения к юридической ответственности. Согласно ТК РФ (в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 30-ФЗ) при наложении дисциплинарных взысканий должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ст. 192).

Многие положения советской доктрины трудового права о судебной защите прав незаконно уволенных работников не утратили своей актуальности и вызывают особый интерес в связи с подготовкой проекта трудового процессуального кодекса[1].

ТК РФ в значительной части сохранил основные гарантии защиты работников от необоснованных и незаконных увольнений и переводов на другую работу, а в ряде случаев эти гарантии дополнил новыми. К ним относятся следующие:

1) закрытый перечень оснований прекращения трудового договора, который устанавливается Кодексом, федеральными законами (ст. 77 ТК РФ). Исключением из общего правила является признание договорных оснований увольнения в случаях, предусмотренных ТК РФ (например, прекращение трудового договора с работником религиозной организации (ст. 347), с надомниками (ст. 312), с работниками, работающими у работодателей – физических лиц (ст. 307), с руководителем организации (ст. 278)). Кстати, в концепции Модельного Трудового кодекса СНГ рекомендуется в кодексах стран-участниц сохранять оправдавшие себя на практике нормы, определяющие основания прекращения трудовых отношений, поскольку отказ от них повлечет за собой неконтролируемые нарушения трудовых прав граждан при увольнении. При этом особо отмечается, что предусмотренный Кодексом перечень оснований увольнения по инициативе работодателя должен быть признан исчерпывающим и не подлежащим расширению иными актами[2]. Наш законодатель допускает расширение этого перечня иными федеральными законами;

2) право работника на сохранение трудовых отношений, которому корреспондирует обязанность работодателя в случаях, предусмотрен-

[1] См.: *Костян И., Пискарев И., Шеломов Б.* О специализированных судах по трудовым делам и Трудовом процессуальном кодексе // Хозяйство и право. 2003. № 8. С. 27–41.

[2] Информационный бюллетень Межпарламентской Ассамблеи государств – участников СНГ. 2001. № 26.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ных законом, локальным нормативным актом, коллективным договором, предлагать работнику все отвечающие его состоянию здоровья, квалификации (также нижестоящие должности и нижеоплачиваемые работы). В ТК РФ (в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 30-ФЗ) эта гарантия была дополнена указанием на обязанность работодателя предложить все имеющиеся у него вакансии, отвечающие названным критериям, в том числе и в другой местности, если это предусмотрено коллективным договором, трудовым договором (ст. 81, 83, 84). Отметим, что названные новеллы ТК РФ стали результатом легализации сложившейся судебной практики.

Так, в Определении Верховного Суда РФ от 3 ноября 2006 г. № 5-В06-94 отмечалось, что при проведении процедуры увольнения сотрудников в связи с сокращением штата работодатель обязан предоставить им другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, включая все ее филиалы и структурные подразделения, расположенные в данной местности. Отказывая в удовлетворении заявленных требований, Суд пришел к выводу, что К. уволен в соответствии с требованиями закона. Однако в положениях вышеназванных норм ТК РФ *в смысле, придаваемом им сложившейся правоприменительной практикой* (*выделено нами.* – Авт.), предполагалась обязанность работодателя при увольнении работника в связи с сокращением численности или штата работников организации предлагать ему другую имеющуюся у работодателя в данной местности работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника, а при отсутствии такой работы – иную имеющуюся в организации вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья[1].

Более того, установление единого порядка трудоустройства увольняемых работников в тех случаях, когда закон возлагает на работодателя такую обязанность, следует рассматривать в качестве существенной гарантии трудовых прав;

3) право работника на получение выходного пособия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором, оплаты времени вынужденного прогула, компенсации морального вреда;

4) право незаконно уволенного или переведенного работника на восстановление на прежней работе (ст. 394);

5) установление гарантий защиты работников от незаконных увольнений: а) общих (запрет увольнения по инициативе работодателя ра-

[1] Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. № 12.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ботника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске и др.) и б) специальных в отношении отдельных категорий работников (например, представителей работников (ст. 374–376, 405) и др.).

Следует отметить, что Концепция Модельного ТК СНГ рекомендует расширить перечень гарантий занятости при прекращении трудового договора. В кодекс предлагается включить обязанность работодателя принять меры по упреждающей профессиональной подготовке, переподготовке и трудоустройству высвобождаемых по невиновным основаниям работников, запрет на прием новых работников в период проведения сокращения численности или штата; право уволенных по таким основаниям работников на первоочередное принятие на работу в течение определенного срока после увольнения (например, одного года).

Вместе с тем основания и порядок прекращения трудового договора, предусмотренные ТК РФ, должны обеспечивать необходимые правовые условия для достижения оптимального согласования интересов сторон трудового договора, в том числе и интересов работодателя. Именно в интересах работодателя в ТК РФ появились упомянутые выше договорные основания прекращения трудового договора, новые основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя разглашение охраняемой законом тайны, в том числе коммерческой и служебной, принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером (п. 6 «в», 9 ст. 81) и др. Аналогичную оценку может получить и новый институт аннулирования трудового договора (ст. 61). Об этом свидетельствует и практика Конституционного Суда РФ.

Так, Определением от 21 апреля 2005 г. № 144-О отказано в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Пермяковой Светланы Васильевны на нарушение ее конституционных прав частью четвертой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой в случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этих структурных подразделений производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Конституционный Суд отметил, что ограничение сферы действия обязанности работодателя предлагать увольняемым работникам другую работу той местностью, где они фактически работают и проживают, обусловлено необходимостью обеспечения баланса интересов сторон трудового догово-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ра, а трудоустройство указанных работников по требованию их работодателя в иные организации (в том числе в дочерние и зависимые общества) означало бы недопустимое ограничение прав этих организаций как самостоятельных работодателей.

Ряд гарантий трудовых прав работников, в том числе трудовых прав женщин, были сформулированы в ТК РФ в либеральном, компромиссном ключе. Например, КЗоТ 1971 г. (в ред. 25 сентября 1992 г.) содержал запрет увольнения по инициативе работодателя беременных женщин; женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет; работников, имеющих детей-инвалидов; одинокой матери или одинокого отца, имеющих ребенка в возрасте до 14 лет; кроме случаев ликвидации организации, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством (ст. 170). ТК РФ перечень гарантий при увольнении сокращен, так как безусловный запрет увольнения по инициативе работодателя распространен только на беременных женщин (за исключением случаев ликвидации организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем). Иные категории лиц с семейными обязанностями могут увольняться по инициативе работодателя по виновным основаниям (ст. 261). Таким образом, современная теория и законодательная практика прекращения трудового договора строятся на правовом согласовании интересов работников, работодателей и государства. Поскольку права и гарантии названных субъектов трудового права находятся «в одной системе координат», то расширение прав, гарантий одной стороны ведет к их ограничению, снижению для другой. Нашему законодателю необходимо найти оптимальный баланс интересов субъектов трудового права.

Так, в Определении Конституционного Суда РФ от 20 марта 2007 г. № 217-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Сычкова Юрия Николаевича на нарушение его конституционных прав подпунктом «д» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации», предусматривающего возможность расторжения трудового договора по инициативе работодателя в случае нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий, четко прослеживается изложенная выше тенденция развития современного института трудового договора. Конституционный Суд РФ считает, что данное основание прекращения трудового договора является одним из способов защиты нарушенных прав работодателя, с одной стороны. С другой – в ТК РФ закреплен ряд по-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ложений, направленных на обеспечение объективной оценки фактических обстоятельств, послуживших основанием увольнения, и на предотвращение необоснованного применения дисциплинарного взыскания (ст. 193). Кроме того, действующим законодательством публикация этих актов для всеобщего сведения не предусмотрена. Между тем в соответствии с требованием ч. 3 ст. 68 данного Кодекса при приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, в том числе с локальным нормативным актом, содержащим требования по охране труда. При этом факт ознакомления работника с таким локальным нормативным актом может быть проверен в судебном порядке.

Несмотря на всю самобытность правовой регламентации прекращения трудового договора по советскому и российскому трудовому законодательству, тем не менее можно найти много общего с опытом правового регулирования в странах Запада: обоснованность оснований увольнения, установление сроков предупреждения сторон трудового договора об увольнении, выплата выходного пособия и др. Дальнейшее развитие правового регулирования прекращения трудового договора по российскому законодательству видится нам в русле сложившихся международно-правовых стандартов. В настоящее время по данному вопросу действует Конвенция МОТ № 158 о прекращении трудовых отношений (1982 г.) и соответствующая Рекомендация № 166 (1982 г.), а также Конвенция № 173 о защите работника в случае банкротства предпринимателя (1992 г.) и дополняющая ее Рекомендация № 180. Названные конвенции приняты с учетом сложившейся после Второй мировой войны правовой модели в странах Запада увольнения[1]. Эта правовая модель прекращения трудового договора включает в себя следующие гарантии права на защиту при увольнениях.

1) «Уважительность», обоснованность причины увольнения. Увольнение по инициативе предпринимателя допускается лишь при наличии оснований, связанных со способностями работника, его поведением или вызванных производственной необходимостью (организационно-экономические причины). Запрещаются дискриминационные увольнения.

2) Предупреждение сторон трудового договора для большей части увольнений. Срок предупреждения может зависеть от стажа работы, категории работников и др. Работник имеет право на предупрежде-

[1] См. подробнее: *Киселев И.Я.* Сравнительное и международное трудовое право. С. 154–178.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ние об увольнении за разумный срок или на денежную компенсацию вместо предупреждения, если работник не совершил серьезного дисциплинарного проступка.

3) Соблюдение процедуры увольнения. Предприниматель обязан письменно уведомить трудящегося о решении прекратить с ним трудовой договор. В случаях, установленных национальным законодательством, могут предусматриваться предварительные консультации с представителями трудящихся. В течение срока предупреждения работник в целях поиска другой работы вправе получить освобождение от работы разумной продолжительности, предоставляемое без потери в заработной плате, в удобное для обеих сторон время. Национальным законодательством могут устанавливаться дополнительные ограничения и обязанности работодателей в случаях коллективных увольнений, в том числе увольнений в случае банкротства работодателя.

4) Выплата выходного пособия при увольнении, размер которого может зависеть от стажа работы, возраста. Трудящемуся, уволенному по экономическим причинам, предоставляется преимущество первоочередного обратного приема на работу, если предприниматель вновь нанимает работников аналогичной квалификации.

5) Право на защиту от необоснованных увольнений в суде и иных независимых компетентных органах. Бремя доказывания обоснованности увольнения возлагается судом либо на работодателя, либо на обе стороны. Если суд (или иной компетентный орган) признает увольнение необоснованным и если он в соответствии с национальным законодательством или практикой не считает возможным восстановить трудящегося на прежней работе, судебное решение должно возложить на предпринимателя обязанность выплаты трудящемуся соответствующего возмещения.

Аннулирование трудового договора. Этот институт является новеллой и не был известен прежним кодификациям трудового законодательства. Между тем в 70-е годы XX в. в теории советского трудового права эта проблема стала предметом обсуждения. Основанием дискуссии послужила неоднозначная практика применения трудового законодательства в случаях, когда работник не приступил к работе в установленный срок после заключения трудового договора. Иными словами, фактическая реализация трудовых отношений не происходила. А.К. Безина, анализируя судебную практику прекращения трудового договора, поставила вопрос о восполнении пробела в правовом регулировании. Таким пробелом назывались не урегулированные КЗоТом 1971 г. последствия трудового договора, который не повлек реализа-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

цию трудовых отношений[1]. В этом случае работодатели избирали один из двух путей решения проблемы: 1) увольнение работника за прогул; 2) увольнение по основанию «в связи с неприступлением к работе». Последнее основание увольнения КЗоТом 1971 г. не предусматривалось. В свою очередь и судебная практика неоднозначно оценивала названные приказы работодателя.

В науке советского трудового права рассматриваемая проблема также не получила однозначного разрешения. А.К. Безина предложила легализовать особые основания расторжения нереализованных трудовых договоров. По ее мнению, основания расторжения нереализованного трудового договора и трудового договора, реализация которого уже наступила, не должны совпадать. Таким образом, речь велась о расторжении трудового договора в связи с отказом сторон его реализовать. При этом автор предлагала в законодательном порядке определить правовые последствия отказа работника от реализации трудового договора в зависимости от причин отказа (уважительные и неуважительные). Вместе с тем она полагала, что и работодатель не должен лишаться возможности при определенных обстоятельствах отказаться от реализации трудового договора.

Иное видение решения этой проблемы обосновал Р.З. Лившиц. Он считал, что в этих случаях приказ о зачислении на работу отменяется и соглашение аннулируется. Иными словами, трудовой договор считается незаключенным[2]. Речь шла не о расторжении трудового договора, а о признании его незаключенным. Следует отметить, что названные ранее позиции ученых-трудовиков носили характер общих подходов, направлений в поиске решения проблемы определения правовых последствий нереализованных трудовых договоров. Сама проблема не получила глубокого теоретического обоснования и разрешения.

Это сказалось в первую очередь на легальном закреплении юридической конструкции аннулирования трудового договора. Согласно первоначальной редакции ТК РФ (ст. 61), если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется. Возникал закономерный вопрос: в чем принципиальное отличие увольнения работника за прогул (с первого дня прогула) от вышеназванного случая аннулирования трудового договора? И в том, и в другом случае инициатором увольнения

[1] См.: *Безина А.К.* Вопросы теории трудового права и судебная практика. С. 9–19.

[2] См.: *Лившиц Р.З.* Правовые средства формирования производственных коллективов // Трудовое право и повышение эффективности общественного производства. М., 1972. С. 30.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

выступает работодатель, причина отсутствия работника является неуважительной, бремя доказывания основания лежит на работодателе. Отличительной особенностью аннулирования трудового договора служил только срок. При увольнении за прогул прекращение трудового договора допускается за один день прогула, а при аннулировании работодатель не вправе расстаться с работником до истечения недельного срока после заключения трудового договора. Стоило ли ради такого решения проблемы нереализованного трудового договора вводить в ТК РФ новый институт аннулирования? В этой связи в ТК РФ были внесены изменения (в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г.): предусматривается исключение всех предусмотренных выше условий аннулирования трудового договора – неуважительной причины и так называемого срока ожидания. Тем самым работодателю предоставляется право отказаться от реализации трудового договора, если работник в установленный договором срок независимо от причины (уважительная или неуважительная) не приступил к работе. Это новое решение законодателя также вызовет вопросы. Например: почему болезнь работника, по причине которой он не приступил к работе, может стать причиной, по сути, прекращения трудового договора? Видимо, отвечая на этот вопрос, законодатель предусмотрел некую «компенсацию» за снижение уровня гарантий трудовых прав. Согласно ТК РФ (ст. 61) аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования. Полагаем, что поставленная проблема нереализованных правовых последствий не получит адекватного правового разрешения до тех пор, пока законодатель не определится с правовой природой новой юридической конструкции аннулирования трудового договора. В этой связи просматриваются три возможных варианта решения проблемы.

Первый связан с прекращением трудового договора. Инициатором такого прекращения выступает работодатель. Здесь юридически значима причина отсутствия работника. При неуважительной причине отказа работника от реализации вступившего в силу трудового договора речь должна идти о прекращении трудового договора за нарушение трудовой дисциплины. Отказ работника, вызванный уважительной причиной, исключает увольнение работника по инициативе работодателя. При таком варианте не имеет смысла легализация юридической конструкции аннулирования трудового договора. Неслучайно в современной литературе встречаются предложения об отказе от юридической кон-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

струкции аннулирования трудового договора. Так, Ю.П. Орловский полагает, что для указанных случаев следует расширить перечень оснований прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора (ст. 84 ТК РФ), включив новое основание прекращения трудового договора: отсутствие работника в день начала работы, о котором имелась договоренность сторон[1]. Но и этот вариант оставляет открытым ранее прозвучавший вопрос: почему болезнь работника, по причине которой он не приступил к работе, может стать причиной прекращения трудового договора?

Второй вариант решения проблемы нереализованных договоров связан с легализацией правовой фикции «трудовой договор считается незаключенным». В.И. Каминская подчеркивала, что фикция есть «искусственно созданный, надуманный, сознательно изобретенный» законодателем прием, «плод коллективного воображения»[2]. В нашем случае законодатель может признать трудовой договор незаключенным, аннулированным, т.е. существующий факт признается несуществующим, не порождающим правовых последствий с момента заключения такого трудового договора. В этой связи будут юридически незначимы причины, по которым трудовой договор не был реализован в установленный срок. Достаточно факта отсутствия работника на работе в первый рабочий день после вступления трудового договора в силу.

Отметим, что два вышеперечисленных варианта последовательно сменили друг друга в ТК РФ. Рассмотренный выше вариант несостоявшегося трудового договора как юридической фикции, на наш взгляд, обеспечивает исключительно интересы работодателя. Положение закона о праве работника на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая ограничено весьма незначительным сроком: в период со дня заключения договора до дня его аннулирования. На практике это может составлять всего два дня. Аннулирование трудового договора производится в одностороннем порядке работодателем, что дает необоснованные преимущества работодателю. В то время как работник будет лишен права на труд независимо от причины неприступления к работе. Заметим, что в гражданском праве, где конструкция признания договора незаключенным получила «прописку», она реализуется в судебном порядке.

[1] См.: *Орловский Ю.П.* Теория и практика трудового договора // Трудовое право России: проблемы теории и практики. М., 2008. С. 196.

[2] См.: *Каминская В.И.* Учение о правовых презумпциях в уголовном процессе. М.; Л., 1948. С. 66 и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Третий вариант решения проблемы нереализованных трудовых договоров связан с причиной возникновения этого правового явления – консенсуальный характер трудового договора. По общему правилу трудовой договор вступает в силу со дня его подписания сторонами, если иное не предусмотрено законом или договором. Проблему аннулирования трудового договора можно полностью снять с повестки дня путем превращения консенсуального трудового договора в реальный. Для этого достаточно установить в ТК РФ норму о том, что трудовой договор вступает в силу со дня приступления работника к работе, если иное не предусматривается нормативными актами или трудовым договором. Этот вариант создает «неопределенность» порядка реализации трудового договора. Отметим, что неслучайно, дата начала работы квалифицируется как обязательное условие трудового договора (ст. 57 ТК РФ).

По нашему мнению, все перечисленные выше варианты решения проблем аннулирования трудового договора как «несостоявшегося к указанному в договоре сроку» не отвечают правовой природе названного договора. Между тем эта конструкция широко применяется в отношении гражданско-правовых договоров. По сути это цивилистическая юридическая конструкция, которая не получила однозначной квалификации ни в положительном праве (ГК РФ), ни в науке гражданского права. Попытаемся разобраться, насколько элементы этой юридической конструкции применимы к трудовым отношениям.

Обычно судебная практика признает гражданско-правовые договоры незаключенными в связи с тем, что стороны не достигли соглашения по существенным условиям договора в требуемой надлежащей форме (ст. 432 ГК РФ). В сфере гражданского права данное утверждение не вызывает сомнений. Что касается трудовых отношений и трудового договора, эта конструкция неприменима. В ТК РФ категория «признания трудового договора незаключенным» упоминается только в значении ее отрицания. Согласно ст. 57 ТК РФ если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия (обязательные условия и сведения), то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным. Кроме того, как мы уже писали ранее, наш законодатель обоснованно отказался от разделения условий трудового договора на существенные и факультативные (ТК РФ в ред. Федерального закона от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ). Как отмечалось ранее, гражданско-правовой договор считается заключенным не только при достижении сторонами соглашения по существенным условиям договора, но

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

и при соблюдении требований, предъявляемых к форме сделки законом. Если мы обратимся к трудовому договору, то нарушение требований к его письменной форме не влечет признания договора незаключенным (ст. 67 ТК РФ).

Между тем современная судебная практика по гражданским делам идет по пути расширительного толкования оснований признания гражданско-правовых договоров незаключенными в отношении тех сделок, которые исполнены (полностью или частично), например в случаях отсутствия государственной регистрации сделок с недвижимым имуществом[1]. По сути, судебная практика «изобрела» неизвестный до того особый иск «О признании договора незаключенным», отличный от иска о признании сделки недействительной. Применительно к трудовым отношениям такая практика, как правило, вряд ли возможна, так как фактический допуск к работе считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя (ст. 67 ТК РФ). Но из этого правила предусмотрено исключение для тех случаев, когда фактический допуск осуществлен ненадлежащим субъектом. В последнем случае трудовой договор не признается заключенным. В ТК РФ правовые последствия названной ситуации для работника не определены, что следует признать пробелом в правовом регулировании.

Совершенно иная картина складывается в отношении определения правовых последствий гражданско-правовых договоров, признанных незаключенными (несостоявшимися). Судебная практика и доктрина гражданского права эту социально значимую проблему решает неоднозначно, так как в положительном законодательстве названная концепция четко не прослеживается. В науке гражданского права эти дискуссии велись еще в дореволюционной литературе и продолжаются по сей день. Ученые и практики разделились на два лагеря. Одни полагают, что незаключенные договоры следует считать недействительными и применять к ним последствия недействительных сделок[2]. Другие настаивают на различной правовой природе и различных по-

[1] См.: Информационное письмо Президиума ВАС РФ от 16 февраля 2001 г. № 59 «Обзор практики разрешения споров, связанных с применением Федерального закона «О государственной регистрации прав на недвижимое имущество и сделок с ними»» // Вестник ВАС РФ. 2001. № 4.

[2] См. подробнее: *Васьковский Е.В.* Учебник гражданского права. М., 2003 (по изд. 1894 г.). С. 174; *Иоффе О.С.* Советское гражданское право. М., 1967 // *Иоффе О.С.* Избр. труды: В 4 т. Т. 2. СПб., 2004. С. 290; *Тузов Д.О.* Концепция «несуществования» в теории юридической сделки. Томск, 2006. С. 75–85, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

следствиях признания договора незаключенным и признания договора недействительным[1]. При признании договора незаключенным к нему не применяются правила о реституции, конфискационных санкциях, возмещении ущерба, напротив, предлагается применять нормы о неосновательном обогащении.

Перечисленные правовые последствия признания гражданско-правового договора недействительным или незаключенным также нельзя признать адекватным правовым средством разрешения проблемы незаключенных (несостоявшихся) трудовых договоров.

Исходя из изложенного приходим к следующим выводам.

1. В основе правового регулирования прекращения трудового договора лежит сочетание принципов свободы договора (свобода его расторжения) и публично-правовых гарантий трудовых прав работника. Последнее означает в определенной мере ограничение свободы расторжения трудового договора по инициативе работодателя, но это ограничение обеспечивает фактическое равенство сторон трудового договора, защиту экономически более слабой стороны договора от необоснованных увольнений. ТК РФ сохраняет сложившуюся в нашей стране правовую традицию закрытого перечня оснований прекращения трудового договора, установленного ТК РФ и иными федеральными законами. Это сфера исключительных полномочий федерального законодателя. Из общего правила ТК РФ допускает исключение – договорные основания прекращения трудового договора для отдельных категорий работников в целях дифференциации и индивидуализации в регулировании трудовых отношений. Но и в этом случае появление договорных оснований прекращения трудового договора устанавливается исключительно ТК РФ или в порядке, им предусмотренном (ст. 252). Российское законодательство о прекращении трудового договора в целом соответствует международно-правовым стандартам, в ряде случаев их превосходит.

2. Предусмотренная в трудовом законодательстве юридическая конструкция аннулирования трудового договора (ст. 61 ТК РФ) и незаключенность трудового договора в силу осуществления фактического допуска к работе неуполномоченным лицом не соответствуют природе трудовых отношений. Они не имеют под собой оснований ни с теоретической, ни с практической точки зрения.

[1] См.: *Рабинович Н.В.* Недействительность сделок и ее последствия. Л., 1960; *Брагинский Н.И., Витрянский В.В.* Договорное право. Книга первая. Общие положения. М., 2001. С. 310, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

2. Юридическая конструкция аннулирования трудового договора является несостоятельной, ненадлежащим односторонним юридическим средством решения проблемы «несостоявшихся» договоров. Что же касается фактического допуска к работе неуполномоченным лицом (ненадлежащим) субъектом, то в этом случае риск таких последствий заключения трудового договора должен нести работодатель (ответственность за действия работников), так как внутренний трудовой распорядок находится в сфере его полномочий. Для этих случаев необходимо в законе прописать специальные правовые последствия двоякого рода. Если лицо, осуществившее допуск к работе, действовало без соответствующих полномочий (без поручения, но в интересах работодателя), то при последующем одобрении этого допуска работодателем договор считается заключенным с даты фактического допуска. При отсутствии такого последующего одобрения трудовые отношения должны быть оформлены срочным трудовым договором, срок которого истекает в связи с названным событием (отсутствие последующего одобрения фактического допуска работодателем). При таком решении проблемы отпадет необходимость в конструкции незаключенного трудового договора. Возможны также варианты решений поставленных проблем на основании юридической конструкции недействительных условий трудового договора, о чем речь пойдет дальше.

20.7. Классификация договоров о труде

В теории трудового права договоры о труде традиционно подразделяются: 1) на заключаемые между субъектами трудового правоотношения, прежде всего индивидуальный трудовой договор; 2) заключаемые с участием иных субъектов трудового права (профсоюзов, объединений работодателей и др.). Это в первую очередь коллективные договоры и соглашения. Первые из них могут быть только двусторонними, а коллективные соглашения могут быть и трехсторонними. Принципиальное значение имеет деление индивидуальных трудовых договоров на собственно трудовой договор, иногда именуемый основным договором, и индивидуальные соглашения, заключаемые в рамках уже существующего трудового договора (дополнительные или производные договоры). Такое деление обосновывали А.К. Безина, К.Н. Гусов, Л.Ю. Бугров[1] и др. А.К. Безина дала наиболее полную классификацию индивидуальных соглашений в трудовом праве. Все индивидуально-

[1] См.: *Безина А.К., Бикеев А.А., Сафина Д.А.* Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих. С. 29; *Гусов К.Н.* Договоры о труде в трудовом праве при

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

договорные соглашения она делит на две группы: основной (трудовой договор) и дополнительные. В свою очередь дополнительные соглашения о труде классифицируются в зависимости от их связи с трудовым договором: а) связанные с содержанием трудового договора, т.е. уточняющие, дополняющие и изменяющие его (соглашение о переводе, о совмещении профессий и др.); б) связанные с реализацией трудового договора (соглашение об отпуске без сохранения заработной платы, договор о полной материальной ответственности и др.); в) прекращающие действие трудового договора (увольнение по соглашению сторон). В зависимости от инициатора индивидуального соглашения выделяются соглашения, в которых инициатором может выступить либо любая из сторон, либо только одна из сторон (работник или работодатель)[1]. В трудовом законодательстве достаточно полно регламентируется порядок заключения, изменения и прекращения трудового договора. Дополнительные индивидуально-договорные соглашения такого правового обеспечения не имеют. Но не вызывает сомнения их производный от трудового договора характер. Они существуют во временных границах постольку, поскольку существует сам трудовой договор. По своему содержанию и назначению эти дополнительные индивидуально-договорные соглашения можно разделить на две группы: 1) соглашения об изменении установленных трудовым договором условий; 2) самостоятельные соглашения (договоры) (ученический договор, договор о полной материальной ответственности и др.). По общему правилу заключение, изменение и прекращение дополнительных индивидуально-договорных соглашений осуществляется соглашением сторон. Однако в отношении первой группы соглашений их изменение может подпадать под правовой режим перевода (ст. 72.1–73 ТК РФ) или изменения определенных сторонами условий трудового договора (ст. 72, 74 ТК РФ). Этого нельзя сказать в отношении второй группы соглашений. Исходя из общего договорного принципа эти соглашения изменяются, прекращаются по соглашению сторон либо в порядке, предусмотренном этим соглашением, когда стороны заранее определяют основания изменения и прекращения соглашения.

Общепризнанными можно считать классификации индивидуальных трудовых договоров по сферам трудовой деятельности[2], по субъ-

формировании рыночной экономики: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1993. С. 33; *Бугров Л.Ю.* Проблемы свободы труда в трудовом праве России. Пермь, 1992. С. 83.

[1] *Безина А.К., Бикеев А.А., Сафина Д.А.* Указ. соч. С. 28–30.

[2] См., например: *Скачкова Г.С.* Договоры (контракты) о труде в различных сферах деятельности. М., 2001.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ектному составу, характеристике сторон трудового договора. Последний критерий Е.Б. Хохлов конкретизирует указанием на учет личных качеств и правового положения работника и особенностей правового статуса работодателя[1]. К.Н. Гусов предлагает взять за основу классификации индивидуальных договоров о труде такие устойчивые признаки, как особенности заключения и содержания договоров о труде. В соответствии с этими признаками договоры подразделяются им на две большие группы: договоры о трудовой деятельности работника и договоры об учебно-трудовой деятельности работника. В каждой их этих групп договоров проводилась их дальнейшая классификация по иным критериям: субъектный состав, целевое назначение и др.[2] Эта классификация поддерживается большинством ученых-трудовиков. Более того, эта классификация, так же как и классификация по субъектному составу, носит характер легальной классификации трудовых договоров.

Наиболее значимым, на наш взгляд, является деление договоров о труде по следующим основаниям: 1) по форме реализации трудовых прав: на индивидуальные и коллективные; 2) отношению к трудовому договору: основные (трудовые договоры) и производные (иные соглашения о труде); 3) срокам: соглашения, заключаемые на неопределенный срок, и срочные; 4) категориям работников и работодателей (сферам трудовой деятельности) трудовые договоры с педагогическими, медицинскими работниками, работниками транспорта и др.; 5) степени обязательности заключения хотя бы для одной из сторон: свободные и обязательные. Таким образом, проверку временем выдержали целый ряд, назовем их классическими, оснований видовой дифференциации договоров о труде, которые имеют не только теоретическое, но и практическое значение. Научная классификация договоров о труде служит основой дальнейшего совершенствования трудового законодательства, осуществления легальной дифференциации трудовых договоров на отдельные виды. Определяя в законе виды трудового договора, «государство стремится тем самым, с одной стороны, не допустить дискриминации в сфере труда, с другой – учесть особенности субъекта, реализующего свою способность к труду, и субъекта, использующего чужой труд, особенности отдельных видов трудовой деятельности, условия в которых она осуществляется и т.п.»[3].

---

[1] См., например: Трудовое право России / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М., 2002. С. 275–284.

[2] *Гусов К.Н.* Договоры о труде в трудовом праве при формировании рыночной экономики: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. С. 33 и далее.

[3] Трудовое право России / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М., 2002. С. 274–275.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Рассмотрим проблему классификации договоров о труде с позиций теории договоров. В гражданском праве общепризнанным является деление договоров на основные и предварительные; в пользу их участников и в пользу третьих лиц; односторонние и взаимные; возмездные и безвозмездные; реальные и консенсуальные и др. Для трудового права такие классификации малопродуктивны. Некоторое значение имеет деление договоров по порядку заключения на свободные и обязательные. Большинство договоров о труде являются свободными, т.е. всецело зависят от усмотрения сторон. Обязательные для работодателя договоры могут заключаться только в случаях, прямо предусмотренных законом, локальными и договорными актами (прием на работу приглашенных в письменной форме в порядке перевода от другого работодателя (ст. 64 ТК РФ), соглашение об установлении неполного рабочего времени беременной женщине, одному из родителей, имеющему ребенка до 14 лет (ст. 93 ТК РФ) и др.). Некоторое значение имеет деление договоров по определению их содержания на взаимосогласованные и договоры присоединения. Условия первых из них устанавливаются совместно сторонами, а условия вторых определяет только одна сторона. Вторая сторона может либо согласиться с ними (присоединиться), либо отказаться от такого договора. В качестве примера договора присоединения можно привести служебные контракты (договоры) с государственными гражданскими служащими, условия которых, как правило, определяются нормативными актами[1]. В этой связи Е.Б. Хохлов отмечал, что трудовой договор с государственным служащим ранее играл роль только юридического факта, лежащего в основе возникновения трудового (служебного) правоотношения, содержание которого определено заранее в нормативном порядке. Иными словами, трудовой договор (служебный контракт) с государственным служащим – это соглашение о приеме-поступлении на службу на условиях, заранее определенных в законодательстве[2]. Далее остановимся на классификации индивидуальных договоров о труде, прежде всего трудовых договоров.

В советской теории трудового права вопросы такие классификации не стали предметом дискуссий. В учебной и научной литературе авторы обычно ограничивались рассмотрением отдельных видов

[1] См.: Федеральный закон от 27 июля 2004 г. «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Российская газета. 2004. 31 июля.

[2] См.: *Хохлов Е.Б.* Экономические методы управления и трудовое право. Л., 1991. С. 124.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

трудовых договоров[1]. При этом большинство ученых-трудовиков при классификации трудовых договоров придавали решающее значение двум критериям: сроку трудового договора, а также особенностям его субъектного состава и содержания. В соответствии с первым критерием выделяются трудовые договоры на неопределенный срок, срочные трудовые договоры, договоры на выполнение определенной работы. Эта классификация получила легальное закрепление в КЗоТах РСФСР 1922, 1971 гг. и современном ТК РФ. По второму критерию классификации в КЗоТе 1922 г. выделялись трудовые договоры с артелью и трудовые договоры с заемными работниками. КЗоТ 1971 г. устанавливал особенности регулирования отдельных категорий работников, работающих в районах Крайнего Севера, отдельных отраслях народного хозяйства. Но при этом значительная часть отдельных видов трудовых договоров регулировалась иными нормативными актами о труде[2]. В ТК РФ включен специальный раздел XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников». В нем нашли отражения многие виды трудовых договоров, которые ранее регулировались отдельными, как правило, подзаконными нормативными актами (трудовые договоры по совместительству; трудовые договоры с временными и сезонными работниками, надомниками, лицами, работающими у работодателей – физических лиц, и др.), реже законами. С учетом изложенного проблема обоснования критериев классификации трудовых договоров остается весьма актуальной. В советской теории трудового права особое место занимает специальное развернутое исследование видов трудового договора, которое было проведено на монографическом уровне Ф.М. Левиант[3]. Она констатировала, что с момента принятия КЗоТа 1922 г. появились новые виды трудовых до-

[1] См.: Советское трудовое право: Учебник / Под ред. В.С. Андреева. М., 1971. С. 110–118; *Голованова Е.А.* Трудовой договор. С. 26–39 и др.

[2] См.: Постановление ЦИК и СНК СССР от 4 июня 1926 г. «Об условиях труда на сезонных работах» // СЗ СССР. 1926. № 40. Ст. 290; Постановление ЦИК и СНК СССР от 7 марта 1933 г. «Об условиях труда рабочих и служащих, занятых в лесной промышленности и лесном хозяйстве» // СЗ СССР. 1933. № 18. Ст. 100; Постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 29 сентября 1981 г. «Положение об условиях труда надомников» // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1982. № 1; Постановление Совета Министров СССР от 22 сентября 1988 г. № 111 «О работе по совместительству» // СП СССР. 1988. № 33. Ст. 93; Постановление ГКТ СССР и ВЦСПС от 9 марта 1989 г. «Положение об условиях работы по совместительству» // Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств. 1989. № 6; Закон от 19 февраля 1993 г. «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям» // Ведомости РФ. 1993. № 16. Ст. 4520-1, и др.

[3] См.: *Левиант Ф.М.* Виды трудового договора. М., 1966.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

говоров. Традиционные основания их классификации, такие как срок и форма трудового договора, по ее мнению, стали явно недостаточными. Существующие виды трудовых договоров, как считала Ф.М. Левиант, не поддаются единой классификации, а более правильным представлялось дать несколько классификаций, в которых определяющими признаками должны быть в одних случаях народно-хозяйственное значение договоров, в других – срок или форма договора, особенности условий труда, характер трудовой связи и т.д. В этой связи были обоснованы следующие классификации трудовых договоров. По критерию народно-хозяйственного значения выделялись трудовые договоры, заключаемые в порядке организованного набора, общественного призыва, о работе на Крайнем Севере и приравненных к нему районах; по характеру трудовой деятельности различались трудовые договоры с преподавателями, медицинскими работниками и др.; по характеру трудовой связи – трудовые договоры с временными и сезонными работниками, внештатными работниками, совместителями; по инициативе заключения разграничивались трудовые договоры, заключаемые по инициативе обеих договаривающихся сторон; трудовые договоры, заключаемые в силу предписаний органов государственного управления (трудовые договоры с лицами, закончившими высшие, средние специальные учебные заведения и профессионально-технические училища), и трудовые договоры, заключаемые при содействии органов государственного управления (трудоустройство граждан, бронь при приеме на работу несовершеннолетних)[1]. Предложенные автором классификации трудовых договоров не абсолютизировались, отмечался их условный характер, так как отдельные виды трудовых договоров могли в себе сочетать комплекс различных признаков с учетом перечисленных критериев.

В 70-х годах XX в. была обоснована позиция, согласно которой договор бригадного подряда рассматривался как один из видов трудового договора. Рабочие и служащие состояли здесь в двух видах правовых связей с предприятием: непосредственно и опосредованно через бригаду[2]. Отметим, что прообразом этих договоров были трудовые договоры с артелью. Возможность заключения трудового договора с артелью предусматривалась также и КЗоТом РСФСР 1922 г. (ст. 30). При заключении договора с артелью для нанимателя возникали по отно-

[1] См.: *Левиант Ф.М.* Виды трудового договора. С. 66–68.

[2] См.: *Глозман В.А.* Трудовой договор в условиях научно-технического прогресса. С. 53; *Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П.* Советское трудовое право: вопросы теории. М., 1978. С. 282, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

шению к каждому лицу, входящему в состав артели и выполняющему у нанимателя обусловленную работу, те же обязанности и права, как если бы он заключил договор с ним лично (ст. 33 КЗоТа 1922 г.). К.М. Варшавский, анализируя КЗоТ 1922 г., отмечал, что по смыслу Кодекса в данном случае возникали договорные отношения между отдельными членами артели и нанимателем. Последствия такого построения отношений сводились к тому, что, с одной стороны, каждый член артели мог требовать выплаты ему причитающегося на его долю вознаграждения, а также выполнения работодателем всех прочих обязательств, установленных договором и законом. С другой стороны, наниматель имел право требовать непосредственно от каждого члена артели исполнения их обязанностей, а члены артели не вправе отказываться от исполнения законных требований на том основании, что договор заключен не с каждым из них в отдельности, а с артелью в целом. По мнению ученого, «ст. 33 КЗоТ 1922 года представляет собою не что иное, как применение общих начал гражданского права: «при неделимости предмета обязательства (такой неделимый характер имеет обязанность артели выполнять работу) должники признаются солидарными должниками», причем «по солидарному обязательству кредитор (наниматель) вправе требовать исполнения как от всех должников совместно, так и от каждого из них в отдельности, притом как полностью, так и в части долга. При делимости предмета обязательства (такова обязанность нанимателя уплатить вознаграждение) каждый кредитор вправе требовать исполнения в равной доле. Таким образом, каждый участник артели вправе требовать вознаграждения, а с другой стороны, и наниматель вправе требовать исполнения от каждого из участников артели, и нет надобности обращать требование от имени всей артели или ко всей артели в целом»[1].

В постсоветский период отдельные виды трудовых договоров утратили свое значение. Речь идет о договорах, заключаемых при активном участии органов государственного управления (трудовые договоры по организационному набору, общественному призыву, трудовые договоры при направлении на работу молодых специалистов). Приватизация государственных и муниципальных предприятий с начала 90-х годов поставила немало вопросов о природе трудовых отношений и договоров, заключаемых на предприятиях иных (негосударственных) форм собственности. Сам процесс приватизации шел зигзагообразно, его правила менялись неоднократно. На первом этапе в соответствии с Законом о

[1] *Варшавский К.М.* Указ. соч. С. 68–70.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

приватизации государственных и муниципальных предприятий (1991 г.) речь шла о праве трудовых коллективов на аренду предприятия с последующим его выкупом[1]. Закон о собственности в РФ (1990 г.) содержал упоминание о собственности коллективного арендного и кооперативного предприятий, в имуществе которых выделяются вклады работников[2]. Процесс приватизации государственной и муниципальной собственности, по мнению ряда ученых, дал основание для выделения новых видов трудовых договоров, таких как трудовой договор с «работающими собственниками» (членами корпорации). Так, Л.Ю. Бугров и Е.Б. Хохлов предлагали разграничить такие виды трудовых договоров, как договор трудового найма, который заключается в случаях поступления на работу к собственнику средств производства, и договор о труде с участником (членом) корпоративного предприятия[3]. В теории трудового права в этот период обосновывались особенности трудовых договоров, которые заключались в арендных предприятиях, в негосударственных организациях: хозяйственных товариществах, обществах, производственных кооперативах, – с так называемыми членами корпоративного предприятия. Одни авторы относили контракт с членом хозяйственного товарищества к разряду гражданско-правовых договоров, тесно смыкающихся с договором подряда[4]. Другие вообще отрицали необходимость трудового договора, утверждая, что в таких объединениях собственников трудовые отношения возникают только на основе членства, но ни как не трудового договора[5]. А.С. Пашков писал о том, что если учредительный договор о совместной деятельности полно определяет место и предмет деятельности члена организации, то необходимости в трудовом договоре нет[6]. Третьи авторы настаивали на трудоправовой природе договора с работающими членами корпоративного предприятия, но с учетом особенностей этого нового вида трудового договора[7]. Такие оценки были характерны для начального периода

[1] ВВС РФ. 1991. № 27. Ст. 928.

[2] ВВС РФ. 1990. № 30. Ст. 416.

[3] См.: *Бугров Л.Ю.* Проблемы свободы труда в трудовом праве России. С. 83–92; *Хохлов Е.Б.* Экономические методы управления и трудовое право. С. 123–124.

[4] См.: *Акопова Е.М.* Контрактная форма привлечения к труду наемных работников и членов хозяйственных товариществ. Ростов н/Д, 1992. С. 19.

[5] См.: *Юсупов Д.* Проблемы правового регулирования арендных отношений // Хозяйство и право. 1990. № 10. С. 65.

[6] См.: *Пашков А.С.* Договоры о труде в условиях многоукладной экономики // Государство и право. 1993. № 6. С. 63.

[7] См.: *Никитинский В.И. и др.* Правовое регулирование труда работающих собственников // Государство и право. 1992. № 6. С. 54–55.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

приватизации государственных и муниципальных предприятий, когда еще перспективы новой общественной организации труда не просматривались ни на практике, ни в законодательстве.

На следующем этапе приватизации приоритет был отдан такой форме приватизации, как акционирование, т.е. учреждение акционерных обществ закрытого и открытого типов. В ГК РФ (1994 г.) законодатель определил организационно-правовые формы юридических лиц: хозяйственные общества, хозяйственные товарищества, унитарные государственные и муниципальные предприятия, производственные кооперативы. Ученые-трудовики дифференцировали особенности правового регулирования трудовых отношений в корпорациях – объединениях капиталов (хозяйственные общества) и объединениях труда (хозяйственные товарищества). В первом случае, по их мнению, для возникновения трудовых отношений достаточно заключения трудового, а во втором – речь шла о сложном фактическом составе, включающем акт приема в члены товарищества или кооператива и трудовой договор[1]. Соответственно, выход из хозяйственного товарищества участников должен был повлечь за собой и прекращение трудового договора, более того, обосновывалась возможность расширения перечня оснований увольнения работника, мер дисциплинарного взыскания в учредительных документах корпораций-объединений труда. Но такой подход к дифференциации трудовых договоров в теории трудового права просуществовал недолго. Ему на смену пришел иной подход к трудовым отношениям, складывающимся в хозяйственных обществах и товариществах, а именно положение о «соседстве» двух самостоятельных правоотношений: трудовых и гражданско-правовых[2], причем последние не порождают особенностей в содержании и характере труда, его условиях и т.п. Следует отметить, что в ТК РФ не проводится дифференциация трудовых договоров в зависимости от организационно-правовых форм юридического лица. В основу классификации положены иные объективные критерии – особенности характера деятельности (религиозные организации, дипломатические представительства

[1] См., например: *Глазырин В.В.* Проблемы правового регулирования труда в негосударственных организациях // Правовое регулирование труда в условиях перехода к рыночной экономике: Труды Ин-та законодательства и сравнительного правоведения. Вып. 60. М., 1995. С. 11–18.

[2] См.: Курс российского трудового права. СПб., 1996. Т. 1. С. 89–107; *Лушникова М.В.* Трудовой договор и договор о предпринимательском труде: к вопросу о разграничении сферы действия трудового и гражданского законодательства // Проблемы совершенствования гражданского законодательства России. Ярославль, 1993. С. 66–77 и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

и консульские учреждения, организации Вооруженных сил РФ и др.) либо их местонахождение (районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности, организация работ вахтовым методом).

К вопросу о «смешанных» трудовых договорах

Юридическая конструкция смешанных (непоименованных) договоров зародилась в лоне гражданского права. Она появилась в связи с отсутствием соответствующего вида договора в положительном праве. В теории гражданского права выделяют два основных типа смешанных договоров[1]. Во-первых, это договоры, которые, включая условия (элементы) различных договоров, интегрируются в форме самостоятельного вида договора, и в последующем они должны быть признаны в качестве такового в положительном праве. Но до тех пор, пока в законе не появится эта модель договора, к ней следует применять общие принципы договорного права либо правила о договоре соответствующего типа, либо аналогию права и закона[2]. Во-вторых, это смешанные договоры, включающие условия различных видов договоров. В этом случае к каждой части договора применяются нормы о соответствующем виде договора. Действующий ГК РФ, как и его предшественник, признает непоименованные смешанные договоры. Согласно ст. 421 ГК РФ стороны могут заключать как предусмотренные, так и не предусмотренные законом договоры. Стороны могут заключить договор, в котором содержатся элементы различных договоров, предусмотренных законом или иными правовыми актами (смешанный договор). К отношениям сторон по смешанному договору применяются в соответствующих частях правила о договорах, элементы которых содержатся в смешанном договоре. Все, о чем мы вели речь выше, касалось отраслевого смешанного гражданско-правового договора. Но следует отметить, что в настоящее время появились исследования, в которых обосновывается конструкция полиотраслевых смешанных договоров, включающих условия договоров, принадлежащих к различным отраслям права, в том числе и публичным[3]. Рассмотрим, в какой части категории отраслевых и полиотраслевых договоров применимы к трудовым отношениям.

---

[1] См. подробнее: *Брагинский М.И., Витрянский В.В.* Договорное право. Общие положения. С. 323–324.

[2] См.: *Исаченко В.В., Исаченко В.Л.* Обязательства по договорам. СПб., 1914. С. 54–55; *Иоффе О.С.* Обязательственное право. С. 38; *Ойгензихт В.А.* Нетипичные договорные отношения в гражданском праве. Душанбе, 1984. С. 7.

[3] См., например: *Огородов Д.В., Челышев М.Ю.* Некоторые дискуссионные проблемы учения о смешанных договорах // Правоведение. 2007. № 6. С. 41–63.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

К вопросу об отраслевых смешанных договорах о труде. В трудовом праве, основанном на единстве частных и публичных начал, применение конструкции смешанных договоров имеет свои отраслевые особенности. Свобода заключения договоров о труде, не предусмотренных действующим законодательством, смешанных договоров, ограничена публичными пределами.

Во-первых, в трудовом законодательстве поименованы, имеют самостоятельное значение и самодостаточные содержание и структуру следующие типовые модели договоров о труде: индивидуальные договоры (трудовой договор, ученический договор) и коллективные договоры (коллективные договоры, соглашения). ТК РФ определяет в целях регулирования трудовых и социально-партнерских отношений строго поименованные типы договоров. Так, индивидуальные трудовые отношения возникают на основе именно трудового договора. Иными словами, законодатель предписывает конкретную модель (тип, вид) договора, порядок его заключения. Например, при решении вопросов материальной ответственности работников это может быть в случаях, допускаемых законодателем, договор о полной материальной ответственности. Во-вторых, предусмотренные ТК РФ особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников диктуют и соответствующие императивные нормы в отношении выбора конкретного вида трудового договора.

Между тем в рамках индивидуальных трудовых договоров не исключается появление договоров смешанного типа, например соединение в одном трудовом договоре условий собственно трудового договора и ученического договора. Нетипичные трудовые договоры, рассчитанные на нестандартные формы организации труда, могут включать в трудовой договор условия, присущие различным видам трудовых договоров, о чем мы более подробно будем говорить в следующем параграфе. Эти виды смешанных договоров впоследствии, возможно, получат специальное правовое регулирование, превратятся в один из самостоятельных видов трудовых договоров. Нельзя не отметить, что появление таких нетипичных трудовых договоров сопровождается попытками теоретического обоснования так называемых полиотраслевых договоров, включающих трудоправовые и гражданско-правовые, административно-правовые условия договоров. И в-третьих, здесь следует указать еще на одно ограничение свободы договоров – смешанные договоры не должны снижать уровень гарантий трудовых прав работников, ухудшать их положение по сравнению с действующим законодательством, коллективными договорами.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

В трудовом праве в дополнение к основным типам индивидуальных и коллективных договоров могут заключаться иные виды соглашений о труде: договор о полной материальной ответственности, договор о совмещении профессий, должностей, договор о возмещении расходов при использовании личного имущества работника и т.д. Эти договоры существуют постольку, поскольку существует основной договор, «следуют его судьбе». Они могут включаться в содержание основного договора, например трудового договора, превращаясь в дополнительные условия трудового договора или дополнительное соглашение (приложение) к трудовому договору. Таким образом, вряд ли в этой ситуации можно вести речь о смешанном договоре.

К вопросу о полиотраслевых смешанных договорах о труде. Л.С. Таль, в своих ранних работах признававший возможность существования таких договоров, в последних работах оставил данный вопрос открытым, предлагая решить его в законодательном порядке. Он высказывал сомнения в отношении идеи использования применительно к смешанным договорам норм, которые регулируют составляющие его модели договоров[1]. В 20-е годы XX в. практически все ученые отрицали возможность существования смешанных договоров, включающих в себя условия трудового и гражданско-правового. Это касается И.С. Войтинского, Е.Н. Даниловой, А.Ф. Ляха[2] и др. К.М. Варшавский выступал за широкое субсидиарное применение общих норм договорного права к трудовым договорам, но о смешанном типе трудовых договоров он прямо не высказывался[3]. В то же время В.М. Догадов утверждал, что бывают случаи, когда трудовой договор нельзя отличить от договора подряда. Он считал, что это некий третий (промежуточный) тип договора, который должен подвергнуться регламентации в положительном праве[4]. В настоящее время эта проблема вновь стала актуальной.

В связи с распространением практики применения заемного труда специалистами гражданского права предпринимаются попытки обоснования нового вида договора – «договор предоставления персонала». Так, И. Шиткина считает, что это смешанный договор, специально не предусмотренный ГК РФ, соединяющий в себе элементы различных

[1] *Таль Л.С.* Положительное право и неурегулированные договоры // Юридические записки Демидовского юрид. лицея. Вып. III (XIII). Ярославль, 1912. С. 434.

[2] См.: *Войтинский И.С.* Трудовой договор по Кодексу законов о труде // Вопросы труда. 1923. № 9. С. 27–44; *Лях А.Ф.* Трудовой договор. М., 1925, и др.

[3] См.: *Варшавский К.М.* Указ. соч.

[4] См.: *Догадов В.М.* Очерки трудового права. С. 54.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

гражданско-правовых договоров и элементы трудового договора[1]. Подобные попытки обоснования смешанных договоров имеют место и в отношении договоров с руководителями организации, членами коллегиальных исполнительных органов организации, профессиональными спортсменами[2]. Так, появились разработки теории предпринимательского договора с руководителем юридического лица. Например, Т.В. Кашанина ввела новое, по ее мнению, понятие трудового контракта как коммерческого договора по поводу купли-продажи рабочей силы и ее использования, который сочетает в себе элементы трудового договора и договора подряда[3]. Никто не отрицает особого правового статуса руководителя хозяйственного общества, но предлагаемый цивилистами вариант решения проблемы не выдерживает критики, о чем мы уже писали в первом томе настоящего Курса, когда рассматривали проблемы сферы действия норм трудового права.

У концепции полиотраслевых (смешанных) договоров находятся сторонники не только среди среди ученых-цивилистов, но и среди ученых-трудовиков. Так, в «Курсе российского трудового права» авторы, рассматривая возможность включения в трудовой договор гражданско-правовых условий, констатируют: «Трудовой договор приходится признать своего рода комплексным юридическим фактом и комплексным источником права. Как комплексный юридический факт трудовой договор порождает и трудовые, и гражданско-правовые правоотношения; как из комплексного источника права из трудового договора вытекают субъективные права и обязанности разной отраслевой принадлежности»[4]. К сожалению, какого-либо обоснования столь новаторским положениям в названном Курсе мы не находим.

По нашему мнению, конструкция смешанного предпринимательского договора, содержащего признаки трудового договора и договора подряда, необоснованна как с позиций трудового, так и с позиций гражданского законодательства. Институт смешанных договоров в гражданском праве имеет отношение только к различным видам гражданско-правовых договоров (ст. 421 ГК РФ). Из содержания указанной статьи не вытекает возможности заключения смешанного до-

[1] См.: *Шиткина И.* Договор предоставления персонала: что это такое? // Хозяйство и право. 2004. № 1. С. 98–102.

[2] См.: *Васькевич В.П.* Система договоров в профессиональном спорте: гражданско-правовые, трудовые и смешанные договоры // Правоведение. 2006. № 7. С. 76–83.

[3] См.: *Кашанина Т.В.* Хозяйственные товарищества и общества: правовое регулирование внутрифирменной деятельности. М., 1995. С. 310–312.

[4] Курс российского трудового права. Т. 3. Трудовой договор. СПб., 2007. С. 271.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

говора, включающего договоры различных отраслей права, т.е. межотраслевого смешанного договора.

Основной проблемой «смешанных договоров» является соотношение в его содержании разноотраслевых условий. Речь идет о случаях, когда, к примеру, гражданско-правовые условия ограничивают, снижают уровень осуществления трудоправовых условий. Заявление о «смешанной природе» заключенного договора не дает ответа на поставленный вопрос.

В постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» дается разъяснение в отношении споров по поводу неисполнения или ненадлежащего исполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер (например, о предоставлении жилого помещения, о выплате работнику суммы на приобретение жилого помещения). Несмотря на то, что эти условия включены в содержание трудового договора, по мнению суда, они по своему характеру являются гражданско-правовыми обязательствами. Из этой констатирующей положение вещей позиции Верховного Суда вытекает общий вывод о незапрещенности включения в содержание трудового договора гражданско-правовых условий. Если идти дальше, то допускается и возможность существования смешанных трудовых договоров, в содержание которых включаются гражданско-правовые обязательства. Таким образом, под общей «шапкой» трудового договора могут находиться условия, которые регулируются различными отраслевыми нормативными актами.

Между тем это правоположение (официальное толкование) Верховного Суда РФ фактически вносит элементы новизны в правовое регулирование трудовых отношений. Обоснованность такого толкования ТК РФ вызывает у нас возражения.

Во-первых, трудовой договор не может быть по содержанию смешанным, разноотраслевым. Необходимо разграничивать договор как документ и договор как юридический факт[1]. Договор как документ – материальный носитель информации – может включать договоренности сторон разной отраслевой принадлежности. Однако не существует смешанных, разноотраслевых правоотношений. Поэтому трудовой договор является основанием возникновения трудового правоотношения, в то время как гражданско-правовые обязательства – основани-

[1] См.: *Бондаренко Э.Н.* Основания возникновения трудовых правоотношений: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2004. С. 28–29.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ем возникновения именно гражданско-правовых отношений. В содержание трудового договора включаются только условия труда и его оплаты, и порождают такой договор трудовые права и обязанности сторон (ст. 21, 22 ТК РФ). Иные условия, которые не носят трудоправовой характер, порождают права и обязанности другой отраслевой принадлежности. В этой связи прекращение трудового договора прекращает только трудовые правоотношения, гражданско-правовые отношения (например, по поводу предоставления жилья за счет работодателя) сохраняют свою силу и прекращаются в порядке, предусмотренном гражданским законодательством.

Во-вторых, трудоправовые условия и иные условия договора могут быть объединены в одном документе-договоре. Наименование этого документа «трудовой договор» будет свидетельствовать лишь о том, что трудоправовые условия являются основными, определяющими в договоре, а иные (чаще всего гражданско-правовые условия) являются производными. Последние не должны снижать уровень, ограничивать трудовые права работника, изменять сущность договора. Это требование вытекает из отраслевого принципа запрета ухудшения положения работника по сравнению с трудовым законодательством.

В-третьих, не исключена и прямо противоположная ситуация. Например, в случае заключения гражданско-правового договора на выполнение подрядных работ стороны вправе в договор включить иные условия трудоправового характера. Стороны могут предусмотреть в этом договоре возможность субсидиарного применения норм трудового права о рабочем времени, об оплате сверхурочных работ, оплачиваемых отпусках и т.д. Это не противоречит гражданско-правовым принципам, согласно которым стороны свободны в установлении своих прав и обязанностей на основе договора и в определении любых не противоречащих законодательству условий договора. На основе этого принципа трудоправовые условия приобрели характер гражданско-правовых условий.

20.8. Нетипичные трудовые договоры

Нетипичные трудовые договоры – это договоры, отличающиеся новизной конструкции и содержания, последнее характеризуется существенным видоизменением (модификацией) одного или нескольких признаков трудового договора: личностного, организационного и имущественного. Появление в практике нетипичных трудовых договоров обусловлено многообразием современной экономической

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

жизни, которая значительно богаче известных формализованных конструкций. Новые формы организации наемного несамостоятельного труда не отрицают конструкции традиционного трудового договора. Однако их законодательная регламентация должна допускать отступление от традиционных начал трудового права в сторону большей договорной свободы. Именно в этом состоит перспектива законодательного развития правового института трудового договора, его места в трудовом праве России как одного из способов установления гибких форм найма и увольнения определенных категорий работников[1]. Это означает и дальнейшую дифференциацию в правовом регулировании трудовых отношений.

Нетипичные формы трудового договора также характеризуются высокой степенью индивидуализации его условий соглашением сторон. Но и в этом случае свобода трудового договора ограничена пределами, вытекающими из публичных начал трудового права. Таким образом, нормативная дифференциация и договорная индивидуализация трудового договора (его гибкость) всегда сопровождаются публичными пределами. Это не что иное, как проявление более общего принципа единства частных и публичных начал в правовом регулировании трудовых отношений в ключе социального назначения трудового права. Подчеркнем, что наряду с гарантированностью, защитой трудовых прав работника социальное назначение современного российского трудового права во многом сориентировано на справедливое согласование прав и законных интересов сторон в трудовом договоре (ст. 1 ТК РФ).

При этом в каждом проявлении гибкого регулирования трудовых отношений динамика, отступление от регламентации стандартной занятости должны сочетаться с гарантиями прав работника, стабильностью трудового правоотношения. В каждом сегменте рынка труда глубина гибкости должна быть сопоставима с правовыми гарантиями. Это даже не «две стороны медали», а диалектическое единство внешнего проявления производственной и социальной функций трудового права, согласования прав и интересов сторон трудового договора. Понятие стабильности трудового договора во многом связывается с гарантированностью трудовых прав работника, запретом ухудшать положение работника по сравнению с уровнем государственных стандартов трудовых прав, а равно уровнем международно-правовых стандартов трудовых прав.

[1] См.: *Дивеева Н.И.* Указ. соч. С. 119.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Рассмотрим совмещение гибкости (дифференциации и индивидуализации) и стабильности (гарантированности) в регулировании трудовых отношений на конкретных примерах нетипичных трудовых договоров. Яркими примерами нетипичных трудовых договоров являются договоры о заемном труде, в которых существенно модифицирован личностный признак (фактический и юридический работодатели); договоры с телеработниками, характеризующиеся особым организационным критерием; договоры с руководителем организации, в котором модификации подвергаются в той или иной степени личностный, имущественный и организационный критерии. Рассмотрим по порядку.

Трудовые договоры с руководителями организаций. В постсоветский период особое место в дискуссиях ученых-трудовиков отводилось новому виду договора – договору с руководителем организации. Причиной тому послужила непоследовательная и неоднозначная позиция законодателя. Так, в соответствии с Указом Президента РФ от 10 июня 1994 г. № 1200 «О некоторых мерах по обеспечению государственного управления экономикой» с руководителем федерального государственного предприятия и представителями государства в органах управления акционерных обществ заключался гражданско-правовой договор[1]. Некорректные формулировки Закона об акционерных обществах (1995 г.) и об обществах с ограниченной ответственностью (1998 г.) оставляли открытыми вопросы об отраслевой принадлежности договоров, заключаемых с руководителем и членами правления общества. Неоднозначно складывалась и судебная практика. Отсюда мнения и комментарии вышеупомянутого законодательства в отношении руководителей организации и коллегиальных исполнительных органов разделились. Одна группа авторов-цивилистов и некоторые ученые-трудовики[2] настаивали на гражданско-правовой природе рассматриваемых договоров.

Например, Т.В. Кашанина ввела новое, по ее мнению, понятие трудового контракта как коммерческого договора по поводу купли-продажи рабочей силы и ее использования, который сочетает в себе элементы трудового договора и договора подряда[3]. Никто не отрицает особого правового статуса руководителя хозяйственного общества, но предлагаемый цивилистами вариант решения проблемы не выдержи-

[1] СЗ РФ. 1994. № 7. Ст. 700.

[2] См.: *Мартиросян Э.Р.* Правовая природа отношений между руководителем организации и собственником имущества // Государство и право. 1996. № 10. С. 48–53.

[3] См.: *Кашанина Т.В.* Указ. соч. С. 310–312.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

вает критики. Конструкция смешанного предпринимательского договора, содержащего признаки трудового договора и договора подряда, не обоснованна как с позиций трудового, так и гражданского законодательства. Институт смешанных договоров в гражданском праве имеет отношение только к различным видам гражданско-правовых договоров (ст. 421 ГК РФ). Из содержания указанной статьи не вытекает возможности заключения смешанного договора, включающего договоры различных отраслей права, т.е. межотраслевого смешанного договора. Возвращаясь к различным толкованиям положений закона о договорах с директорами и членами правления, следует отметить, что ученые-трудовики придерживаются отличной от цивилистов позиции. Они единодушно причисляют эти договоры к трудовым договорам[1]. Различались трактовки условий и содержания этого договора, оснований прекращения. Так, В.В. Глазырин утверждал, что с директором хозяйственного общества может быть заключен как срочный трудовой договор, так и трудовой договор на неопределенный срок[2]. Действительно, в законе не содержалось прямого указания на срочность трудового договора с указанными лицами. Но толкование статей, посвященных порядку образования и досрочного прекращения полномочий исполнительного органа, приводило к выводу об исключительно срочном характере трудового договора. Коль скоро с названными лицами заключается срочный трудовой договор, то он может быть прекращен по инициативе работодателя только по основаниям, установленным трудовым законодательством. С этим положением не соглашался Ю.П. Орловский, буквально трактуя Закон об акционерных обществах. Он считал, что увольнение руководителей и членов правления может производиться не только со ссылкой на конкретные основания КЗоТа РФ, но и по п. 4 ст. 69 Закона об акционерных обществах. Более того, по мнению Ю.П. Орловского, акционеры не обязаны мотивировать основания прекращения контракта с руководителем[3]. Законодатель поставил точку в дискуссии о правовой природе договора с руководителем, выделив в ТК РФ специальную главу 43 «Особенности регулирования труда руководителя организации и членов

[1] См.: *Куренной А.* Контракт с руководителем предприятия // Закон. 1995. № 9. С. 98; *Сыроватская Л.А.* Трудовые отношения и трудовое право // Государство и право. 1996. № 7. С. 75–82 и др.

[2] См.: *Глазырин В.* Правовое положение в трудовых отношениях органа управления акционерным обществом // Законодательство и экономика. 1997. № 3–4. С. 12.

[3] См.: *Орловский Ю.П.* Теория и практика трудового законодательства // Экономика и право. 1998. № 1. С. 93–95.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

коллегиального исполнительного органа организации», предусмотрев особенности заключения и расторжения трудового договора, материальной ответственности.

Тем не менее на практике встал вопрос порядка увольнения руководителя по дополнительным основаниям по решению уполномоченного органа юридического лица или собственника имущества организации (ст. 278 ТК РФ). Должны ли названные органы и лица обосновывать досрочное прекращение трудового договора с руководителем? Эта проблема стала предметом рассмотрения Конституционного Суда РФ. Речь идет о постановлении Конституционного Суда РФ от 15 марта 2005 г. № 3-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона «Об акционерных обществах» в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, октябрьского районного суда города Ставрополя, жалобами ряда граждан». Конституционный Суд признал положения рассматриваемой статьи Закона не противоречащими Конституции РФ. По его мнению, особые правила расторжения трудового договора с руководителем организации вытекают из объективно существующих особенностей характера и содержания труда руководителя, доверительности в отношениях между собственником (учредителями) организации и руководителем. Вместе с тем, как подчеркивает Конституционный Суд, предоставление собственнику права принять решение о досрочном расторжении трудового договора с руководителем организации без указания мотивов увольнения предполагает, в свою очередь, предоставление последнему адекватных правовых гарантий защиты от негативных последствий, которые могут наступить для него в результате потери работы, от возможного произвола и дискриминации. К числу таких гарантий относится выплата компенсации за досрочное расторжение трудового договора, размер которой должен в максимальной степени компенсировать увольняемому лицу неблагоприятные последствия, вызванные потерей работы. По сути имеются в виду общие публичные пределы гибкости трудового договора, вытекающие из социального назначения трудового права. Иными словами, расширение прав работодателя должно сопровождаться усилением правовых гарантий работника с целью достижения баланса, согласования прав и интересов сторон трудового договора. Кроме того, Конституционный Суд в названном Постановлении называет и другие общие публичные пределы, основанные на правовых принципах. Он отмечает, что общеправовой принцип недопустимости

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

злоупотребления правом, как и запрещение дискриминации, в полной мере распространяется на сферу трудовых отношений, определяя пределы дискреционных полномочий собственника.

Вместе с тем порядок прекращения любого трудового договора характеризуется специальным (конкретным) пределом правового регулирования. Таковым является обоснованность основания увольнения по инициативе работодателя. К сожалению, Конституционный Суд РФ занял по этому вопросу позицию, которая вызывает у нас сомнения. Поскольку речь идет о трудовом договоре, то следует вспомнить концепцию стабильности трудового правоотношения, в соответствии с которой правовая модель прекращения трудового договора включает в себя обоснованность причины увольнения.

Мы считаем, что увольнение руководителя по инициативе работодателя без указания мотивов нарушает принцип стабильности (гарантированности) трудовых прав, о чем речь пойдет дальше. На наш взгляд, законодатель с учетом дифференциации правового регулирования труда руководителя вполне обоснованно может ограничиться открытым (оценочным) перечнем оснований прекращения трудового договора по решению собственника (учредителя) организации, обусловив лишь тот факт, что эти основания не являются «виновными» основаниями увольнения, т.е. расторжение трудового договора в этом случае не является мерой юридической ответственности. Это мы называем нормативной гибкостью трудового договора. Между тем на уровне индивидуализации трудового договора, индивидуально-договорного регулирования (договорная гибкость) основания прекращения трудового договора с руководителем организации по инициативе собственника (учредителей) должны быть конкретизированы. В случае судебного разбирательства на работодателе должна лежать обязанность обоснования мотивов прекращения трудового договора. Таким образом, в юридической конструкции трудового договора с руководителем организации налицо сочетание гибкости регулирования трудовых отношений (открытый перечень оснований досрочного прекращения трудового договора с руководителем), с одной строны, и стабильности – с другой (обеспечение уровня гарантий трудовых прав, мотивированность (обоснованность) увольнения, запреты дискриминации, злоупотреблений правами).

В теории трудового права вопрос о природе договора с руководителем остается открытым. Так, Т.А. Бойченко и Э.Р. Мартиросян настаивают на гражданско-правовой природе договора с руководителем организации, считают позицию законодателя необоснованной по ква-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

лификации этого договора в качестве трудового. По их мнению, этот договор не отвечает признакам трудового договора, так как, во-первых, его сторонами являются учредители (собственники) и руководитель как орган юридического лица; во-вторых, руководитель не выполняет трудовой функции и не подчиняется правилам внутреннего распорядка. В качестве общего вывода авторы констатируют, что руководитель организации является органом юридического лица, приобретает и теряет свои полномочия на основании норм гражданского права. А проблему социальной защиты руководителя можно решить с помощью субсидиарного применения норм трудового права либо путем установления соответствующих условий в договоре[1].

Позволим себе не согласиться с такой трактовкой правового статуса руководителя. С руководителем заключается один из нетипичных видов трудового договора. Он не является смешанным, межотраслевым, он остается трудоправовым. С учетом дифференциации трудовое правоотношение с руководителем характеризуется личным признаком (обязательно личное участие в исполнении функций руководителя), организационным (выполнение определенного круга функций управленческого характера с подчинением трудовому распорядку) и возмездным.

Практика стран Запада свидетельствует о дифференциации в правовом регулировании правового статуса руководящих работников. В большинстве стран на руководящих работников распространяется трудовое законодательство с учетом особенностей их правового статуса. Так, в отношении реализации коллективных трудовых прав названные работники обычно исключаются из числа лиц, имеющих право участвовать в коллективных переговорах, ограничивается применение к ним положений коллективных договоров. Немало норм-изъятий приняты в отношении оснований и условий расторжения трудового договора с такими работниками при одновременном предоставлении дополнительных гарантий, связанных с увольнением (более длительные сроки предупреждения, повышенное выходное пособие). Предусматривается повышенная материальная ответственность руководящих работников за вред, причиненный работодателю, в ряде случаев на основании норм гражданского законодательства. Допускается более гибкая регламентация рабочего времени и времени отдыха, ограничивается право на выбор работы на основании «пактов о некон-

[1] См.: *Бойченко Т.А., Мартиросян Э.Р.* Проблемы трудового права: права и обязанности работодателя. Новосибирск, 2004. С. 40 и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

куренции», ограничивается совместительство. Международная организация труда рассматривает руководящих работников как субъектов трудового законодательства. В ряде конвенций и рекомендаций МОТ содержатся положения о применении к таким работникам международно-правовых стандартов трудовых прав по усмотрению национального законодателя[1].

Трудовой договор с телеработниками. Следующей разновидностью нетипичных трудовых договоров являются трудовые договоры с телеработниками (компьтерными надомниками). Они характеризуются существенной модификацией организационного критерия трудового договора.

В настоящее время телеработа получила значительное распространение и стала одним из наиболее ярких примеров современного способа организации труда. Именно поэтому на уровне Евросоюза вопросам регулирования телетруда было уделено особое внимание. В 2001 г. Еврокомиссией было инициировано проведение переговоров между Европейской конфедерацией профсоюзов, Объединенной конфедерацией работодателей Европы, Европейской ассоциацией малого и среднего бизнеса, а также Европейским объединением предприятий по вопросам, связанным с использованием труда электронных надомников. Результатом переговоров явилось подписание сторонами рамочного соглашения о телеработе от 23 мая 2002 г. Рамочное соглашение охватывает различные формы телеработы, но посвящено лишь легальному телетруду, который осуществляется на основе трудового договора и строится на основе принципа признания равенства прав между телеработниками и работниками, занятыми в производственных помещениях работодателя. Следует отметить, что положения, содержащиеся в рамочном соглашении, имеют очень важное значение, создают платформу стабильности рассматриваемых нетипичных трудовых отношений, гарантированности трудовых прав работников. Эти рекомендации могут быть адаптированы и усовершенствованы каждым из государств – членов Европейского союза по мере преобразований, происходящих в сфере труда, с учетом особенностей национального законодательства и практики его применения. Как указано в самом соглашении, оно должно быть имплементировано в национальное законодательство посредством заключения коллективных договоров и соглашений в соответствии с национальным законодатель-

[1] См.: *Лютов Н.Л.* Правовое регулирование трудовых отношений руководящего персонала // Труд за рубежом. 2002. № 2. С. 71–87.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ством и практикой, а также путем внесения изменений и дополнений в уже заключенные коллективные и индивидуальные трудовые договоры. Особо отмечается, что имплементация Рамочного соглашения не должна снижать уровень защиты, предоставляемый работнику в соответствии с национальным законодательством. Соглашение закрепляет основные положения, касающиеся порядка найма, условий труда, защиты персональных данных, право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, а также реализацию коллективных прав электронных надомников. Оно устанавливает, что объем прав и свобод, гарантированных телеработникам, не может меньше объема прав, предоставляемых другим наемным работникам данного работодателя.

По данным на июнь 2006 г., рамочное соглашение было имплементировано большинством стран – членов Европейского союза. При этом способы и процедуры имплементации, выбранные социальными партнерами, различны и обусловлены особенностями национального законодательства и практики его применения. В Испании и Франции – посредством заключения коллективных договоров и соглашений, в Великобритании и Нидерландах – посредством внесения изменений в действующее законодательство[1]. Осознавая все преимущества телетруда, правительства разных стран предпринимают меры, направленные на развитие такого гибкого способа организации трудовой занятости.

В Рамочном соглашении телеработа определяется достаточно широко. Под ней понимается такой способ организации труда, при котором значительную часть рабочего времени работник трудится вне производственных помещений работодателя. Работа выполняется с использованием современных средств связи, в том числе посредством передачи информации через Интернет. Такое широкое определение телеработы позволяет охватить различные формы телетруда:

– телеработу на дому (рабочее место оборудуется в домашних условиях работника, для работы используется телефон и компьютер с выходом в Интернет);

– альтернативную (смешанную) телеработу (работник часть времени работает в офисе, а часть – вне офиса нанимателя, в том числе в телецентрах и на дому);

[1] См.: Place of work and working conditions (Электронный ресурс). Режим доступа: http://www.eurofound.europa.eu/docs/ewco/tn0701029s/tn0701029s.pdf, свободный. – Загл. с экрана).

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

– мобильную телеработу (работник выполняет свою трудовую функцию в большей степени вне дома и вне офиса работодателя, также используя современные средства связи);

– работу в удаленных телецентрах (телекоттеджах) (телецентры представляют собой коллективные рабочие места, оборудованные современными телекоммуникациями, которые располагаются, как правило, за пределами быстрой транспортной доступности основного офиса работодателя).

Таким образом, телетруд характеризуется двумя основными признаками: 1) осуществление трудовой деятельности вне места нахождения работодателя; 2) способ осуществления трудовой деятельности посредством современных средств и видов телекоммуникаций. Эти характеристики телетруда предопределяют и видоизменение организационного критерия трудового договора. В законодательстве зарубежных стран дефиниции телетруда, как правило, содержат названные признаки и в ряде случаев дополняются и количественными показателями рабочего времени. Так, согласно Всеобщему закону Перу о труде трудовой договор о дистанционном труде регулирует выполнение работ без физического присутствия работника на предприятии, с которым он может поддерживать связь с помощью компьютера, телекоммуникационных и аналогичных средств, позволяющих осуществлять контроль и надзор[1]. В США к телеработникам относятся те, кто работает дома по крайней мере один день в месяц, используя современные средства связи. В Японии электронными надомниками признаются лица, выполняющие оплачиваемую работу на регулярной основе, используя информационные и коммуникационные технологии, не менее 8 часов в неделю. При этом работа может выполняться как в одном, так и в нескольких местах, располагающихся вне офиса работодателя. В Германии телеработа определяется как выполняемая на постоянной основе работа с использованием информационных и технологических средств связи, в частности компьютера, расположенного в месте, согласованном между работником и работодателем, но за пределами производственного помещения работодателя. При этом если телеработа хотя бы частично (в течение 1 дня в неделю, 1 дня в две недели) выполняется в офисе нанимателя, то она рассматривается как альтернативный телетруд.

Нетипичность трудового договора с телеработниками обусловлена в первую очередь видоизменением организационного критерия.

[1] МОТ: Трудовые отношения: доклад V (1) / Международная конференция труда, 95-я сессия. Женева, 2006. С. 42.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Это проявляется в выполнении работы не в привычном для индустриального способа производства месте (на заводах, фабриках, предприятиях, в учреждениях, организациях), а непосредственно дома у работника либо в специально оборудованных телецентрах, телекоттеджах. Распределение и учет рабочего времени, времени отдыха, норм труда, нетрадиционный характер связи и общения в процессе работы, являющиеся во многом следствием нестандартности рабочего места, его удаленности от основного офиса, обладают значительной спецификой. Особенность телеработы заключается и в том, что в процессе труда не требуется постоянного контакта с нанимателем. В этом смысле телеработники обладают большей независимостью по сравнению со своими коллегами, работающими непосредственно в месте нахождения работодателя. Они меньше подвергаются контролю со стороны руководителя, что, однако, не приводит к полному исчезновению директивной власти работодателя. Контроль осуществляется различными способами. Так, в Австрии закрепляется обязанность работника с определенной периодичностью направлять непосредственному руководителю информацию, содержащую сведения о его месте нахождения, выполняемых обязанностях. На Кипре распространено использование табелей учета отработанного времени. В Болгарии связь с электронными надомниками поддерживается в основном по телефону, при этом работники обязаны предоставлять регулярные отчеты о выполненной работе и хронометраж дня. В Германии и Люксембурге на уровне коллективных соглашений закреплено, что контакты с работниками могут осуществляться только в пределах рабочего времени, установленного в основной организации, и в определенные часы.

Контроль со стороны работодателя также обеспечивается его правом на инспектирование уже созданного рабочего места работника с целью проверки соблюдения требований безопасности и охраны труда. На необходимость проведения инструктажа и последующей проверки рабочего места работника указывается в Рамочном соглашении о телетруде. Согласно ст. 8 Рамочного соглашения именно работодатель несет ответственность за обеспечение здоровых и безопасных условий труда для данной категории работников. При заключении трудового договора он должен информировать электронного надомника об условиях и охране труда на рабочих местах, и в особенности о требованиях, предъявляемых к использованию компьютера на рабочем месте. Работник должен четко соблюдать и выполнять эти требования. Наконец, соглашение устанавливает право работодателя, представителей работников, а также контрольных и надзорных органов посещать

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

место телеработы с целью удостовериться в четком соблюдении и исполнении работником требований безопасности и охраны труда. Если оно находится непосредственно дома, посещение допустимо только после предварительного уведомления и получения на то согласия работника. Данное требование объясняется действием принципа невмешательства в частную жизнь. Таким образом, закрепляется обязанность работодателя проводить последующее инспектирование рабочего места и условий труда телеработника. В Словакии трудовая инспекция по собственной инициативе проводит регулярные проверки рабочего места телеработников с целью убедиться в том, что используемое оборудование соответствует техническим требованиям, а рабочее место – требованиям охраны труда.

В некоторых странах положения, направленные на обеспечение здоровых и безопасных условий труда, содержатся не в законодательстве, а в коллективных договорах и соглашениях. Например, в Люксембурге заключенное в 2006 г. на национальном уровне соглашение о телеработе определяет, что работодатель должен информировать работника о проводимой в компании политике в области обеспечения здоровых и безопасных условий труда, а также об особых требованиях, предъявляемых к используемому оборудованию, в частности к компьютеру. В этом же соглашении закрепляется обязанность сторон трудового договора при его заключении согласовать условия о технической поддержке со стороны работодателя, периодичности и продолжительности работы непосредственно в офисе, финансовой ответственности работодателя в случае ремонта или замены оборудования.

При таком способе организации труда практически отсутствует отличительный для промышленного способа производства признак труда как кооперированный характер. Постоянная работа на дому лишает работника возможности личного общения с коллегами и руководителем. В Португалии вопрос о снижении социальной изолированности электронных надомников решается на уровне Трудового кодекса, который обязывает работодателя проводить регулярные собрания с участием телеработников и работников, работающих непосредственно в офисе. Согласно Закону Норвегии от 17 июня 2005 г. «Об условиях труда, рабочем времени и защите занятости» работа электронных надомников должна быть организована таким образом, чтобы он мог поддерживать контакты со своими коллегами. В Великобритании широко практикуется проведение собраний, «круглых столов», телеконференций как непосредственно в офисе, так виртуально посредством Интернета. Таким образом, сотрудничество и общение «лицом к ли-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

цу» заменяется опосредованным общением с помощью средств связи. В некоторых странах положения, направленные на предотвращение изолированности телеработника, содержатся в коллективных договорах и соглашениях, особенно в тех государствах, где такие соглашения играют основную роль в регулировании трудовых отношений. Например, в Германии коллективные договоры содержат положения о том, что телеработники должны посещать регулярно проводящиеся собрания в офисе работодателя. В Люксембурге национальное соглашение о телеработе, заключенное в 2006 г., закрепляет обязательство работодателей убедиться в том, что меры, предпринимаемые ими, помогают предупредить чувство изолированности электронных надомников. В свою очередь, в локальных актах предусматривается обязанность телеработников посещать основной офис по крайней мере один раз в две недели, чтобы поддерживать контакты с коллегами и руководством.

В ряде стран легализация телетруда (дистанционного труда) осуществлена на уровне Трудового кодекса. Так, В ТК Чехии (2007 г.) предусмотрено специальное регулирование трудовых отношений работников, не работающих на рабочем месте работодателя. На данного работника распространяются правила о трудовом договоре, закрепленные в Трудовом кодексе, а также определяются некоторые случаи, когда Кодекс на такого работника не распространяется. Эти случаи касаются, например, графика рабочего времени, оплаты сверхурочного труда, возмещения заработной платы в случае серьезных личных проблем и т.п. Трудовой кодекс также регламентирует порядок доставки (передачи) работодателем документов работнику посредством Интернета или службы электронных коммуникаций, подписание документов электронной подписью, особо оговаривается наличие письменного соглашения, заключенного с работником, которое содержит согласие работника относительно данной формы электронного общения с работодателем. Зарубежными специалистами констатируется, что вышеназванное правовое регулирование положения телеработников в действительности «такое же, как и при правовых рабочих отношениях, причем юридическая регламентация не содержит препятствий для выполнения реализации как данных прав, так и прав сопутствующих... Но остаются проблемы, связанные с оценкой действительного рабочего времени, с предотвращением травм и т.п.»[1].

[1] См.: *Захариаш Я., Матейка Я.* Дистанционная работа в условиях действующего законодательства Чехии // Российский ежегодник трудового права. 2007. № 3. С. 522.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

В России в течение последних нескольких лет рассматриваемые нетипичные трудовые договоры заключаются все чаще. Однако нормативная основа, отражающая особенности регламентации деятельности электронных надомников, отсутствует, что не способствует стабильности возникающих отношений, ведет к ухудшению правового положения работника. Как отмечалось ранее, одним из основных отличительных признаков данного способа организации труда является выполнение работником своей трудовой функции вне офиса работодателя, как правило, дома. Вместе с тем именно этот признак объединяет телеработников с обычными надомниками, особенности регулирования труда которых предусмотрены главой 49 ТК РФ. В соответствии со ст. 310 ТК РФ надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет. В части, не противоречащей ТК РФ, трудовые отношения надомников регулируются также постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 29 сентября 1981 г. № 275/17-99 «Об утверждении Положения об условиях труда надомников»[1]. Из буквального толкования положений данного акта следует, что он призван регулировать труд, который направлен, как правило, на производство товаров народного потребления, оказание отдельных видов услуг гражданам и предприятиям. Вместе в тем труд надомника «сегодняшнего дня» (телеработника) далек от модели, изложенной в Положении об условиях труда надомников, а следовательно, распространить его в полной мере на телеработников не представляется возможным.

Несколько по-иному понятие надомного труда сформулировано в Конвенции МОТ № 177 «О надомном труде» 1996 г.[2] и одноименной Рекомендации МОТ № 184[3]. Согласно ст. 1 Конвенции термин «надомный труд» означает работу, которую лицо, именуемое надомником, выполняет: по месту его жительства или в других помещениях по его выбору, но не в производственных помещениях работодателя, за вознаграждение, с целью производства товаров или услуг, согласно

[1] Об утверждении Положения об условиях труда надомников: Постановление Госкомитета СССР по труду и социальным вопросам, Секретариата ВЦСПС от 29 сентября 1981 г. № 275/17-99 // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1982. № 1.

[2] О надомном труде: Конвенция МОТ № 177. Принята в Женеве 20 июня 1996 г. на 83-й сессии Генеральной конференции МОТ // СПС «КонсультантПлюс».

[3] О надомном труде: Рекомендация МОТ № 184. Принята в Женеве 4 июня 1996 г. на 83-й сессии Генеральной конференции МОТ // СПС «КонсультантПлюс».

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

указаниям работодателя, независимо от того, кто предоставляет оборудование, материалы или другие используемые ресурсы, если только это лицо не располагает такой степенью автономии и экономической независимости, которая необходима для того, чтобы считать его независимым работником в соответствии с национальным законодательством или судебными решениями. Определенно эта дефиниция шире по содержанию и позволяет отнести телеработников к надомным работникам и распространить ее положения на рассматриваемые трудовые отношения. В ч. 4 ст. 2 Конвенции МОТ № 177 особо обращается внимание на признание и поощрение права надомников на создание организаций или вступление в организации по их собственному выбору и на участие в деятельности таких организаций. Однако Российская Федерация не ратифицировала данную Конвенцию. В этой связи в специальной литературе обосновывается необходимость в совершенствовании не только определения понятия надомного труда, содержащегося в ст. 310 ТК РФ, но и самой главы 49 ТК РФ в соответствии с условиями сегодняшнего дня с тем, чтобы их можно было распространить на трудовые отношения с телеработниками[1].

Трудовой договор с заемными работниками. Как уже указывалось, в качестве общей тенденции современного развития выделяется количественный рост нетипичных, не укладывающихся в классическую схему трудовых отношений. Проявлением данной тенденции стало распространение и правовая регламентация такого феномена, как заемный труд. При этом нельзя забывать слова известного немецкого философа М. Хайдеггера: «Человек должен одинаково ясно увидеть и соблазн публичности, и немощь приватности»[2]. В отношении заемного труда это должно означать поиск оптимального баланса между государственным регулированием и свободой усмотрения (договора) всех заинтересованных сторон[3].

В настоящее время заемный труд как правовое явление получил широкое распространение в странах Запада. Фактически договоры о заемном труде имеют место и в российской действительности, однако соответствующая правовая база заключения таких трудовых договоров отсутствует. Хотелось бы отметить, что речь идет не только о заимствовании зарубежного опыта, но и об использовании законодатель-

[1] См. подробнее: *Шабанова М.А.* Особенности правового регулирования нетипичных трудовых договоров: Дис. ... канд. юрид. наук. Ярославль, 2008.

[2] *Хайдеггер М.* Время и бытие. М., 1993. С. 195.

[3] *Лушникова М.В., Лушников А.М.* Заемный труд: исторический опыт и перспективы правового регулирования // Человек и труд. 2004. № 7. С. 85–89.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ных и научных наработок дореволюционного и советского периодов. Отечественные ученые неоднократно ставили вопрос о необходимости активизации роли государства в помощи безработным в «приискании» работы и посреднической деятельности по согласованию спроса и предложения на наемный труд. Традиционно это связывалось не только с законотворческой ролью государства, но и созданием «работных домов», «домов трудолюбия», специальных мастерских, организацией общественных работ, контролем за бюро найма и биржами труда. Примечательно, что бедным и сиротам не только предоставлялось первоначальное обучение, но и решался вопрос об их трудоустройстве. Последнее неразрывно связывалось с проблемами призрения малоимущих и зарождающимся правом социального обеспечения. Все это укладывалось в достаточно широкое понятие «трудовая помощь»[1]. В отличие от большинства стран Запада в России уже в XIX в. было легализовано коммерческое посредничество, осуществляемое как физическими лицами, так и специальными конторами (бюро) найма. Кроме того, посредничеством в приискании работы (указании труда) занимались благотворительные организации, органы земского и городского самоуправления. С начала XX в. начала расширяться сеть бирж труда, а в 1915 г. создается Всероссийское бюро труда. Конечно, в данном случае трудно говорить о трехсторонней конструкции заемного труда. Скорее речь идет о чистом посредничестве, когда два заинтересованных лица при помощи третьего вступают в правоотношения по поводу использования наемного труда. Вместе с тем при частном, а в отдельных случаях и при публичном посредничестве отдельные элементы таких трехсторонних отношений прослеживаются.

Российская история знала примеры правовой регламентации заемного труда. Речь идет об Уставе о промышленном труде (изд. 1913 г.) (ст. 534) и КЗоТе РСФСР 1922 г. (ст. 32). Л.С. Таль, анализируя положения УПТ, касался вопросов использования рабочих в случае отдачи предприятия в арендное содержание или выполнения части работ на подрядных условиях. При этом он подчеркивал, что по действующему праву часто очень трудно решить вопрос, кто при заключении рабочего договора через посредника становится работодателем: тот от чьего имени договор заключен или владелец фактически обслуживаемого предприятия. Ответ на этот вопрос он искал в западном законодатель-

[1] См.: *Гаген В.А.* Частные лица в роли посредников на рабочем рынке. СПб., 1900; *Горовцев А.* Трудовая помощь как средство призрения бедных. СПб., 1901; *Швиттау Г.Т.* Трудовая помощь в России. Ч. 1–2. Пг., 1915, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

стве. Во Франции после Февральской революции 1848 г. правительство декретировало закон, согласно которому «эксплуатация труда рабочих через посредников уничтожается». Такого рода трудовое посредничество не только поглощало часть заработной платы работников, но и создавало благоприятную почву для эксплуатации. В других государствах, где такого запрета не было, суды для борьбы с подставными работодателями искали опору в общих положениях гражданского права о притворных сделках и в действиях, нарушающих «добрые нравы», чтобы признать за рабочими права требования к главе обслуживаемого ими предприятия. Бельгийское законодательство в 1900 г. впервые, как полагал Л.С. Таль, поставило вопрос о заемных трудящихся в правильную плоскость. В целях восстановления соответствующего юридического положения рабочих оно определило, что каковы бы не были внутренние отношения между посредником и предпринимателем, последний считается ответственным перед рабочими. Это положение было воспринято и в проекте закона о трудовом договоре, составленном при Временном правительстве в 1917 г.[1] Впоследствии оно было перенесено в КЗоТ 1922 г. По буквальному смыслу КЗоТа (ст. 32) «ответственность возлагается на предприятие, учреждение или лицо, для которого работа производится». Именно так толковали данные положения многие современники Кодекса[2]. К.М. Варшавский придерживался иного мнения, полагая, что из смысла этой статьи следует солидарная ответственность посредника и предпринимателя перед работниками[3]. Он считал, что этот пробел, допущенный в КЗоТе (ст. 32), был восполнен Декретом о квартирниках, в силу которого «предприятия, учреждения либо лица, раздающие работу на дом через доверенных лиц или посредников, несут по отношению к квартирникам солидарную с доверенными или посредниками ответственность»[4]. На наш взгляд, расширительное толкование ответственности, данное известным отечественным цивилистом, соответствует сути договорных отношений по поводу заемного труда. Свертывание нэпа, курс на социалистическую индустриализацию, господство государственной формы собственности привели к утрате назначения данного вида трудового договора о заемном труде. Соответственно, и не разрабатывалась теория данного вида договора. Возвращение к нему происходит в наше время.

[1] См.: *Таль Л.С.* Очерки промышленного рабочего права. С. 107–117.

[2] См., например: *Семенова А.Е.* Очерки советского трудового права. Харьков, 1923. С. 12.

[3] См.: *Варшавский К.М.* Указ. соч. С. 65.

[4] СУ РСФСР. 1923. № 63. Ст. 611.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Между тем в советский период продолжал применяться заемный труд в весьма своеобразной форме без специального правового регулирования. Наряду с постоянными переводами к другому работодателю в практике социалистического строительства имели место временные переводы на другое предприятие. В КЗоТе 1922 г. в общей форме эти переводы можно было квалифицировать через институт заемного труда (ст. 32). В КЗоТе 1971 г. такие переводы не регламентировались. В то же время на практике широкое распространение получили направления работников предприятий, учреждений на сельскохозяйственные работы (помощь селу), «откомандирование» работников на строительные объекты при осуществлении строительства хозяйственным способом, т.е. силами и средствами не специализированной строительной организации, а самого предприятия, и другие случаи. А.А. Фатуев называл их фактическими временными переводами на другое предприятие, не предусмотренными КЗоТом[1]. А.К. Безина на базе анализа судебной практики обосновала правовую природу перечисленных фактических переводов. Она настаивала на том, что такие временные переводы на другое предприятие должны производиться только в исключительных случаях, прямо предусмотренных в законе, исключительно на основании договорного принципа привлечения к труду, т.е. с согласия работника. По ее мнению, временные переводы на другое предприятие выявляют не двусторонние отношения между работником и организацией, хорошо разработанные в науке советского трудового права, а трехсторонние отношения (администрации постоянного предприятия, администрации временного предприятия и работника), что приводит к трехсубъектности трудового договора на определенный период времени[2]. Иными словами, речь идет о временных переводах на условиях заемного труда.

Характерной особенностью правоотношений по заемному труду является их трехсторонний характер. Трехсторонние трудовые отношения возникают в результате того, что наемные работники одного лица («услогодателя») работают для другого лица («пользователя»). Имеет место как бы «раздвоение» работодателя: работник состоит в трудовых отношениях с одним работодателем-агентством, а выполняет работу, подчиняется нормативной, распорядительной и дисциплинарной власти другого субъекта (организации-пользователя). Международная организация труда в Заключении о трудовых отношениях отме-

[1] См.: *Фатуев А.А.* Указ. соч. С. 162–165.
[2] См.: *Безина А.К.* Указ. соч. С. 80–81.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

чает необходимость четкого определения обязанностей сторон при трехстороннем трудовом правоотношении для наибольшей защиты прав и интересов работников. В случаях применения заемного труда, по мнению МОТ, главным становится вопрос определения того, кто является работодателем, какими правами обладает работник и кто несет ответственность за их осуществление. Поэтому требуются механизмы, проясняющие отношения между различными сторонами с целью разделения ответственности между ними[1].

Следует отметить, что процесс международно-правовой регламентации заемного труда шел от его отрицания, запрета до легализации в определенных пределах. Между тем этот процесс нельзя назвать завершенным. Известно, что еще в Версальском договоре о создании МОТ (1919 г.) прозвучал принцип «труд не является товаром». В этой связи МОТ рекомендовал государствам-участникам в соответствии с потребностями того времени сохранять монополию государства на трудоустройство работников (Конвенция МОТ № 2 «О безработице» 1919 г.). Принятие в 1933 г. Конвенции МОТ № 34 «О платных агентствах занятости» стало «первой ласточкой» в признании деятельности частных агентств на рынке труда. Затем принимается более гибкая Конвенция № 96 «О платных бюро по найму» 1949 г., которая предоставляла государствам две возможности – либо постепенно запретить, либо строго регулировать деятельность частных агентств, включая ежегодное лицензирование и надзор за деятельностью агентств. Однако эта Конвенция регулировала только два вида деятельности частных агентств занятости: рекрутинг и трудоустройство. Широкое распространение во многих развитых странах форм заемного труда, появление агентств, которые не только выполняли роль посредника на рынке труда, но и выступали в роли формального работодателя заемных работников. Вышеназванная Конвенция не содержала ответов на многие вопросы, продиктованные новыми видами трехсторонних отношений при заемном труде. МОТ принимает новую Конвенцию № 181 «О частных агентствах занятости» 1997 г. Наряду с регулированием деятельности частных агентств по трудоустройству и рекрутингу работников названная Конвенция также затрагивает общие правила регулирования отношений, складывающихся между организацией – пользователем заемного труда, агентством и работником. Конвенция призывает государства обеспечить адекватную защиту работников, нанятых частными агентства-

[1] Трудовые отношения / Международная конференция труда. 95-я сессия 2006 г. Доклад V(1). Женева: МБТ, 2005. С. 78–83.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ми занятости, разграничить обязательства организаций-пользователей и агентств и обеспечить реализацию коллективных трудовых прав заемных работников. При этом Конвенция ограничивается общими принципами правового регулирования заемного труда, предоставляя государствам-участникам право установления конкретных правовых форм заемного труда в национальном законодательстве.

В настоящее время в законодательстве зарубежных стран сложились две основные модели правового регулирования трудовых договоров с наемными работниками. Первую модель назовем американской, вторую – европейской. Согласно американской правовой модели трудового договора о заемном труде агентство и организация-пользователь рассматриваются в качестве сонанимателей (совместных работодателей) в отношении конкретного работника. В Израиле, где договоры о заемном труде не имеют специального правового опосредования, вопрос о том, кого следует считать работодателем в трехсторонних отношениях, обычно разрешается судом, причем судебная практика склоняется в пользу американской модели[1].

Европейская практика признает работодателем в трехсторонних отношениях по заемному труду агентство, которое заключает трудовой договор с работником. При этом между агентством и организацией-пользователем заключается гражданско-правовой договор, а между заемным работником и агентством – трудовой. Гражданско-правовой договор является основанием передачи части прав и обязанностей работодателя организации-пользователю. Например, важной особенностью правового регулирования заемного труда в Нидерландах является то, что объем прав работника увеличивается по мере увеличения периода занятости на основе заемного труда, а по истечении определенного периода работы согласно закону работнику необходимо предложить бессрочный трудовой договор. Законодательство Нидерландов устанавливает и так называемый принцип равного режима условий оплаты труда. По общему правилу агентство заемного труда должно выплачивать заемному работнику заработную плату и иные выплаты в том же размере, что и работникам, занятым на таких же или схожих должностях (работах) в организации-пользователе[2].

Таким образом, в современном трудовом законодательстве стран Запада договоры о заемном (лизинговом) труде получили легализа-

[1] См.: *Черняева Д.В.* Трудовое право Израиля // Труд за рубежом. 2005. № 4. С. 102.

[2] См. подробнее: *Кривой Я.В.* Правовое регулирование заемного труда. Гомель, 2007. С. 70–81.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

цию. Отношения между работником и лизинговым агентством, между работником и предприятием-пользователем регулируются трудовым законодательством. Трудовой договор, заключаемый между работником и лизинговым агентством, включает условие о выполнении различных по своему характеру работ в фирмах – клиентах агентства[1]. Это укладывается в рамки тенденции расширенного применения нетипичных форм занятости, о чем уже говорилось ранее.

В Государственной Думе РФ идет работа над подготовкой законопроекта «О защите прав работников, нанимаемых частными агентствами занятости с целью предоставления их труда третьим лицам». Подготовлена и опубликована концепция правового регулирования заемного труда[2]. В целом с авторами концепции можно согласиться, тем более что она соответствует нормам Конвенции МОТ № 181 «О частных агентствах занятости» (1997 г.). В этой связи хотелось бы только расставить некоторые акценты и обратить внимание на спорные положения.

Предлагаемая концепция федерального закона по содержанию гораздо шире заявленного названия закона. Отчасти это обосновано тем, что концепция законопроекта является одной из форм правового осознания действительности[3]. Вместе с тем данный подход нуждается в конкретизации. Полагаем, что наиболее приемлемым с точки зрения эффективности правового регулирования заемного труда является комплексный нормативный акт, содержащий нормы трудового, гражданского и административного законодательства. Это позволит обеспечить единство правового регулирования, избежать возможных межотраслевых коллизий. Более того, названный закон позволит провести апробацию новых видов гражданско-правовых договоров аренды между частными агентствами занятости и предприятиями-пользователями. В дальнейшем глава 36 ГК РФ должна пополниться нормами, определяющими особенности договора аренды (лизинга) работников (предоставления заемного труда). Аналогичная ситуация должна складываться и в отношении нового вида трудового договора, заключаемого между частным агентством занятости (работодатель) и заемным работником. Его особенности должны найти от-

[1] См.: *Киселев И.Я.* Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). С. 103–112.

[2] См.: Концепция правового регулирования заемного труда // Хозяйство и право. 2004. № 2. С. 52–60; № 3. С. 40–48.

[3] См. подробнее: *Баранов В.М.* Концепция законопроекта. Н. Новгород, 2003; Законодательная техника: Сб. М., 2000.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ражение в ТК РФ (ч. 4, раздел 12 «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников»). При этом надо помнить высказывание французского мыслителя М. Монтеня: «Весьма сомнительно, может ли изменение действующего закона, каков бы он ни был, принести столь очевидную пользу, чтобы перевесить то зло, которое возникает, если его потревожить... Пусть лучше законы домогаются лишь того, что им под силу, когда им не под силу все то, что они домогаются»[1]. Из этого следует, что изменения в кодексы должны вноситься только после апробации специального федерального закона и только при наличии положительной правоприменительной практики. В противном случае заемный труд не только не будет легализован, но еще дальше уйдет в «тень».

С учетом специфики деятельности частных агентств занятости считаем необходимым ввести их обязательное лицензирование в органе занятости соответствующего субъекта Федерации. На основании сведений последних Министерство здравоохранения и социального развития должно вести специальный Реестр названных агентств. В этой связи возникнет необходимость внесения изменений и дополнений в Закон РФ от 19 апреля 1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации». Для получения лицензии юридические лица должны представить в государственный орган занятости предусмотренный законом перечень документов (устав, декларации о доходах учредителей – физических лиц, заверенные налоговыми органами; анкеты кандидатов на должности руководителей и главного бухгалтера, содержащие объем требований к квалификации сотрудников, и др.). В случае нарушения действующего законодательства: неисполнение обязанностей по выплате заработной платы, налогов, обязательных платежей во внебюджетные государственные фонды в течение 3 месяцев – лицензия должна быть отозвана. Государственная служба занятости непосредственно не вмешивается в хозяйственную деятельность частных агентств, но осуществляет надзор за их деятельностью, проводит проверки, принимает меры по защите прав заемных работников.

В гражданско-правовом договоре о заемном труде между частным агентством занятости и предприятием-пользователем в качестве существенных условий договора целесообразно предусмотреть: 1) обязанность предприятия-пользователя обеспечить трудовые права заемного работника, предусмотренные ТК РФ, договором с агентством занятости; 2) условие о способах обеспечения надлежащего исполне-

[1] *Монтень М.* Опыты. Избранные главы. М., 1991. С. 95, 99–100.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ния условий договора. В последнем случае речь идет о двух существенных условиях рассматриваемого договора, одно из которых по выбору сторон договора обязательно должно найти закрепление в договоре: а) условие о предоставлении способа обеспечения исполнения обязанности по оплате труда заемного работника (банковская гарантия, поручительство, залог имущества и др.) либо б) солидарная ответственность частного агентства занятости и предприятия-пользователя по задолженностям перед работниками.

Трудовой договор между частным агентством и наемным работником может заключаться как на неопределенный, так и на определенный срок. Если работы, выполняемые на предприятии-пользователе, носят постоянный характер, то работнику следует предоставить право обращения в суд с заявлением о признании сложившихся трудовых отношений бессрочными с момента фактического допуска к работе. Трудовой договор с частным агентством прекращается на основании ст. 84 ТК РФ, суд обязывает оформить трудовой договор на неопределенный срок с предприятием-пользователем. Соответствующие в названном ключе дополнения следует внести в ст. 11 и 58 ТК РФ.

В заключение можно сделать следующие выводы. Во-первых, правовое регулирование заемного труда в Российской Федерации имеет свои национальные исторические корни. Российская история знала примеры правовой регламентации заемного труда. Речь идет об УПТ (изд. 1913 г.) (ст. 534) и КЗоТе РСФСР 1922 г. (ст. 32). В этой связи правовое регулирование заемного труда должно основываться не только на заимствовании (рецепции) зарубежного опыта, обеспечении международных стандартов трудовых прав заемных работников, но и на использовании законодательных и научных наработок дореволюционного и советского периодов. Во-вторых, закон о заемном труде, на наш взгляд, целесообразно разработать как комплексный нормативный акт, содержащий нормы трудового, гражданского и административного права. Это обеспечит единство, предупредит возможные межотраслевые коллизии в правовом регулировании заемного труда. После апробации названного закона следующим шагом должны стать дополнения в соответствующие разделы ТК РФ и ГК РФ, посвященные особенностям договоров.

В качестве общего вывода отметим следующее.

Очевидно, что новые формы организации труда не выходят за рамки трудовых отношений. Изменение содержания какого-либо из признаков трудовых договоров не свидетельствует об их принадлежности к другой отрасли права (в частности, гражданского). Речь идет о не-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

типичной юридической конструкции трудового договора. Международная организация труда в Рекомендации № 198 «О трудовом правоотношении»[1] предлагает государствам рассмотреть возможность установления правовой презумпции существования индивидуального трудового правоотношения в том случае, когда определено наличие *одного или нескольких* соответствующих признаков. Как уже отмечалось в первом томе настоящего Курса, правовое регулирование нетипичных трудовых договоров постепенно приводит к изменению и расширению предмета отрасли, к распространению ее многих видов общественно полезной деятельности. Возникающие на основе нетипичных договоров отношения в любом случае должны получить адекватное регулирование нормами данной отрасли. При этом новые нормы должны быть сформулированы таким образом, чтобы позволяли обеспечивать надлежащую безопасность (юридические гарантии трудовых прав) и гибкость (дифференциацию и индивидуализацию в правовом регулировании трудовых отношений), тем самым обеспечивать каждому право на достойный труд.

20.9. Условия действительности договоров о труде, изменение юридической квалификации договоров о труде

Юридическая конструкция гражданско-правового договора оказала существенное влияние на становление и развитие института трудового договора. Отметим, что договор как институт права сформировался в целом в рамках классической цивилистики, в связи с чем обращение ученых-трудовиков к гражданско-правовым конструкциям актуально и своевременно. Но при этом очевидно, что трудовой договор в силу особой его природы (личный характер трудовых отношений, подчинение работника власти работодателя, публичные ограничения определения сторонами содержания трудового договора и др.) не может «в чистом виде», непосредственно заимствовать те или иные договорные конструкции (недействительность договора, существенные условия договора и т.д.).

КЗоТ РСФСР 1922 г. легализовал институт недействительности договоров и соглашений о труде. Все договоры и соглашения о труде, ухудшающие условия труда сравнительно с постановлениями Кодекса, признавались недействительными (ст. 4). Таким образом, при буквальном толковании речь шла о признании недействительными до-

[1] О трудовом правоотношении: Рекомендация МОТ № 198. Принята в Женеве 31 мая 2006 г. на 95-й сессии Генеральной конференции МОТ.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

говоров о труде в целом. Однако Кодекс не устанавливал правового механизма такого признания.

Опираясь на нормы КЗоТа, К.М. Варшавский один из первых определил условия действительности трудового договора. При этом он проводил параллели с условиями недействительности сделок в ГК РСФСР 1922 г. По его мнению, к условиям действительности трудового договора относились: 1) правоспособность и дееспособность контрагентов; 2) соблюдение установленной формы договора; 3) непротивозаконность условий данного договора[1]. Правоспособность и дееспособность нанимателя К.М. Варшавский связывал с гражданской право- и дееспособностью предприятий, физических лиц-нанимателей. В отношении трудящихся автор высказал сомнение по поводу возможности признания трудового договора недействительным в целом в случаях его заключения с лицом, не достигшим 14 лет, или с женщинами, принятыми на работы, где их труд запрещен законом. В отношении формы трудового договора, как отмечал К.М. Варшавский, КЗоТ 1922 г. никаких особых правил не содержал, что позволяет считать допустимой как устную, так и письменную форму. В тех случаях, когда закон предписывает обязательную письменную форму (например, с учениками), ее нарушение, по мнению ученого, не может служить основанием признания трудового договора недействительным, поскольку это отразилось бы в первую очередь на положении трудящегося. Трудовой договор сохраняет силу, но его содержание может быть доказано свидетельскими показаниями.

К.М. Варшавский называл четыре грани, в пределах которых индивидуальное соглашение сторон трудового договора должно осуществляться, чтобы не утратить своей действительности. Во-первых, условия трудового договора не должны ухудшать положения трудящегося по сравнению с условиями, установленными законами о труде. При этом автор подчеркивал, вопрос о том, является ли то или иное условие «ухудшающим положение трудящегося», может быть сравнительно легко разрешен, поскольку в большинстве случаев закон устанавливает известный минимум прав трудящихся. Сложнее дело обстоит в тех случаях, когда данный вопрос вообще не затронут в Кодексе. Например, спрашивает К.М. Варшавский, допустимо ли соглашение, в силу которого нанимающийся обязуется после прекращения договора не поступать на службу в конкурирующее предприятие? С одной стороны, это условие, взятое само по себе, ухудшает положение трудя-

[1] См.: *Варшавский К.М.* Указ. соч. С. 61 и далее.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

щегося, с другой стороны, нельзя не учесть и того, что в виде компенсации за это условие нанимающийся может выговорить себе большее вознаграждение. Проблема, поднятая К.М. Варшавским в 20-е годы прошлого столетия, не утратила своей актуальности в настоящее время. Аналогичные вопросы встают и сегодня при применении ТК РФ. К.М. Варшавский видел решение этой проблемы в индивидуальном подходе к каждому такому случаю; это решение должно зависеть «от социально-хозяйственного назначения данного условия и той компенсации, которую нанимающийся получает»[1]. Второе ограничение свободы соглашения сторон заключалось, по мнению ученого, в том, что трудовой договор не может заключать в себе условия, ухудшающие положение трудящегося по сравнению с условиями коллективного договора. Третье ограничение автономии сторон связывалось с недопустимостью таких условий, которые ухудшают положение сторон по сравнению с правилами внутреннего распорядка. И, наконец, последнее ограничение, которое предусматривалось КЗоТом 1922 г.: недействительны условия, клонящие к ограничению политических и общегражданских прав трудящихся.

Рассматривая недействительность условий трудового договора, ухудшающего положение трудящегося, К.М. Варшавский обоснованно писал, что в интересах защиты трудящихся гораздо целесообразнее считать недействительными только отдельные условия договора, а не договор в целом. В этом случае они заменяются соответствующей нормой закона, коллективного договора или правил внутреннего трудового распорядка, в случае их недостаточности – обычными в данной отрасли труда условиями. В отличие от гражданского права, как писал ученый, здесь нет места оспоримости договора, законодатель считает такие условия ничтожными независимо от желания трудящегося и его обращения за защитой. Возможно, исходя из такого понимания, наш современный законодатель в ТК РФ отказался от института недействительности условий трудового договора, заменив его на институт неприменения условий трудового договора (так же, как и коллективного договора, соглашения), ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников (ст. 9).

КЗоТ РСФСР 1971 г. предусматривал институт признания недействительными только отдельных условий договоров о труде (ст. 5). При этом перечень оснований такого признания был расширен и включал указание не только на условия договоров о труде, ухудшающих поло-

[1] *Варшавский К.М.* Указ. соч. С. 73.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

жение работника по сравнению с законодательством, но и на условия, иным образом противоречащие законодательству. По сути недействительными должны были признаваться и условия договоров о труде, улучшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством. Ситуация была изменена лишь в результате внесения дополнений в формулировку рассматриваемой статьи закона (в редакции от 5 февраля 1988 г.). Согласно названной редакции исключалось основание признания договоров о труде недействительными, если они иным образом противоречат законодательству. Осталось единственное основание – ухудшение положения работника по сравнению с нормативными актами о труде. Но при этом КЗоТ 1971 г., как и его предшественник, так же не определял правового механизма реализации положений о признаний условий договоров о труде недействительными. Пробелом в правовом регулировании являлись и вопросы определения органов, которые вправе признавать условия договоров о труде недействительными, и юридические последствия их недействительности. Сам собой напрашивался единственный вариант решения этой проблемы – обращение по аналогии к конструкции недействительности сделок в гражданском праве. Именно в этом ключе в советской теории трудового права эта проблема стала предметом обсуждения. В первую очередь дискутировался вопрос о возможности признании недействительным трудового договора в целом или только его отдельных условий. В гражданском праве недействительными могут признаваться как отдельные условия договоров, так и договор в целом. М.И. Бару считал, что КЗоТ 1971 г. говорит лишь о недействительности условий трудового договора, а не договора в целом. Не соглашаясь с позицией законодателя, он писал о том, что заключенные договоры, а не отдельные их условия противоречат закону и поэтому должны быть признаны недействительными[1]. Таким образом, он настаивал на возможности признания трудового договора недействительным в целом. Другие авторы придерживались иного мнения, разграничивая случаи признания недействительным трудового договора в целом, с одной стороны, и случаи признания недействительными отдельных условий трудового договора – с другой. Так, Ю.Ф. Ильин полагал, что только противозаконные условия трудового договора, которые не могут устанавливаться сторонами договора, ведут к недействительности договора в целом (например, отсутствие у одной из сто-

[1] См.: *Бару М.И.* Признание трудового договора недействительным // Советская юстиция. 1972. № 4. С. 8.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

рон договора трудовой правосубъектности, дефекты воли субъектов). Все прочие условия трудового договора, противоречащие закону, по его мнению, не могут вести к признанию договора недействительным в целом[1]. С решением этой проблемы был связан вопрос о правовых последствиях признания трудового договора или его отдельных условий недействительными. Многие советские ученые-трудовики были единодушны в том, что к трудовому договору неприменимы последствия признания гражданско-правовых сделок недействительными (реституция, взыскание в доход государства). Так, по справедливому утверждению Ю.Ф. Ильина, применение двусторонней реституции к недействительным трудовым договорам не может иметь места по двум причинам. Во-первых, затраченный труд возвратить нельзя; во-вторых, этот труд нельзя и не оплатить, так как это будет противоречить конституционному принципу возмездности труда[2]. Если недопустимо применение последствий признания недействительности трудовых договоров по образу и подобию гражданско-правовых сделок, закономерно ставился вопрос об обосновании специальных правовых последствий признания условий трудового договора недействительными.

В советской теории трудового права к ним относили две группы правовых последствий:

1) расторжение трудового договора;

2) устранение недействительных условий трудового договора.

Первая группа последствий вытекала из закона. КЗоТ 1971 г. включал дополнительные основания прекращения трудового договора с работниками, принятыми на работу с нарушением правил приема на работу и в других случаях (ст. 254). Анализируя судебную практику, многие авторы подчеркивали, что названные случаи прекращения трудового договора не являются его расторжением по инициативе работодателя, решение вопроса о прекращении трудового договора не зависит от воли работодателя. Требование о прекращении трудового договора ввиду недействительности его условий исходит из самого закона, поэтому трудовые отношения в обязательном порядке должны быть прекращены. А.К. Безина предлагала дополнить трудовое законодательство положением о вменении работодателю обязанности трудоустроить работника путем перевода с его согласия на другую работу. В обоснование своей позиции она приводила ряд доводов, указывая,

[1] См.: *Ильин Ю.Ф.* Недействительность трудового договора по советскому праву: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Воронеж, 1971. С. 7–8.

[2] Там же. С. 6–7.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

что работодатель виновен в нарушении закона при приеме работника на работу и имеет реальную возможность исправить ошибку путем оставления трудящегося на том же предприятии[1]. Это предложение было легализовано только в ТК РФ (ст. 84). Кстати, названная статья была дополнена еще одной новеллой – установлением обязанности работодателя выплатить работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, если нарушение правил заключения трудового договора допущено не по вине работника.

Вторая группа последствий недействительности условий договора носила доктринальный характер, законом не предусматривалась. Эти последствия связывались с устранением недействительности условий трудового договора, т.е. приведением их в соответствие с требованиями закона. Критерием разграничения и выбора того или иного правового последствия, по мнению ряда ученых-трудовиков, должна стать категория устранимости или неустранимости противоправности условия трудового договора. А.К. Безина писала, что из двух методов исправления недействительности трудового договора предпочтение следует отдать второму – исправлению недействительных условий, так как преобразование трудовых договоров из недействительных в действительные отвечает принципу стабильности, устойчивости трудовых отношений[2]. Е.А. Голованова утверждала, что только неустранимые нарушения закона должны повлечь прекращение трудового договора[3]. Эту позицию поддержала и А.К. Безина, которая отмечала, что «иногда, несмотря на согласие сторон трудового договора продолжить его на прежних условиях или на их стремление ликвидировать незаконное условие, оно не подлежит ликвидации никакими способами, кроме одного: расторжение договора»[4].

Устранение недействительности отдельных условий трудового договора как правовое последствие признания этих условий недействительными может иметь место при наличии именно устранимых нарушений закона. В целях установления реальных гарантий для исправления недействительного условия трудового договора Ю.Ф. Ильин предлагал установить в законодательстве допустимость исправления недействительности договора при одновременном продолжении незаконных трудовых отношений, перевод на другую временную рабо-

[1] См.: *Безина А.К.* Указ. соч. С. 25.
[2] См. там же. С. 34–35.
[3] См.: *Голованова Е.А.* Прекращение трудового договора. С. 47.
[4] *Безина А.К.* Указ. соч. С. 25.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ту на период устранения порочности договора, отстранение от работы на это время[1].

В трудовом законодательстве также оставался открытым вопрос о моменте наступления недействительности условий трудового договора: либо с момента заключения трудового договора, либо с момента признания этих условий недействительными, т.е. только на будущее. Е.А. Голованова считала само собой разумеющимся, что трудовой договор может признаваться недействительным лишь на будущее с момента такого признания, проработанное время должно быть работнику оплачено[2]. А.К. Безина полагала иначе. Анализируя условия трудового договора, которые являются недействительными, она отметила их разнообразный характер, в силу чего последствия признания их незаконными не могут быть равнозначными. В одних случаях незаконные условия противоречат функционированию трудовых отношений. Здесь возможно, по ее мнению, лишь одно последствие – расторжение договора с сохранением трудовых прав работника в связи с предшествующей деятельностью: право на заработную плату, право на отпуск за отработанное время и др. На таких именно условиях должно расторгаться большинство трудовых договоров по причине нарушения правил приема на работу. Однако при отдельных нарушениях трудовой договор должен быть не только расторгнут, но и признан недействительным с первого дня его реализации. В качестве примера приводится практика заключения трудового договора в нарушение принципа личного исполнения трудовых обязанностей, т.е. трудовой договор заключен одним лицом, а трудовые обязанности фактически исполняются другим лицом. В этом случае, как пишет автор, должно быть ликвидировано право работника на трудовой стаж, в то же время право на оплату затраченного другим лицом труда должно быть сохранено[3].

Таким образом, поднятая проблема недействительности условий договоров о труде ждала своего решения. Вместо этого законодатель в ТК РФ 2001 г. отказался от института недействительности договора в отношении названных условий, ограничившись общим положением о том, что коллективные договоры, соглашения не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. Как уже указывалось, если та-

[1] См.: *Ильин Ю.Ф.* Указ. соч. С. 10–11.
[2] См.: *Голованова Е.А.* Указ. соч. С. 47.
[3] *Безина А.К.* Указ. соч. С. 36.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

кие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению (ст. 9). Но правовой механизм неприменения отсутствует, о чем будет сказано далее.

Изменение позиции законодателя в данном случае, на наш взгляд, связано с осознанием очевидного факта – неприменимости в большей своей части цивилистического института недействительности сделки к трудовому договору. Это касается как оснований, так и правовых последствий такого признания. Рассмотрим их по порядку.

В гражданском праве условия действительности сделок, а следовательно, и договоров неоднократно являлись объектом специального исследования. Это позволяет нам сформулировать признаваемые большинством современных цивилистов условия: 1) ее участники обладают дееспособностью (полной, конкретной или ограниченной); 2) она совершена в установленной законом форме; 3) воля субъекта сформировалась в нормальных условиях, и волеизъявление соответствует внутренней воле; 4) содержание сделки и ее правовые последствия не противоречат закону и иным правовым актам[1]. По этому же пути идут и некоторые ученые-трудовики[2]. Такой подход нам представляется довольно конструктивным.

1. *Договоры с пороками субъектного состава*. Относительно пороков в субъектном составе ТК РФ дает достаточно однозначную трактовку только в отношении специальной правосубъектности работников, связанной с ограничением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью по приговору суда, в силу медицинского заключения, отсутствия документа об образовании и в других случаях, предусмотренных федеральными законами. Если лицо в силу указанных в законе обстоятельств не может быть субъектом трудовых отношений, то договор с ним расторгается вследствие нарушения установленных законодательством правил при заключении трудового договора (ст. 84). В названных случаях признание трудового договора недействительным в силу пороков субъектного состава не будет учитывать интересов работника, который уже отработал определенное рабочее время. Более адекватным является институт расторжения трудового договора. При этом законодатель предусмотрел определенные гарантии трудовых прав работника, если нарушение пра-

[1] См.: *Хейфец Ф.С.* Недействительность сделок по российскому праву. С. 46–49; *Шестакова Н.Д.* Недействительность сделок. СПб., 2001. С. 9–11 и др.

[2] См.: *Дивеева Н.И.* Указ. соч. С. 13–20; *Лебедев В.М., Чернышева И.В.* Догмы трудового права // Современные проблемы трудового права. Новосибирск, 2002. С. 8–11 и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

вил приема на работу допущено не по вине работника: предложение о переводе на другую работу и выплата выходного пособия.

Вместе с тем остается открытым вопрос о судьбе трудового договора, который заключен с лицом, не достигшим установленного законом возраста; лицом, признанным недееспособным вследствие душевной болезни или слабоумия; с несовершеннолетним лицом без письменного согласия его законных представителей. По логике вещей в данном случае должна применяться вышеназванная ст. 84 ТК РФ, хотя прямой отсылки к названным основаниям она не содержит. На наш взгляд, названная статья ТК РФ в этой части нуждается в соответствующих дополнениях и изменениях, касающихся включения этих оснований непосредственно в названную статью и определения правовых последствий таких расторжений трудового договора (здесь вряд ли уместна обязанность работодателя предлагать переводы на другую работу).

Между тем в практике ряда стран имеется иное решение данной проблемы. Так, ТК Республики Беларусь (2001 г.) и Республики Казахстан (2007 г.) предусматривают, что перечисленные выше пороки субъекта (работника) влекут недействительность трудового договора в целом. Но при этом не определяются, ни с какого момента трудовой договор признается недействительным (с даты его заключения или с даты признания его недействительным судом), ни правовые последствия такого признания. ТК Казахстана лишь ограничивается общим правилом о том, что признание трудового договора недействительным по вине работодателя не влечет за собой утраты бывшим работником права на оплату труда, компенсационную выплату за неиспользованные дни оплачиваемого отпуска, иные выплаты и льготы.

2. *Договоры с пороками воли и (или) волеизъявления*. Обязательная письменная форма договоров о труде позволяет (хотя и не в полной мере) разрешить проблему совпадения воли и волеизъявления сторон при заключении трудового договора. При этом цель заключения договора о труде, а тем более мотивы не имеют юридического значения. Порок воли как таковой не имеет в трудовых отношениях существенного значения. Это обусловлено тем, что работник в любое время может расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, а работодатель – по основаниям, предусмотренным законом. Кроме того, пороки воли (например, заключение трудового договора под влиянием заблуждения, обмана) законодатель прямо не предусматривает, но в определенной мере учитывает в случаях прекращения трудового договора по ст. 84 ТК РФ вследствие нарушения правил заключения трудового договора. Так, например, несообщение работником сведений

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

об ограничении его права занимать определенные должности влечет прекращение трудового договора. Если указанное нарушение правил заключения трудового договора допущено по вине работника, то работодатель не обязан предлагать ему перевод на другую работу, выплачивать выходное пособие.

Заключение трудового договора под влиянием насилия или угрозы также должно влечь его последующее прекращение. Вряд ли в данном случае можно вести речь о признании договора недействительным, поскольку согласно ТК РФ (ст. 4) принудительный труд запрещен.

Отметим, что названные выше ТК республик Беларусь и Казахстан основанием признания трудового договора недействительным предусматривают его заключение под влиянием обмана, насилия, угрозы.

3. *Договоры с пороками формы.* Как нам кажется, свободное выражение волеизъявления сторон надо рассматривать в связи с формой ее выражения, установленной в законе. Многие статьи ТК РФ предусматривают не только письменное согласие работника на те или иные изменения условий трудового договора, но и письменное ознакомление с правом отказаться от работы, например, в ночное время (ст. 96 ТК РФ). Из содержания ст. 57 и 67 ТК РФ следует, что не только сам трудовой договор должен быть заключен в письменной форме, но и изменения в него должны вноситься в той же форме. Это общая норма, обязательная для всех случаев, если иное не установлено специальной нормой. В этой связи нам представляется сомнительным предложение В.М. Лебедева о выделении устной формы трудовой сделки или согласия, выраженного действием. При этом дается ссылка на ст. 93 ТК РФ, которая не предусматривает специальной письменной формы для соглашения работодателя и работника об установлении неполного рабочего дня или рабочей недели[1]. Между тем ст. 93 ТК РФ является специальной, но иного режима и формы заключения не предусматривает, следовательно, действует общая норма. К тому же установление неполного рабочего дня или рабочей недели относится к изменениям обязательных условий трудового договора, а согласно ст. 57 и 72 ТК РФ они могут осуществляться только в письменной форме. Эта императивная норма не допускает иных толкований без наличия нормы-изъятия, а последняя отсутствует. Кроме того, посредством устных договоров и соглашений, выраженных действием, можно изменить само содержание трудового правоотношения. Остается непонятным, на что будут ориентироваться органы по разрешению трудо-

[1] См.: *Лебедев В.М.* Лекции по трудовому праву России. Томск, 2002. Вып. 1. С. 59.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

вых споров в случае возникновения такового: на обязательную письменную форму трудового договора или устные соглашения, которые могут быть подтверждены свидетельскими показаниями. Если проводить аналогию с гражданским правом, то несоблюдение обязательной письменной формы договора должно лишать права стороны ссылаться на свидетельские показания. В этом случае мы опять возвращаемся к письменному договору. Фактический допуск к работе (ст. 16 ТК РФ) не может служить исключением, так как работодатель не позднее трех рабочих дней обязан оформить письменный трудовой договор. По аналогии можно говорить о последующем письменном оформлении фактического перевода на другую работу или изменении определенных сторонами условий трудового договора, если они произошли по соглашению сторон. Пороки формы договоров о труде также не влекут недействительности их условий. При этом законодатель дифференцированно подходит к форме трудовых договоров в зависимости от их видов. Так, нарушение письменной формы индивидуального трудового договора не влечет его недействительности. Фактический допуск к работе, осуществленный с ведома или по поручению работодателя или его представителя, признается заключением трудового договора (ст. 67 ТК РФ). В то же время коллективный договор и соглашение предполагают по закону исключительно письменную форму. Отсутствие подписанного коллективного договора или соглашения означает, что они не заключены.

4. *Договоры с пороками содержания.* В гражданском праве сделки с пороками содержания признаются недействительными вследствие расхождения условий сделки с требованиями закона. Среди отдельных составов таких сделок выделяются сделки, совершаемые с целью, заведомо противной основам правопорядка и нравственности, а также мнимые и притворные сделки[1]. В трудовом законодательстве пороки содержания договоров о труде связаны в первую очередь с условиями, ограничивающими или снижающими уровень трудовых прав работника по сравнению с законодательством. Означает ли это, что в трудовых отношениях не могут иметь места соглашения, заведомо противные основам правопорядка и нравственности, мнимые и притворные договоры о труде? Практика свидетельствует о наличии таких соглашений. Например, работник и работодатель в письменной форме тру-

[1] Нередко в теории гражданского права мнимые и притворные сделки относят к сделкам с пороками воли и волеизъявления (см.: Гражданское право: В 3 т. / Под ред. А.П. Сергеева. М., 2008. Т. 1. С. 460).

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

дового договора предусматривают условие об оплате труда в размере минимальной заработной платы, в то время как устно договариваются о ее получении в большем объеме «в конверте» без надлежащего оформления в платежных, расчетных ведомостях. После увольнения работник в судебном порядке заявляет требование о перечислении на его накопительный пенсионный счет средств с действительно полученных им сумм заработной платы, а не мнимой заработной платы, указанной в расчетно-платежной ведомости. Таким образом, условие трудового договора о выплате заработной платы в минимальном размере следует признать мнимым, так как это соглашение совершено лишь для вида, без намерения создать соответствующие ей правовые последствия.

В трудовой практике не исключены и другие случаи заключения мнимых трудовых договоров. Например, предприятие с целью получения налоговых льгот заключает мнимые трудовые договоры с инвалидами. Посредством заключения мнимого трудового договора с родственниками «нужного» человека могут реализовываться коррупционные схемы и завуалированная дача взятки. В гражданском праве мнимая сделка является ничтожной с момента ее заключения. Признание ее недействительной не требует обращения в суд, однако такое обращение необходимо для реализации последствий признания сделки недействительной. В российском трудовом законодательстве юридические последствия мнимых трудовых договоров и соглашений не регламентируются, что оставляет открытыми вопросы о трудовом и страховом стаже, о выплаченной заработной, но не заработанной платы и др. Пробел в правовом регулировании не может быть восполнен предложенной законодателем конструкцией «неприменимости условий» договоров о труде, тем более когда они уже применены.

Притворные сделки являются ничтожными. Примером притворной сделки может служить гражданско-правовой договор возмездного оказания услуг или подряда, который заключен вместо трудового договора и опосредует трудовые по своей природе отношения сторон. Признавая притворную сделку недействительной, к ней должны применяться последствия сделки, которую стороны действительно имели в виду, в нашем случае – трудового договора. Но законодатель в ТК РФ решил эту проблему не с помощью института недействительности договора, а путем легального закрепления опровержимой правовой презумпции: в тех случаях, когда в судебном порядке установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 11).

В части притворных сделок до сих пор актуальна порочная трудовая практика начала XX в. И.С. Войтинский еще в 1925 г. писал о том, что встречаются случаи, когда в целях обхода законодательства о труде предприниматели пытаются скрыть факт пользования наемным трудом под формой фиктивных гражданско-правовых отношений. Например, понуждают квартирников (надомников) оформлять на свое имя личные промысловые свидетельства или заключать гражданско-правовые договоры купли-продажи, товарищества, артели. Циркуляр НКЮ и НКТ РСФСР от 30 июня 1924 г. предписывал судам (трудовым сессиям судов) признавать такого рода сделки притворными и применять положения, относящиеся к той сделке, которая действительно имелась в виду[1].

Таким образом, единственным основанием признания условий договоров о труде недействительными, а по терминологии законодателя «не подлежащими применению», может выступать только порок их содержания: 1) снижение уровня прав и гарантий работников; 2) заключение мнимых и притворных договоров. Если обратиться к анализу последствий признания договоров недействительными, то очевидно, что конструкция реституции к трудовым отношениям в чистом виде неприменима, ибо труд не подлежит возврату. Скорее всего речь должна идти лишь об одном возможном правовом последствии – это замещение недействительных условий договора (условий, снижающих или ограничивающих уровень трудовых прав работника) на условия, соответствующие действующему трудовому законодательству или коллективным договорам и соглашениям. Но каким образом это осуществить, если обязательные и факультативные условия трудового договора определяются соглашением сторон (ст. 57 ТК РФ)? Каким образом юрисдикционный орган может провести замену условий трудового договора, притом что ТК РФ устанавливает лишь минимальные границы уровня трудовых прав работника? Вряд ли юрисдикционный орган может наделяться такими правами.

Отказ законодателя в ТК РФ от института недействительности условий договоров о труде и его замещение на институт неприменения условий договоров о труде не решил все ту же самую проблему – это отсутствие правового механизма реализации названного нового института. Не определено, в каком порядке, в каких органах должен решать-

[1] См.: *Войтинский И.С.* Трудовое право СССР. М.; Л., 1925. С. 127.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ся вопрос о неприменении таких условий договоров о труде, каковы правовые последствия исключения таких условий из содержания договоров о труде. Здесь можно выстроить любые умозрительные конструкции, но они не будут иметь под собой фактического и юридического основания. Одно дело признание условий договора недействительными – в этом случае в той или иной части возможно применение по аналогии института гражданского права исходя из общих принципов договорного права, тем более что в теории советского трудового права подобные суждения высказывались. Так, в свое время одни советские ученые ратовали за субсидиарное применение норм гражданского законодательства к институту недействительности трудового договора, другие авторы предлагали прибегнуть к аналогии права. Совсем другое дело, когда речь идет о некой неизвестной общей теории права и теории договорного права конструкции неприменения условий договоров о труде. Здесь возможны лишь общие суждения, так как оснований провести доктринальное толкование этой конструкции мы не видим. На наш взгляд, законодатель при введении такой новеллы не учел договорного характера установления условий договоров о труде и характер правового положения сторон, где работник подчиняется работодательской власти. В этой связи «благое пожелание» законодателя о неприменении условий договоров о труде, ограничивающих или снижающих уровень трудовых прав работника, адресовано то ли законопослушному работодателю, то ли иному органу, о котором законодатель умалчивает.

Полагаем, что с учетом разработанных в теории трудового права положений о недействительности условий трудового договора необходимо было идти дальше, выявляя специфику этого института в трудовом праве. Следовало бы сохранить такое основание признания условий договоров о труде недействительными, как ограничение или снижение уровня трудовых прав работника. Необходимость обращения к этому институту должна возникнуть только тогда, когда стороны трудового договора не достигли соглашения по вопросу приведения в соответствие с действующим трудовым законодательством условий договоров о труде. В зависимости от характера условий трудового договора следует определять и правовые последствия недействительности. Если в договор включены условия, нарушающие императивные нормы трудового права (например, отказ работника от ежегодного оплачиваемого отпуска, отказ работника от увольнения по собственному желанию в течение срока действия срочного трудового договора), то юрисдикционному органу должно быть предоставлено право признать эти условия

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

недействительными и заместить их на соответствующие закону. Они должны признаваться недействительными с момента включения их в договор. Это некий аналог ничтожных сделок. Если речь идет об иных необходимых или факультативных условиях договора, которые устанавливаются соглашением сторон в пределах минимальных границ, предусмотренных законом, то в этом случае стороны должны прийти к соглашению об изменении условий договора. Возможны варианты: юрисдикционный орган выносит решение, обязывающее работодателя изменить недействительное условие по соглашению с работником, либо утверждает мировое соглашение по этому условию. Условия будут признаваться недействительными с даты их признания таковыми. Эти случаи по характеру тяготеют к оспоримым сделкам.

Полагаем, что институт недействительности договоров о труде следует применять к мнимым и притворным сделкам в части применения правовых последствий. При этом в отношении притворных сделок правовым последствием является изменение юридической квалификации договора (ст. 11 ТК РФ), о чем речь пойдет дальше. Еще раз подчеркнем, что мы не призываем к субсидиарному применению норм гражданского права. В то же время общие положения договорного права могут во многих случаях являться универсальным правовым инструментом не только в гражданском, но и иных отраслях права.

В законодательстве зарубежных стран эта проблема решается либо в рамках применения гражданско-правовых норм, либо – трудового законодательства путем внесения адаптированных к трудовым отношениям норм о недействительности договоров о труде. В законодательстве зарубежных стран нередко допускается аналогия гражданского права в правовом регулировании трудового договора либо трудовой договор рассматривается как вид гражданско-правовой сделки со всеми вытекающими отсюда решениями. Например, в Греции при наличии пробелов в трудовом законодательстве широко применяется в субсидиарном порядке Гражданский кодекс. В ряде государств трудовые договоры регулируются гражданским законодательством с учетом особенностей этого договора, в ФРГ – Германским гражданским уложением, в Италии – Гражданским кодексом 1942 г.[1]

Как уже отмечалось, некоторые государства ближнего зарубежья в новой кодификации трудового законодательства в трудовые кодексы включают нормы об основаниях недействительности трудового договора, которые один к одному аналогичны основаниям недейст-

[1] *Киселев И.Я.* Сравнительное и международное трудовое право. С. 35–74.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

вительности сделок в гражданском праве (ТК Республики Кыргызстан, ТК Республики Беларусь). В Законе о трудовом договоре Эстонии названы не только основания недействительности трудового договора, но и юридические последствия признания трудового договора недействительным применительно к каждому основанию. Например, если трудовой договор заключен работником под влиянием обмана со стороны работодателя, то трудовой договор признается недействительным и работнику выплачивается компенсация в размере трехмесячной заработной платы. Предложения о рецепции названных положений обосновываются и современными российскими исследователями. Так, В.М. Лебедев считает необходимым внести в ТК РФ нормы о признании трудовых сделок, в том числе и трудового договора, недействительными как заключенных с пороками воли и содержания, а также об установлении материальной ответственности работодателя в таких случаях[1].

Изменение юридической квалификации договора

Как уже отмечалось, договоры являются общеправовой (межотраслевой) юридической конструкцией, применяемой как в частных, так и публичных отраслях права (административный договор, служебный контракт и др.). Юридическая квалификация договора напрямую связана с применением соответствующего отраслевого законодательства, которое регулирует отношения участников договора. С этим понятием связана и еще одна правовая категория «изменение юридической квалификации договора». Ни одна из отраслей права, в том числе и гражданское право, «материнская отрасль» для договоров не содержит определения института изменения юридической квалификации (переквалификации) договора (сделки). Но этот институт находит свое проявление в отраслевых формах как в частных, так и публичных отраслях права. Поскольку трудовое право основано на единстве частных и публичных начал, постольку и данная отрасль не исключает обращения к этому институту. В этой связи рассмотрим этот институт в сравнительно-правовом разрезе частных и публичных отраслей права и определим пределы применения этой юридической конструкции в трудовом праве.

Обратимся к анализу изменения юридической квалификации сделок в гражданском праве. О некой переквалификации сделки, «превращения одного типа договора в другой» можно вести речь в отношении последствий притворных сделок. В ГК РФ (п. 2 ст. 170) пре-

[1] См.: *Лебедев В.М.* Трудовое право и акрибология (Особенная часть). С. 41.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

дусмотрена возможность переквалификации притворной сделки, т.е. сделки, которая совершена с целью прикрыть другую сделку. Такая притворная сделка считается ничтожной, однако в данном случае применяются правила, относящиеся к сделке, которую стороны действительно имели в виду. Ничтожная сделка является недействительной с момента ее совершения независимо от признания ее таковой судом. В таких случаях функция суда сводится к применению к такой сделке предусмотренных законом последствий. Но названным случаем не ограничиваются основания изменения юридической квалификации договоров, в том числе гражданско-правовых. Между тем гражданское законодательство не предусматривает такого правового института, как переквалификация сделки. Ориентиром для уяснения содержания рассматриваемого института может служить Определение Конституционного Суда РФ от 16 декабря 2002 г. № 282-О. В данном Определении Конституционный Суд, рассматривая конституционность положений ст. 1062 ГК РФ, указал, что «правовая квалификация сделок связана с определением ее основополагающих признаков, позволяющих определить, какие нормы ГК РФ регулируют возникшие между сторонами отношения. В частности, является ли данная сделка договором купли-продажи либо подчиняется нормам ГК РФ о договоре мены»[1]. Таким образом, в гражданском праве изменение юридической квалификации – это по сути институт признания сделок недействительными. В определенной части это может касаться и трудовых договоров.

При рассмотрении налоговых дел иногда возникает вопрос о возможности изменения квалификации не только гражданско-правовых договоров, но и договоров, вытекающих из трудовых и иных отношений. В частности, этот вопрос приобретает значение при расчете налоговой базы по налогу на прибыль, когда в соответствии с подп. 38, 39 п. 1 ст. 264 НК РФ налогоплательщик заявляет об учете расходов в виде средств, направленных на обеспечение социальной защиты работающих в организации инвалидов. В таких ситуациях налоговые инспекции проверяют трудовые договоры, заключенные организацией с инвалидами, и ссылаются на их недействительность либо на применение к этим договорам норм гражданского законодательства. Например, в целях получения налоговых льгот организация заключает мнимые трудовые договоры с инвалидами, последние фактической трудовой деятельности не осуществляют. Мнимая сделка является ни-

[1] Вестник КС РФ. 2003. № 1.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

чтожной и недействительна с момента ее заключения. На практике вряд ли, в применении последствий этой сделки будут заинтересованы ее стороны. Однако налоговые органы в ходе проведения налоговых проверок выявляют названные договоры и для применения правовых последствий ничтожных договоров обращаются в арбитражные суды с целью доначисления налогов, пени, штрафов. Однако в названной ситуации обеспечиваются фискальные интересы государства. Решение арбитражного суда по налоговому спору не решает судьбу трудовых договоров. Означает ли данная ситуация, что трудовые договоры с инвалидами должны быть расторгнуты. Если да, то следует определить основание прекращения трудового договора. ТК РФ, иные федеральные законы не содержат таких специальных оснований. Возможно, следует обратиться к институту аннулирования трудового договора (ст. 61 ТК РФ), но применение этого института осуществляется по усмотрению работодателя. Таким образом, вопрос о судьбе трудового договора остается открытым.

В публичных отраслях права, например в налоговом праве, институт изменения юридической квалификации договоров применяется довольно широко. Согласно ст. 45 НК РФ налоговые органы вправе изменить юридическую квалификацию сделок налогоплательщика и в судебном порядке взыскать недоимку, пени штрафы. НК РФ также не содержит дефиниции изменения юридической квалификации договоров. Но судебно-арбитражная практика определила критерии такой переквалификации договоров в целях налогообложения. В постановлении Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ от 12 октября 2006 г. № 53 «Об оценке арбитражными судами обоснованности получения налогоплательщиком налоговой выгоды»[1]. В соответствии с названным Постановлением № 53 при изменении юридической квалификации гражданско-правовых сделок (п. 1 ст. 45 НК РФ) судам необходимо учитывать, что сделки, не соответствующие закону или иным правовым актам (ст. 168 ГК РФ), мнимые и притворные сделки (ст. 170 ГК РФ) недействительны независимо от признания их таковыми судом в силу положений ст. 166 ГК РФ. Представляется, что именно это расхождение между «действительным экономическим смыслом» операции и тем, как «налогоплательщик для целей налогообложения учел операции», т.е. между существом операции и ее документальным оформлением, именно оценка такого расхождения в пользу «подлинного экономического содержания» (и соответственно

[1] Вестник ВАС РФ. 2006. № 12.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

в ущерб «бумажному» отражению этой операции) и является переквалификацией операции. По сути любое установление факта расхождения существа и документального оформления сделки свидетельствует о ее притворности или мнимости.

Так, налоговый орган может установить, что под видом соглашения о предоставлении персонала (аутстаффинга) реализована схема по формальному выведению части персонала в фирму, применяющую упрощенную систему налогообложения и имеющую в этой связи освобождение от уплаты единого социального налога (ЕСН). При этом отсутствует реальное изменение условий труда и порядка его оплаты в отношении данных лиц. Например, в одном из подобных дел суд пришел к выводу о создании обществом противоправной схемы, связанной с заключением фиктивных сделок, направленных на уклонение от уплаты ЕСН. Как было установлено судом, перевод работников общества во вновь созданные организации носил формальный характер, поскольку трудовые функции и фактическое место трудовой деятельности для этих работников не изменились[1]. В этом случае налоговый орган доначислит недоимку, пени, штрафы. Но судьба трудовых договоров останется неопределенной, хотя по сути налоговый орган в целях налогообложения осуществил замену лиц в обязательстве – замену одного работодателя (фиктивного) на фактического работодателя. Трудовое законодательство названную ситуацию не регулирует. Полагаем, что этот пробел должен быть восполнен путем внесения соответствующих оснований изменения трудового договора (ст. 75 ТК РФ «Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации»). Речь идет о новом основании – в связи с изменением юридической квалификации договоров в судебном порядке.

В судебно-арбитражной практике вопросы юридической переквалификации гражданско-правовых договоров в трудовые договоры разрешаются, как правило, в рамках двух категорий споров. Во-первых, по искам граждан к работодателям о признании заключенных договоров трудовыми и предоставлении предусмотренных законом условий труда. Во-вторых, по требованиям территориальных органов Фонда социального страхования РФ или налоговых органов к работодателям о переквалификации гражданско-правовых договоров, заключенных с гражданами, в трудовые договоры и взыскании задолженности по

[1] См., например, постановление ФАС Волго-Вятского округа от 30 июля 2007 г. по делу № А11-14281/2006-К2-23/916/35.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

обязательным платежам в Фонд социального страхования (доначисленным на сумму выплат по трудовым договорам), по единому социальному налогу[1].

Так, определить характер заключенного договора должен был Арбитражный суд Мурманской области, который рассматривал дело по заявлению межрайонной инспекции Министерства РФ по налогам и сборам № 6 по Мурманской области (далее – инспекция) о признании недействительным уведомления Управления федерального казначейства Министерства финансов РФ по Мурманской области (далее – управление) об уменьшении инспекции бюджетных ассигнований. Причиной уменьшения ассигнований стало, по мнению управления, нецелевое использование инспекцией бюджетных средств. Один из предметов спора между инспекцией и управлением сводился к тому, на какой код экономической классификации должны относиться выплаты трудившемуся в инспекции работнику. В случае заключения с работником трудового договора выплаты по нему относились на один код, в случае заключения с ним гражданско-правового договора – на другой код. При этом соглашение инспекции с работником определялось как «договор подряда», а выплаты работнику были сделаны как по трудовому договору. Суд в итоге, применив ст. 56 ТК РФ («Понятие трудового договора») и сопоставив ее формулировку с содержанием конкретных договоров, пришел к выводу том, что заключались срочные трудовые соглашения. «Из материалов дела следует, – отмечается в Постановлении Федерального арбитражного суда Северо-Западного округа, – что спорные выплаты производились на основании заключенных с внештатным работником договоров от 29.12.2201, от 15.01.2002 и от 23.01.2002, согласно которым работник принимает на себя обязательства по управлению, техническому обслуживанию и содержанию в исправном состоянии автомобиля. Инспекция же, в свою очередь, создает условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенных работнику материальных ценностей, своевременно и в полном объеме производит оплату»[2]. При этом суд не придал значения названию договоров, отметив, что характер заключенных договоров определяется не наименованием, а содержанием этих договоров. Кроме того, подтверждением заключения именно трудового, а не гражданско-правового договора суд признал факт исчисления инспекцией с выплат работнику единого социального налога, а также страховых взносов в Фонд социального страхования РФ[3]. Как известно, страховые взносы по общему правилу не начисляются на вознаграждения, выплачиваемые гражданам по договорам гражданско-правового характера.

[1] См. также: *Кратенко М.В.* Договор найма услуг физического лица: проблемы судебной практики и перспективы правового регулирования // Трудовое право. 2007. № 5. С. 3–18.

[2] Постановление ФАС Северо-Западного округа от 18 марта 2005 г. № А42-5308/03-5 // СПС «Гарант».

[3] Там же.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Налоговые органы в ходе проверок нередко рассматривают выплаты налогоплательщика по гражданско-правовым договорам как выплаты по трудовым договорам. Это в итоге приводит к штрафным санкциям к налогоплательщикам и дополнительным расходам. Так, в результате выездной налоговой проверки, проведенной Инспекцией Федеральной налоговой службы РФ по Октябрьскому району города Красноярска (далее – инспекция) было принято решение о привлечении ООО «Союз-Телеком» (далее – общество) к ответственности по п. 1 ст. 122 НК РФ в виде уплаты штрафа, а также был доначислен единый социальный налог и пени. Основанием налоговой ответственности стало невключение обществом в налогооблагаемую базу по единому социальному налогу вознаграждений, выплаченных по договорам гражданско-правового характера (договоры на выполнение работ и оказание услуг), которые, по мнению инспекции, на самом деле являлись трудовыми договорами. Предметом этих договоров являлись телефонизация квартир, услуги по радиофикации жилых домов, монтаж специальных устройств на маневренной вышке и блок-посту. Определение судом характера заключенных договоров производилось в ходе анализа признаков, позволяющих разграничить трудовой договор от гражданско-правовых договоров (личностный, организационный признаки, характер работы, наличие гарантий социальной защищенности). «К основной обязанности работника по трудовому договору, – отмечается в постановлении Федерального арбитражного суда Восточно-Сибирского округа, – относится прежде всего личное выполнение трудовой функции и подчинение внутреннему трудовому распорядку того предприятия (организации, учреждения), с которым он заключил индивидуальный трудовой договор»[1]. Эти признаки затем сопоставлялись с содержанием конкретных договоров.

Определять характер заключенных договоров пришлось также Арбитражному суду Красноярского края. В этот судебный орган обратилось ОАО «Федеральная сетевая компания Единой энергетической системы» (далее – Общество) с требованием обязать Государственное учреждение «Красноярское региональное отделение Фонда социального страхования» (далее – Учреждение) возвратить необоснованно взысканную сумму страховых взносов и пени. В ходе проведенной Учреждением документальной выездной проверки был установлен факт неначисления Обществом страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на выплаты по договорам, фактически являвшимся трудовыми. Подавая иск, Общество считало, что договоры носили гражданско-правовой характер (договоры возмездного оказания услуг), выплаты по которым не требуют внесения страховых взносов на обязательное социальное страхование. Суд в итоге отказал Обществу в удовлетворении заявленных требований, установив, что условия и порядок исполнения заключенных Обществом с физическими лицами договоров свидетельствует об их правовой приро-

[1] Постановление ФАС Восточно-Сибирского округа от 1 ноября 2006 г. № А33-4217/2006-Ф02-5620/06-С1 // СПС «Гарант».

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

де как трудовых договоров. Суды апелляционной и кассационной инстанций поддержали это решение. «Имеющиеся в материалах дела договоры, – отмечается в постановлении Федерального арбитражного суда Восточно-Сибирского округа, – заключенные Обществом с физическими лицами, имеют признаки срочного трудового договора... так как по ним работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, а Общество обязуется с определенной периодичностью выплачивать работнику вознаграждение. Из предмета договоров видно, что по договору выполнялась не какая-либо конкретная разовая работа, а исполнялись определенные функции, входящие в обязанности физического лица-исполнителя; при этом был важен сам процесс труда, а не оказанная услуга»[1]. Суд также отметил, что само по себе наименование договора не может служить достаточным основанием для отнесения его к трудовому или гражданско-правовому договору, так как основное значение имеет содержание договора. А то, что договорами не предусматривалось зачисление работников в штат предприятия и отсутствовали записи в трудовых книжках работников, «не может служить безусловным основанием для признания спорных договоров гражданско-правовыми, а свидетельствует о нарушениях работодателем норм действующего законодательства о труде»[2].

Таким образом, полагаем, что институт квалификации (переквалификации) договоров предназначен для определения типов договоров, т.е. для выявления конститутивных признаков договора и последующего подчинения тем нормам гражданского, трудового, административного, иного законодательства, которые регулируют данный тип договорных обязательств. При этом следует разграничить два вида «изменения квалификации договора»: отраслевая и межотраслевая переквалификация договора. Отраслевое изменение юридической квалификации договора ограничено видами отраслевых договоров. В трудовом праве один из ярких тому примеров – это переквалификация срочного трудового договора в трудовой договор, заключенный на неопределенный срок. Такая переквалификация имеет два правовых режима. Во-первых, превращение срочного трудового договора в бессрочный происходит в силу прямого указания закона с молчаливого согласия сторон трудового договора. В случае когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере договора утрачивает силу и трудовой договор считает-

[1] Постановление ФАС Восточно-Сибирского округа от 11 июля 2006 г. № А33-19664/2005-Ф02-2961/06-С1 // СПС «Гарант».

[2] Там же.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ся заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ). Во-вторых, переквалификация возможна в судебном порядке. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

Межотраслевая переквалификация договоров также имеет место в трудовом праве. Согласно ТК РФ (ст. 11) в тех случаях, когда судом установлено, что договором гражданско-правового характера регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Таким образом, судебная форма переквалификации договоров в трудовом праве отражает частные начала отрасли, а внесудебная в силу прямого указания закона – публичные, защиту трудовых прав работника. Кроме того, на наш взгляд, не только судебные органы, но и КТС, государственная инспекция труда также должны быть наделены правом выносить решения, касающиеся изменения юридической квалификации договора. Это отвечает характеру и социальному назначению отрасли трудового права.

Полагаем, что в этой части подходы к толкованию договора в гражданском праве и трудовом праве также должны существенно разниться. Во-первых, инициатором обращения в суд (заявителем), с очевидностью, может выступать работник. Во-вторых, юридическая переквалификация договора может быть только в одном направлении – установлении или неустановлении факта заключения трудового договора. Не допускается юридическая переквалификация трудового договора в гражданско-правовой. В-третьих, при толковании договора предпочтение отдается неформальной стороне договора, буквальному значению слов и выражений (теория волеизъявления), а действительной воле сторон, которая реализована в «фактически сложившихся между сторонами отношениях». При этом суду следует обратиться к практике (фактическому поведению сторон), возникшей после заключения договора во исполнение условий договора. Эти данные должны быть единственными аргументами в пользу того или иного понимания условий договора. В-четвертых, суд при толковании договора и изменении его юридической квалификации руководствуется признаками трудового правоотношения (трудового договора), известными в теории как личностный, имущественный и организационный и получившими легальное закрепление (ст. 15 ТК РФ). В-пятых, суд при изменении юридической квалификации договора не может ограничиться

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

только общим заявлением о природе договора, он должен установить и его необходимые условия о времени начала работы (в срочном договоре) и окончания, трудовой функции, месте работы и оплате труда. Отсутствующие в договоре иные условия (о рабочем времени, времени отдыха и др.) могут восполняться нормами трудового законодательства, т.е. устанавливаться на уровне не ниже минимальных границ трудовых прав, предусмотренных трудовым законодательством.

По действующему трудовому законодательству правовыми последствиями изменения юридической квалификации являются: 1) заключение трудового договора (вместо ранее действовавшего гражданско-правового договора); 2) пролонгация трудового договора на условиях бессрочного договора. Как показал анализ судебно-арбитражной практики, перечень последствий переквалификации трудовых договоров не может исчерпываться указанными ранее. Он должен быть дополнен по крайней мере еще двумя. Во-первых, это аннулирование мнимого трудового договора. Этот случай требует соответствующих изменений в действующий в настоящее время институт аннулирования трудового договора. На наш взгляд, наиболее адекватным решением этой проблемы стало бы легальное закрепление ранее известного трудовому законодательству института недействительности условий трудового договора. Во-вторых, последствием изменения юридической квалификации договора может стать его изменение в форме изменения работодателя в порядке универсального трудоправового преемства. Соответствующие дополнения необходимо внести в ТК РФ (ст. 75).

В завершение отметим, что поставленные нами проблемы носят дискуссионный характер, в значительной части «ждут своего решения» в порядке их легализации в трудовом законодательстве. В этой связи мы ограничимся общим выводом о теоретической значимости и практической пользе юридических конструкций действительности условий договоров о труде и изменении их юридической квалификации. Названные конструкции «недействительности условий договоров о труде» и «изменении юридической квалификации договоров о труде» не следует противопоставлять, а необходимо рассматривать их во взаимосвязи. Они применимы к трудовым отношениям с учетом особенностей правового регулирования этой сферы на пересечении частных и публичных начал и могут быть «встроены» в структуру отрасли трудового права в русле ее социального назначения. Игнорирование этих конструкций ведет к очевидным пробелам в правовом регулировании трудовых отношений, к рассогласованию межотраслевых системных связей.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Глава 21. Правовое регулирование меры труда и отдыха (рабочее время, нормирование труда, время отдыха)

О единстве меры труда и отдыха. Одним из проявлений производственной функции трудового права является правовое регулирование меры труда. Традиционно оно связывалось с продолжительностью рабочего времени и его оплатой, а также с нормами выработки при сдельной оплате труда. В классической английской политэкономии азбучной истиной считалось, что в условиях рынка наемный труд как фактор производства должен быть максимально продолжительным и интенсивным. При этом конкретные нормы труда, так же как его продолжительность и размер зарплаты, всецело должны были определяться балансом предложения и спроса на данный фактор производства. К. Маркс писал: «Труд, для того, чтобы служить мерой, должен быть определен по длительности и интенсивности»[1]. Длительность (количественные границы) меры труда измеряется продолжительностью рабочего времени, а интенсивность (качественные границы) – нормами затрат труда (нормы выработки, времени, нормы обслуживания)[2]. В советской науке трудового права многие исследователи характеризовали нормы труда как определяемый в законном порядке стандарт интенсивности в работе[3]. Таким образом, правовое регулирование меры труда означает законодательную регламентацию не только норм продолжительности рабочего времени, но и норм интенсивности труда. Традиционно подчеркивалось, что единица времени («бытие труда во времени») – неотъемлемый элемент нормы выработки, без которой нормирование труда немыслимо[4]. Более того, классическая работа по нормированию труда американца Д. Меррика называлась «Изучение времени как основы установления норм» (Нью-Йорк, 1920 г.). Такая трактовка и сейчас характерна для западных исследователей[5]. В совре-

---

[1] *Маркс К.* Критика Готской программы // *Маркс К., Энгельс Ф.* Соч. Т. 19. С. 19.

[2] См.: *Островский Л.Я.* Нормирование труда рабочих и служащих. Минск, 1976.

[3] См.: *Муксинова Л.А.* Проблемы регулирования рабочего времени в СССР. М., 1969. С. 160; *Лившиц Р.З.* Заработная плата в СССР. М., 1972. С. 127 и др.

[4] См.: *Александров Н.Г.* Советское трудовое право. М., 1954. С. 245; *Левиант Ф.М., Догадов В.М.* Трудовое право // Сорок лет советского права. Т. 2. Л., 1917–1957. С. 328; *Островский Л.Я.* Нормы затрат труда рабочих и служащих. Минск, 1970. С. 25–26, и др.

[5] См.: *Муравьева Н.В.* Рабочее время как основа нормирования труда // Труд за рубежом. 2004. № 4. С. 158–170.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

менной науке трудового права сложилось несколько подходов к определению места нормирования труда (интенсивной стороны меры труда). Одни авторы традиционно рассматривают нормирование в рамках института заработной платы[1], другие предлагают новаторский подход, соединяя рабочее время и нормирование в общий раздел: правовое регулирование меры труда[2]. Третьи авторы подчеркивают неразрывную связь норм о рабочем времени и времени отдыха и объединяют их в единый институт трудового права[3].Четвертые – рассматривают нормирование труда в отдельной главе, смежной с главой, посвященной правовому регулированию оплаты труда[4].

Полагаем, что институты рабочего времени, времени отдыха и нормирования труда не просто органически связаны, но до известной степени не могут быть рассмотрены в отрыве друг от друга. Очевидно, что рабочее время и время отдыха составляют дихотомичное измерение всей жизни наемного работника: рабочее время не является временем отдыха, а время отдыха является нерабочим. Это звучит неромантично, но с точки зрения трудового права наша жизнь состоит только из этих двух частей – рабочего времени и времени отдыха. Эти институты, как правило, регулировались в рамках одних и тех же нормативных актов и исследовались одними и теми же учеными. Данная тенденция достаточно четко нашла выражение в советской науке трудового права. Б.К. Бегичев писал: «Время отдыха и рабочее время – это соотносимые понятия: увеличение продолжительности рабочего времени в пределах дня, недели, месяца, года означает сокращение времени отдыха, и, наоборот, сокращение рабочего времени означает соответственное увеличение продолжительности времени отдыха»[5]. В.И. Никитинский подчеркивал, что правовое регулирование времени отдыха осуществляется главным образом путем регулирования рабочего времени с признанием остального времени временем отдыха[6]. Г.В. Му-

[1] См.: *Гусов К.Н., Толкунова В.Н.* Трудовое право России. М., 2003. С. 304–306; Трудовое право / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. М., 2007. С. 391–397 (автор главы – О.В. Смирнов); Трудовое право России / Под ред. А.М. Куренного. М., 2004. С. 308–311 (автор главы – Г.В. Хныкин).

[2] Трудовое право России / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М., 2007. С. 429–432 (автор – Т.В. Иванкина).

[3] Трудовое право / Под ред. О.В. Смирнова. М., 2001. С. 218–219 (автор главы – В.Г. Малов).

[4] См.: Трудовое право России / Под ред. С.Ю. Головиной, М.В. Молодцова. М., 2008. С. 358–370 (автор главы – Р.Ф. Галиева).

[5] Советское трудовое право / Под ред. Б.К. Бегичева, А.Д. Зайкина. М., 1985. С. 277.

[6] См.: Советское трудовое право / Под ред. К.С. Батыгина. М., 1975. С. 231.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

цинов подчеркивал, что в количественном выражении время отдыха представляет собой разность между календарным и рабочим временем соответствующего периода. Исходя из этого, продолжительность времени отдыха может регулироваться либо непосредственно через установление определенных видов времени отдыха, либо косвенно, путем установления продолжительности рабочего времени и распределения его в пределах определенного календарного периода[1]. Таким образом, ТК РФ предусматривает два способа правового регулирования времени отдыха: прямой и косвенный. Прямой – заключается в закреплении отдельных видов времени отдыха, косвенный – в законодательном ограничении продолжительности рабочего времени.

Единство данных институтов выражается также в существовании пограничных понятий, которые имеют двойственную правовую природу. Будучи временем отдыха, эти периоды включаются в рабочее время работника. Это прежде всего специальные перерывы для обогревания и отдыха (ст. 109 ТК РФ), перерывы для отдыха и питания на работах, где по условиям производства предоставление этих перерывов невозможно (ч. 3 ст. 108 ТК РФ). Фактически ч. 2 ст. 109 нормирует рабочее время, но помещена она в разделе V «Время отдыха».

Вместе с тем мы не отрицаем самостоятельности данных институтов трудового права, но считаем, что их изучение должно идти в комплексе. Если они отражают экстенсивную составляющую труда через его продолжительность, то нормирование труда отражает его интенсивную составляющую. Ее образуют продолжительность рабочего времени и интенсивность труда. Отсюда следует, что институт рабочего времени уже сам по себе в значительной степени определяет институт нормирования труда. В этой связи все три вышеназванных феномена, близкие по месту в системе трудовых отношений, будут нами рассмотрены не только в одной главе, но и в логической последовательности, определяемой историей формирования и их правовым наполнением.

21.1. Рабочее время как правовая категория

В первых актах трудового законодательства было дано определение рабочего времени. Закон от 2 июля 1897 г. «О продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской промышленности» и УПТ (ст. 194) устанавливали, что «рабочим временем или числом рабочих часов в сутки для каждого рабочего счита-

[1] См.: Советское трудовое право / Под ред. Н.Г. Александрова. М., 1972. С. 317.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ется то время, в течение которого он согласно договору найма обязан находиться в промышленном заведении и в распоряжении заведующего оным для исполнения работы». Позднее это определение было воспроизведено в Декрете СНК от 29 октября 1917 г. «О восьмичасовом рабочем дне, продолжительности и распределении рабочего времени»[1]. Из этого определения вытекают следующие признаки названной дефиниции рабочего времени. Во-первых, рабочее время – это период времени, когда работник обязан выполнять свою трудовую функцию в соответствии с трудовым договором. Во-вторых, это время «несамостоятельного», зависимого труда работника, который находится в подчинении к работодателю, в его распоряжении.

Однако КЗоТы 1918, 1922 и 1971 гг. не содержали легального определения рабочего времени, ограничиваясь установлением норм рабочего времени. В то же время в ряде конвенций МОТ дается определение рабочего времени путем перечисления признаков, характеризующих это правовое явление. Например, согласно Конвенции МОТ № 30 о рабочем времени в торговле и в учреждениях (1930 г.) под рабочим временем понимается период, в течение которого трудящийся находится в распоряжении предпринимателя.

Между тем в советской науке трудового права учеными обосновывалось определение рабочего времени в соответствии с действующим трудовым законодательством. Так, К.М. Варшавский, анализируя КЗоТ 1922 г., отмечал, что «понятие рабочего времени обнимает не только время, затрачиваемое на основную работу, но и время, употребляемое на приготовление к ней (спуск в шахты) и на вспомогательные работы (чистка машин, помещения)»[2]. В условиях усиления централизованных начал в регулировании трудовых отношений А.Е. Пашерстник определял рабочее время как время, в течение которого работник по закону обязан выполнять порученную ему работу на предприятии, в учреждении, хозяйстве[3]. Его поддержали большинство ученых-трудовиков[4]. Н.Г. Александров рассматривал рабочее время как элемент трудового правоотношения, отмечая обязанность работника соблюдать установленную меру труда, в частности продолжительность рабочего времени,

[1] СУ РСФСР. 1917. № 1. Ст. 7.

[2] *Варшавский К.М.* Указ. соч. С. 84.

[3] См.: *Пашерстник А.Е.* Регулирование рабочего времени в свете последних законодательных актов // Советское государство и право. 1941. № 2. С. 54.

[4] См.: *Гинцбург Л.Я.* Сокращение рабочего времени // Улучшение условий труда рабочих и служащих: Сб. М., 1963 С. 21–22; *Левиант Ф.М., Догадов В.М.* Указ. соч. С. 316–317; *Москаленко Г.К.* Рабочее время по советскому праву. М., 1960. С. 8;

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

и обязанность подчиняться определенному его распорядку. Он определил рабочее время как время, «...в течение которого рабочий или служащий согласно внутреннему трудовому распорядку должен выполнять порученную ему работу»[1]. Но с таким подходом не соглашался А.И. Процевский. Он отмечал, что рабочий день как составная часть меры труда есть величина строго определенная государством. Она, как правило, не является предметом соглашения (исключение – неполное рабочее время), а поэтому не может являться, по мнению А.И. Процевского, и элементом трудового правоотношения. В этой связи им было предложено разграничить установление продолжительности рабочего времени и его распределение. Установление продолжительности рабочего времени является областью исключительно государственного нормирования, а распределение рабочего времени связано с договорным регулированием рабочего времени, когда стороны трудового или коллективного договора вправе лишь уменьшить продолжительность рабочего времени и определить его режим[2].

В дальнейшем научное определение рабочего времени связывалось со всеобщей трудовой обязанностью и государственным контролем за мерой труда. Так, особо подчеркивалось, что в социалистическом обществе осуществление контроля за мерой труда заключается не только в привлечении к труду всех трудоспособных граждан, но и в установлении определенной меры работы для каждого трудящегося, в определении количественной стороны труда. Иными словами, посредством рабочего времени государство определяет обязательное количество труда, которое трудящийся должен доставить обществу на определенном этапе его развития[3]. Так, Л.Я. Гинцбург писал, что «рабочее время при социализме должно быть определено как выраженная в единицах времени мера труда, обязательная к выполнению гражданами социалистического государства в силу конституционной всеобщей обязанности трудиться»[4]. Более того, Л.Я. Гинцбург считал необходимым разграничивать нормальное рабочее время как объективную норму и фак-

[1] См.: *Александров Н.Г.* Советское трудовое право. М., 1954. С. 221; *Он же.* Трудовое правоотношение. М., 1948. С. 288.

[2] См.: *Процевский А.И.* Заработная плата и эффективность общественного производства. Харьков, 1975. С. 35–39.

[3] См.: *Островский Л.Я.* Рабочее время по советскому трудовому законодательству. Минск, 1963 С. 13 и далее; *Процевский А.И.* Рабочее время и рабочий день по советскому трудовому праву. М., 1963; Проблемы правового регулирования труда в развитом социалистическом обществе / Под ред. А.С. Пашкова. Л., 1984. С. 138–141 и др.

[4] *Гинцбург Л.Я.* Регулирование рабочего времени в СССР. М., 1966. С. 111.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

тически отработанное время, которое по продолжительности может не совпадать с нормальным рабочим временем[1].

Таким образом, в советской науке трудового права доктринальное определение рабочего времени давалось по крайней мере в трех значениях:

А) рабочее время как элемент трудового правоотношения – это время, в течение которого рабочий или служащий согласно внутреннему трудовому распорядку должен находиться в месте производства работ и выполнять трудовую функцию;

Б) рабочее время как мера труда – это установленная законом норма рабочего времени, которую должен выполнять каждый рабочий и служащий[2];

В) рабочее время как фактически проработанное время, в течение которого работник фактически находился на рабочем месте в распоряжении администрации[3].

В этой связи в учебной литературе по трудовому праву содержалось, как правило, следующее определение рабочего времени – это отрезок календарного времени, в течение которого работник в соответствии с законом, коллективным и трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка должен выполнять свои трудовые обязанности[4].

Ныне действующий ТК РФ в отличие от своих предшественников содержит определение рабочего времени, в котором ряд указанных выше признаков рабочего времени нашли отражение. *Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени* (ч. 1 ст. 91 ТК РФ).

В рабочее время в соответствии с трудовым правом включается как время, в течение которого фактически выполнялась работа, так и периоды, в течение которых работа фактически не выполнялась, но ко-

[1] Там же. С. 175.

[2] См., например: Советское трудовое право / Под ред. В.С. Андреева. М., 1971. С. 146.

[3] См., например: Советское трудовое право / Под ред. К.С. Батыгина. С. 217–218; Советское трудовое право / Под ред. Н.Г. Александрова. С. 296.

[4] Трудовое право России / Под ред. Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского. М., 1998. С. 152; Трудовое право / Под ред. О.В. Смирнова. С. 218; *Гусов К.Н., Толкунова В.Н.* Трудовое право России. М., 2001. С. 275.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

торые в соответствии с нормами трудового права подлежат включению в рабочее время (например, простои, оплачиваемые перерывы). При этом отсутствует единый критерий, позволяющий отграничить рабочее время от иных периодов, таковыми не являющимися. Т.В. Иванкина, опираясь на конвенции МОТ № 30, 51, 61, предложила в качестве критерия рабочего времени считать период, в течение которого трудящийся находился в распоряжении работодателя[1]. К этой проблеме мы вернемся в конце данного параграфа.

В литературе по советскому трудовому праву вопрос о составе фактически отработанного времени был поставлен Л.Я. Гинцбургом. В структуре фактически отработанного времени он выделял две группы периодов. В первой группе центральное место занимает время фактической работы, затем включались регламентированные оплачиваемые перерывы, время в пути, включаемое в рабочее время, и т.п. Компенсируется это время, по мнению Л.Я. Гинцбурга, заработной платой в различных ее формах. Во вторую группу включается время жизненных положений, приравненных к выполнению трудовых обязанностей. Эти периоды не составляют работы ни в прямом, ни в переносном смысле слова, но в силу их общественного значения или в интересах охраны здоровья и жизненного уровня работника приравнены законом к выполнению трудовых обязанностей (перерывы матерям на кормление ребенка, простои и др.) и подлежат оплате. По своей природе, как отмечал Л.Я. Гинцбург, это гарантийные суммы, связанные с сохранением среднего заработка или тарифной ставки[2]. В фактически отработанное время включаются также и периоды работы сверх установленной продолжительности рабочего времени в случаях, предусмотренных законодательством.

Между тем фактически отработанное время может быть меньше нормального времени, установленного законом или в локальном, индивидуально-договорном порядке. Соответственно возникает вопрос об отработке потерянного времени в натуре. В отечественном трудовом законодательстве этот вопрос решался неоднозначно. КЗоТ 1922 г. прямо запрещал производство сверхурочных работ для возмещения времени, потерянного вследствие опоздания на работу (ст. 107). Судебная практика того времени широко истолковала эту статью, распространив ее действие на случаи преждевременного ухода с работы,

[1] См.: *Иванкина Т.В.* Современные проблемы трудового права // Трудовое право России: проблемы теории и практики: Сб. М., 2008. С. 110.

[2] См.: *Гинцбург Л.Я.* Указ. соч. С. 192–193.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

простои по вине работника, непроизводительные затраты времени на производство брака по вине рабочего. Во всех этих случаях на нарушителя могло быть наложено только дисциплинарное взыскание, но запрещалось обязывать работника отработать в натуре потерянное время. Такая позиция находила поддержку и в научных кругах теоретиков трудового права[1], однако признавалась далеко не всеми учеными-трудовиками. В связи с проведением хозяйственной реформы 1965 г. в литературе был поставлен вопрос об усилении правовых средств борьбы с непроизводительными потерями рабочего времени. В частности, предлагалось внести в трудовое законодательство ряд дополнений, касающихся обязывания работника отработать на предприятии время отсутствия на работе без уважительных причин, приветствовалась практика полного или частичного лишения премий нарушителей трудовой дисциплины, допускающих прогулы, опоздания на работу, простои[2]. Эти предложения впоследствии нашли отражение в действующем трудовом законодательстве, но не на уровне кодекса, а на уровне подзаконного нормативного акта.

В 80-е годы в связи с очередным проведением мероприятий по укреплению социалистической дисциплины труда принимается соответствующее совместное постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 28 июля 1983 г. «Об усилении работы по укреплению социалистической дисциплины труда», где ставились задачи обеспечения достоверного учета рабочего времени, борьбы с непроизводительными потерями рабочего времени, неоправданными отвлечениями рабочих и служащих в рабочее время для проведения всевозможных собраний, слетов и семинаров, спортивных соревнований, занятий художественной самодеятельностью, организации туристических поездок[3]. Во исполнение указанных задач принимается постановление Совета Министров СССР и ВЦСПС от 28 июля 1983 г. «О дополнительных мерах по укреплению трудовой дисциплины»[4]. В названном нормативном акте, по сути, вводился институт отработки рабочего времени. Во-первых, работникам, совершившим прогул, ежегодный отпуск уменьшался на число дней прогула. Таким образом, работник обязан был выйти на работу ранее истечения срока обычного его отпуска. Во-вторых, при предоставлении отпуска без сохранения заработной платы по соглашению сторон предусматривалась воз-

[1] См.: *Гинцбург Л.Я.* Указ. соч. С. 178.
[2] См.: *Муксинова Л.А.* Указ. соч. С. 154.
[3] СП СССР. 1983. № 21. Ст. 115.
[4] Там же. Ст. 116.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

можность его отработки в последующий период во внерабочее время. Такая отработка не считалась сверхурочной работой, и ее оплата производилась в одинарном размере. Указание на «соглашение сторон о последующей отработке» зависело только от работодателя, так как последний по закону был вправе, но не обязан (за исключением случаев, предусмотренных законодательством) предоставлять отпуск без сохранения заработной платы. С очевидностью названные положения подзаконного нормативного акта противоречили действовавшему в то время КЗоТу 1971 г. и Конвенции МОТ № 29 о принудительном труде (1930 г.). Между тем названное Постановление в части уменьшения отпуска на число дней прогулов применялось вплоть до декабря 2000 г. Вопрос о правомерности этого акта вставал и в связи с порядком применения актов Союза ССР о труде на территории Российской Федерации после распада Союза в 1991 г. Союзные акты должны были применяться в части, не противоречащей российскому трудовому законодательству. Министерство труда РФ нашло этот акт соответствующим российскому законодательству и разъяснило, что уменьшение отпуска на число дней прогулов допустимо, но при этом отпуск не может быть менее 24 рабочих дней[1]. Это Разъяснение министерства, а не само Постановление Совета Министров СССР, было признано решением Верховного Суда РФ от 8 декабря 2000 г. недействительным, как не соответствующее законодательству о труде и на этом основании отменено[2]. Действующее трудовое законодательство не допускает отработки в любых формах «потерянного» рабочего времени.

Между тем нельзя не отметить, что в настоящее время в некоторых странах законодательство устанавливает систему «возмещения рабочего времени», т.е. обязанность работать сверх нормального рабочего времени за одинарную оплату, чтобы компенсировать рабочее время, потерянное в связи с неблагоприятными погодными условиями, форс-мажором, коллективным прекращением работы[3]. Как правило, такая «отработка» связана с обстоятельствами, не зависящими от воли сторон трудового договора.

Отметим, что МОТ уделяло и уделяет установлению стандартов в сфере труда большое внимание. С 1919 по 2004 г. по этой проблематике было принято 16 конвенций и 11 рекомендаций, а самая первая

[1] Разъяснение Минтруда РФ от 8 февраля 1993 г. № 3 «О порядке уменьшения ежегодного оплачиваемого отпуска за прогул» // Бюллетень Минтруда РФ. 1993. № 4.

[2] Бюллетень Минтруда РФ. 2001. № 3. С. 49.

[3] См.: *Киселев И.Я., Лушников А.М.* Трудовое право России и зарубежных стран. М., 2008. С. 401.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

конвенция была посвящена рабочему времени в промышленности (1919 г.). Она ввела требование об ограничении 8-часового рабочего дня и 48-часовой рабочей неделе. Конвенция № 30 о рабочем времени в торговле и в учреждениях (1930 г.) распространяла эти требования и на других работодателей вне сферы промышленности. Наша страна обе эти конвенции не ратифицировала. Определение рабочего времени впервые было дано на Конференции министров труда (Лондон, 1926 г.): «это время, в течение которого работник находится в распоряжении работодателя». Оно было включено в Конвенцию МОТ № 30. Очевидно, что из него исключаются все периоды времени отдыха. Это основное определение и во всех последующих конвенциях. «Нахождение в готовности к работе», если работник находится в распоряжении работодателя, эксперты МОТ склонны относить к рабочему времени, требующему компенсации адекватным предоставлением свободного времени. Аналогичная норма уже закреплена в Конвенции МОТ № 180 о продолжительности рабочего времени моряков и укомплектовании судов экипажами (1996 г.). Впрочем, в законодательстве ряда стран время «нахождение в готовности к работе» исключено из обычного рабочего времени (Швеция, Финляндия, Эстония)[1].

Сделаем краткие выводы.

1. В советской науке трудового права доктринальное определение рабочего времени давалось по крайней мере в трех значениях: А) рабочее время как элемент трудового правоотношения – это время, в течение которого рабочий или служащий согласно внутреннему трудовому распорядку должен находиться в месте производства работ и выполнять трудовую функцию; Б) рабочее время как мера труда – это установленная законом норма рабочего времени, которую должен выполнять каждый рабочий и служащий; В) рабочее время как фактически проработанное время, в течение которого работник фактически находился на рабочем месте в распоряжении администрации.

В этой связи в учебной литературе по трудовому праву содержалось, как правило, следующее определение рабочего времени – это отрезок календарного времени, в течение которого работник в соответствии с законом, коллективным и трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка должен выполнять свои трудовые обязанности.

[1] Рабочее время: от фиксированного к гибкому: Доклад экспертов МОТ // Российский ежегодник трудового права. 2006. № 2. С. 412–414.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

2. В рабочее время в соответствии с трудовым правом включается как время, в течение которого фактически выполнялась работа, так и периоды, в течение которых работа фактически не выполнялась, но которые в соответствии с нормами трудового права подлежат включению в рабочее время (например, простои, оплачиваемые перерывы). Действующее трудовое законодательство не допускает отработки в любых формах «потерянного» рабочего времени. По официальной терминологии МОТ, рабочее время – это время, в течение которого работник находится в распоряжении работодателя.

21.2. Развитие законодательства и теории рабочего времени на Западе и в России

Проблема правового регулирования рабочего времени лично свободных лиц обострилась только в XVIII в. До этого такое регулирование носило естественно-природный характер. Начнем с того, что в Средние века мастера работали столько же, сколько их наемные работники. При этом продолжительность рабочего дня ограничивалась физической тяжестью работы, относительным дефицитом квалифицированных кадров, отсутствием или недостаточностью искусственного освещения и отопления. В итоге рабочий день до XVI в. у подмастерьев составлял 14–16 часов, а в зимнее время он понижался до 10–12 часов. Строительные рабочие работали 10–11 часов. В этот же период появились и первые кустари из обедневших ремесленников, что означало отделение капитала от труда, а прибыли от заработной платы. В XVI–XVIII вв. рабочий день в промышленности также составлял около 14 часов, а иногда и более[1]. В это время при относительном недостатке рабочих рук и периодических демографических кризисах, связанных с эпидемиями, степень эксплуатации наемного труда имела терпимые для работников временны!!е рамки. С учетом сохранившихся патриархальных пережитков в отношениях между работниками и работодателями и неразвитости инфраструктуры досуга такая ситуация создавала зыбкое равновесие интересов.

В Средние века государство относительно редко вмешивалось в нормирование рабочего времени. Большинство принимаемых актов было связано с установлением его минимальной продолжительности в условиях, когда спрос на рабочую силу превышал ее предложение. Это, например, английский Елизаветинский статут 1562 г. Предпринима-

[1] См.: *Кулишер И.М.* Промышленный рабочий класс на Западе в XVI–XVIII столетиях. СПб., 1911. С. 15, 101.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

лись попытки регулирования рабочего времени и на муниципальном уровне. Так, городской магистрат английского г. Варвика в 1684 г. определил продолжительность рабочего дня в 14,5 часов, из которых 2,5 часа отводились на еду[1]. Ситуация резко изменилась с наступлением промышленной революции и значительным прогрессом машинного производства в XVIII в. Работа стала первоначально в массе своей менее квалифицированной, а человек, по сути, стал только придатком машин. Последние, в свою очередь, стоили дорого, и для их окупаемости был необходим длительный период использования. Все это привело к обвальному росту продолжительности рабочего дня с целью окупить затраты на машины и для дальнейшего получения прибыли. Проходившая параллельно секуляризация общественного сознания и ослабление патриархальных начал убрали последние препоны в сфере расширения временны!!х рамок использования наемного труда. Отчасти этой проблемы мы касались в первом томе данного Курса (раздел 2) и еще вернемся к ней в главе, посвященной охране труда.

Печальный «рекорд» на рубеже XVIII–XIX вв. составил 20-часовой рабочий день, в условиях которого рабочие ели и спали возле станков. Такое положение дел вызывало протесты самих работников и возмущение прогрессивной части общественности. Для обоснования необходимости сокращения рабочего дня на щит было поднято научное наследие выдающегося чешского просветителя и педагога Я.А. Коменского (1592–1670 гг.). Еще в 1632 г. в работе «Великая дидактика» он обосновал положение, получившее впоследствии название «трех восьмерок»: 8 часов на работу, 8 часов – на сон, 8 часов – на культурный досуг и отдых. О желательности 8-часового рабочего дня писал французский философ К.А. Гельвеций (1715–1771 гг.) в своем сочинении «О человеке». Но до этого было еще очень далеко.

Как уже указывалось, впервые вопрос о законодательном ограничении рабочего дня был поставлен в конце XVIII в. в Англии. Собственно, с этого и началось формирование трудового права[2]. Англичане разработали модель правового регулирования продолжительности рабочего времени исходя из трех категорий работников: малолетние, подростки и женщины, взрослые мужчины. Эта модель была рецептирована многими странами, включая Россию. Первоначально встал вопрос об ограничении рабочего дня малолетних. Именно на них наиболее губительно сказывался непосильный труд, жестокость хозяев, последствия ан-

[1] См.: *Вебб С., Кокс Х.* Восьмичасовой рабочий день. СПб., 1904. С. 17.
[2] См.: *Каскель В.* Новое трудовое право. М., 1925. С. 53.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

тисанитарии и промышленный травматизм. В 1802 г. по инициативе Р. Пиля в Англии принимается Закон «О здоровье и нравственности учеников», который стал вообще первым фабричным законом. Этот приоритет никогда не оспаривался и советскими учеными[1]. Согласно Закону 1802 г. для учеников шерстяных и хлопчатобумажных фабрик рабочий день ограничивался 12 часами, а работа в ночную смену запрещалась. Впрочем, этот Закон почти не имел практического значения и в 1819 г. принимается новый Закон, впервые определивший возрастные пределы защищаемой законом категории детей: 9–16 лет. Наконец, в 1833 г. дети законодательно делятся на две группы: с 9 до 13 лет и с 14 до 18 лет. Для первой группы рабочий день ограничивался 8 часами в день и 48 часами в неделю, а для второй – 12 часами в день. Труд в ночное время (с 20.30 до 5.30) запрещался для обеих групп. Но этот Закон распространялся только на ткацкие фабрики и не затрагивал другие виды производства. Комиссия лорда Эшли установила, что дети в возрасте 5–9 лет работали под землей по 12–14 часов в сутки[2]. Только в 1842 г. запрещается труд на подземных работах детям до 10 лет и женщинам, а несколько позднее ограничивается труд мальчиков 10–12 лет. Отметим, что до 60-х годов XIX в. возрастные критерии в разных отраслях промышленности в целях определения продолжительности рабочего дня были различными. Если в текстильной промышленности рабочий день детей уже в 1844 г. ограничивался 6,5 часами, то в других отраслях это произошло значительно позднее. Акт 1878 г. наконец свел все английские фабричные законы в одно целое, и в начале XX в. для детей 12–14 лет устанавливался 6-часовой рабочий день на текстильных фабриках и 6,5-часовой – на не текстильных. При этом все часы должны были быть отработанными либо до, либо после обеденного перерыва, а остальное время должно было отводиться на посещение школы. В исключительных случаях для этой категории работников допускался 10-часовой рабочий день, но на следующий день им должен был предоставляться выходной. Ночные работы с 20 часов до 6 часов для них запрещались, а общее число рабочих часов за две недели должно было быть в два раза меньше, чем у подростков и женщин[3].

[1] См.: *Гриффин П.О., Могилевский М.И.* Труд и рабочее время. М., 1925. С. 7–8; *Москаленко Г.К.* Методическое письмо о преподавании курса трудового права в юридических школах. М., 1941. С. 4–5 и др.

[2] См.: *Быков А.Н.* Фабричное законодательство и развитие его в России. Ч. 1. СПб., 1909. С. 19–20; *Суздальцев К.К.* Друг детей Ричард Остлер. Ростов н/Д, Б.г. С. 6–28.

[3] См.: *Быков А.Н.* Указ. соч. С. 21–22; *Данилевич В.* Рабочее время и отдых. М., 1925. С. 6–10.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Другие государства в части ограничения рабочего дня малолетних пошли вслед за Англией. Во Франции с 1841 г. рабочий день детей 8–12 лет ограничивался 8 часами, а 13–16 лет – 12 часами. К тому же малолетним запрещалась работа с 21 часа до 5 часов утра. Закон 1851 г. ограничил труд детей до 14 лет 10 часами в день. Закон 1892 г. распространил эту норму на лиц до 16 лет, а затем и до 18 лет. В США почти во всех штатах для лиц до 18 лет к началу XX в. был установлен 8–10-часовой рабочий день. В Германии в этот период лица до 14 лет имели не более 6-часового рабочего дня[1]. Таким образом, в большинстве стран Запада в начале XX в. к категории малолетних причислялись лица до 13–14 лет. Для них была установлена сокращенная продолжительность рабочего дня в 6–8 часов, запрещался ночной труд, устанавливался обязательный перерыв не позднее 4 часов непрерывной работы.

Несколько иначе обстояло дело с нормированием рабочего времени подростков и женщин. Впервые в Англии Закон 1833 г. рабочий день лиц 13–18 лет ограничил 12 часами. Но этапное значение имел Закон о 10-часовом рабочем дне для подростков и женщин, принятый в Англии в 1847 г. Для лиц моложе 18 лет работа не должна была превышать 10 часов в сутки и 58 часов в течение недели. Это же касалось и женщин старше 18 лет. Данный акт заложил основу института нормального рабочего времени: нормального рабочего дня и нормальной рабочей недели. Отступления от них допускались только в сторону уменьшения, но не допускались в сторону увеличения. Именно в таком смысле данная категория понималась в теории и на практике на протяжении XIX в. и в первой четверти XX в. Б. Вебб и С. Вебб писали об этом так: «Нормальный рабочий день – единообразный максимум рабочего времени для всех рабочих известной отрасли промышленности»[2]. Английский Закон 1850 г. для подростков и женщин установил обязательный перерыв в работе не менее 1,5 часов, а ночные работы с 18 часов до 5 часов по общему правилу запрещались. В то же время сверхурочные работы, допустимые как исключение при крайних обстоятельствах, практиковались в широких масштабах. Первоначально фабричная инспекция требовала за них только повышенной оплаты, что служило своеобразным штрафом и препятствием к их широкому применению. Только в 1878 г. была проведена четкая правовая регла-

[1] См.: *Луи П.* Рабочее законодательство цивилизованных стран. М., 1906. С. 49–58.

[2] *Вебб Б., Вебб С.* Теория и практика английского тред-юнионизма. СПб., 1900. Т. 1. С. 260.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ментация сверхурочных работ. Согласно Законам 1895 и 1901 гг. допускались сверхурочные работы несовершеннолетних и женщин только под контролем фабричной инспекции, при повышенной оплате труда и в определенных рамках. Так, для подростков сверхурочные не могли превышать 0,5 часов, а для женщин – 2 часов в день. Привлечение к ним по общему правилу не должно было быть более 3 дней в неделю и более 30 дней в году. Примечательно, что английский фабричный инспектор Л. Хорнер еще в середине XIX в. наглядно показал, что сокращение рабочего дня ведет к увеличению производительности труда, сокращает непроизводственные затраты и в конечном итоге может быть выгодно предпринимателю[1].

Во Франции для подростков и женщин в 1905 г. устанавливался 10-часовой рабочий день, в Германии – 10-часовой для подростков и 11-часовой для женщин. Дальше всех пошла Новая Зеландия, где для этой категории была установлена 45-часовая рабочая неделя[2]. Таким образом, продолжительность рабочего времени подростков и женщин в большинстве стран Запада была либо равной, либо сокращенной по сравнению со взрослыми мужчинами. Но для них, как правило, запрещалась ночная работа, привлечение к сверхурочным работам было регламентировано законом и контролировалось фабричной инспекцией.

Нормирование рабочего времени взрослых мужчин встретило гораздо больше препятствий. Еще со времен А. Смита и Д. Рикардо господствующим являлось утверждение о том, что длительность рабочего дня прямо пропорциональна размеру прибыли. Наиболее часто против нормирования рабочего времени выдвигались следующие возражения: государство не имеет права этого делать, ограничивая волю сторон договора личного найма; такое нормирование невыгодно рабочим, ограничивает для них возможность заработка; такое ограничение вредно для промышленности, подрывает конкурентоспособность экономики. В ретроспективе все эти возражения можно признать несостоятельными, если, конечно, уменьшение рабочего времени не сопровождается пропорциональным уменьшением заработной платы и не ведет к повышению производительности труда.

При этом возможность сокращения продолжительности рабочего дня для отдельных профессий практически никем не отрицалась. Так,

[1] См.: *Кричевский Б.* Восьмичасовой рабочий день. СПб., 1906. С. 29–31.

[2] См.: *Луи П.* Рабочий и государство. Сравнительная история рабочего законодательства в странах Старого и Нового Света. М., 1907. С. 45 и далее.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

для лондонских печатников уже в 1810 г. был введен 10-часовой рабочий день. По сложившемуся обычаю 10-часовой рабочий день имели строители. Отдельные предприниматели по своей инициативе могли установить максимальную продолжительность рабочего дня. Это сделал, например, известный социалист-утопист Р. Оуэн на своем предприятии в Шотландии, введя там 10,5-часовой рабочий день[1].

Как уже указывалось, ограничение рабочего времени было связано с теорией «трех восьмерок». Научное обоснование она получила в трудах немецкого врача К.В. Гуфеланда (1762–1836 гг.), лейб-медика прусского короля, профессора Йенского университета, основателя Поликлинического института в Берлине и иностранного члена Петербургской академии наук. В своем трактате он доказывал, что для полноценного поддержания здоровья процесс труда не должен превышать 8 часов в сутки при 8-часовом сне[2]. Выдающийся русский ученый И.М. Сеченов (1829–1905 гг.), заложивший основы физиологии труда, впоследствии пришел приблизительно к аналогичным выводам[3].

Впервые требование «трех восьмерок» в организованном порядке было выдвинуто английскими рабочими в 1832 г. Но первая попытка нормировки рабочего дня взрослых мужчин была осуществлена во Франции в период революционного кризиса. 22 марта 1848 г. принимается Закон о введении 10-часового рабочего дня в Париже и 11-часового – во всей Франции. В сентябре того же года последнюю цифру увеличили до 12 часов. Но значение этих законов было невелико, и они постоянно нарушались. Если во Франции эта попытка стала следствием коллективных требований рабочих, то в Австралии это же самое произошло под влиянием индивидуалистической доктрины. Символично, что первые попытки введения 8-часового рабочего дня были предприняты в некоторых австралийских штатах в том же 1848 г. Но на законодательном уровне это было впервые осуществлено в штате Виктория 21 апреля 1856 г. Вслед за этим аналогичные законы были приняты в ряде других штатов, прежде всего в Новом Южном Уэльсе и в Новой Зеландии, где вводилась 48-часовая рабочая неделя и по общему правилу запрещался ночной труд после 21 часа[4]. Сокращение продолжительности рабочего дня для детей и женщин автома-

[1] См.: *Вебб С., Кокс Х.* Указ. соч. С. 18; *Каутский К.* Законодательная охрана труда и восьмичасовой рабочий день. Одесса, 1906. С. 8.

[2] См.: *Гуфеланд К.В.* Искусство продлить человеческую жизнь. СПб., 1852.

[3] См.: *Сеченов И.М.* Физиологические критерии для установки длины рабочего дня. СПб., 1894.

[4] См.: *Зейдель Р.* Норма рабочего времени. Одесса. 1905. С. 8–9.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

тически влияло и на продолжительность рабочего времени мужчин, а в ряде случаев это время просто выравнивалось в силу производственной необходимости.

Постепенно 8-часовой рабочий день стал вводиться в отдельных отраслях и сферах деятельности. Так, в США Федеральный закон от 25 июня 1868 г. ввел 8-часовой рабочий день для всех наемных работников правительственных учреждений. Еще в 1840 г. 10-часовой рабочий день был установлен в американском морском ведомстве и для работающих в военных арсеналах. Постепенно в 31 штате были введены законы о 8-часовом рабочем дне в основном для служащих государственных и муниципальных учреждений, шахтеров и портных. Интересно, что в штатах Калифорния и Небраска соответственно в 1868 и 1891 гг. принимались законы о 8-часовом рабочем дне для всех работников, но Верховный Суд США признавал их неконституционными, ограничивающими права американских граждан. С 1892 г. 8-часовой рабочий день вводится на отдельных предприятиях в Англии, с 1893 г. – во всем морском ведомстве и др.[1] При этом большинство исследователей сходились во мнении о том, что уменьшение продолжительности рабочего дня, при некоторых издержках, в основном благотворно сказывается на развитии хозяйства и однозначно положительно на культурном развитии и здоровье населения[2].

Определенное влияние на нормирование рабочего дня оказало международное рабочее движение и формирующееся международное право. Уже 1-й Конгресс Интернационала в 1866 г. выдвинул требование о 8-часовом рабочем дне. Немецкие исследователи И. Барон и Т. Лохманн в 1878 г. предложили определять продолжительность рабочего дня на международном уровне с целью постановки предпринимателей в равные условия и создания честных условий конкуренции. Наконец, Международный социалистический конгресс, состоявшийся в Париже в 1889 г., предложил ограничить рабочий день 8 часами, запретить ночные работы и труд детей до 14 лет, ввести непрерывный еженедельный отдых не менее чем 36 часов[3].

---

[1] См.: *Кричевский Б.* Указ. соч. С. 38–49.

[2] См.: *Брентано Л.* Об отношении заработной платы и рабочего времени к производительности труда. СПб., 1895; *Герц П., Зейдель Р.* Рабочее время, заработная плата и производительность труда. М., 1924, и др.

[3] См.: *Кравченко Н.Н.* Идея международно-правовой регламентации фабричного труда в ее историческом развитии до Берлинской конференции 1890 г. Томск, 1913. С. 83, 116–117; *Шенланк Б.* Пролетариат и его стремления. Одесса, 1905. С. 40–44.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Таким образом, на рубеже XIX–XX вв. в большинстве развитых стран максимальный рабочий день был законодательно определен и составлял в среднем 10 часов. С учетом сверхурочных работ средняя продолжительность рабочего дня составляла в то время в Германии и Франции 10,5 часов, Италии и Австро-Венгрии – 10 часов, США – 9,5 часов, Австралии и Новой Зеландии – 8 часов. Для сравнения, в России эта цифра составляла 12 часов[1]. Восьмичасовой рабочий день в Европе не был декретирован ни в одной стране, но для многих профессий существовал в Англии, Германии, Франции и др. Ситуация резко изменилась после Первой мировой войны и принятия Советской Россией Декрета о 8-часовом рабочем дне. 28 ноября 1918 г. аналогичный рабочий день вводится в Германии для рабочих, а затем и для служащих. На первой сессии Генеральной конференции МОТ в Вашингтоне (1919 г.) принимается решение о введении 8-часового рабочего дня, но его исполнили в основном только европейские государства. В конце 10-х – начале 20-х годов XX в. законы о 8-часовом рабочем дне принимаются в Бельгии, Франции, Италии, Швейцарии, Польше и ряде других стран. Но эти законы содержали множество оговорок и проводились в жизнь непоследовательно. Например, уже в 1926 г. в Италии рабочий день увеличивается до 9 часов. В Англии продолжительность рабочего дня взрослых мужчин так и не была законодательно ограничена, но посредством коллективно-договорной практики она была доведена в среднем до тех же 8 часов[2]. Во Франции в 1936 г. впервые вводится 40-часовая рабочая неделя. Наконец, в США в 1938 г. принимается Закон «О справедливых условиях труда» (Закон Блэка-Коннери), в котором определяется продолжительность рабочей недели не более чем в 40 часов. Но прямого запрета или ограничения сверхурочной работы либо на ее совокупную временную продолжительность не устанавливалось. Такие ограничения были впоследствии предусмотрены только для мужчин, работающих в отраслях, угрожающих безопасности граждан (автобусы, железные дороги и др.), или на работах с тяжелыми и вредными условиями труда (в шахтах, в условиях сжатого воздуха и др.). Закон 1938 г. по сути ввел новую трактовку понятия нормального рабочего времени. Основное предназначение

[1] См.: *Дементьев Е.М.* Обзор иностранного законодательства по регламентированию времени и продолжительности работы в промышленных заведениях. СПб., 1896; *Лунц М.Г.* Из истории фабричного законодательства, фабричной инспекции и рабочего движения. М., 1909. С. 115.

[2] См.: *Данилевич В.* Рабочее время и время отдыха. М., 1925. С. 16–19; *Лях А.Ф.* Рабочее время и время отдыха. М., 1928. С. 15–17.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

данной категории сводилось к исчислению заработной платы, которая была повышенной за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Отечественные исследователи обращали внимание на то, что в этом американском Законе понятие нормального рабочего времени трансформируется в понятие грани или рубежа, за которым работнику за ту же работу полагается бóльшая оплата, в связи с чем понятие нормы получило чисто расчетное значение[1]. Продолжительность сверхурочной работы неограниченна для всех работников и в США, и Дании, а для взрослых мужчин – в Великобритании и Японии. В ряде стран ограничения на такие работы достаточно либеральные (например, в Турции – 240 часов в течение рабочего года).

В Великобритании и Дании по-прежнему нормируется только рабочий день женщин и детей, а его продолжительность для взрослых мужчин устанавливается в коллективно-договорном порядке. Английские законы 1937 и 1961 гг. также касались только несовершеннолетних и женщин, а в законодательном порядке регулируется рабочее время рабочих угольных шахт, железных дорог, автотранспорта, стекольной промышленности. Своеобразный перелом произошел в начале 60-х годов XX в., когда практически во всех странах Запада рабочий день был сокращен посредством включения соответствующих положений в коллективные договоры. Также посредством коллективно-договорной практики была сокращена максимальная продолжительность сверхурочных работ и увеличена компенсация за них. Ориентиром послужила Рекомендация МОТ № 116 о сокращении продолжительности рабочего времени (1962 г.), согласно которой размер ставки за сверхурочные работы не должен быть менее чем 1,25 обычной ставки. Законодатель, как правило, уменьшал продолжительность рабочего дня вслед за сложившейся коллективно-договорной практикой[2]. В настоящее время стандартом для развитых стран считается 40-часовая рабочая неделя (во Франции с 2002 г. – 35-часовая), а для развивающихся стран – 45–48-часовая.

В последнее десятилетие произошли существенные и разнонаправленные изменения, требующие правового закрепления. Если в боль-

[1] См.: *Гинцбург Л.Я.* Указ. соч. С. 102–103; *Пашерстник А.Е.* К истории правового регулирования продолжительности рабочего дня в СССР // Вопросы советского государства и права, 1917–1957 гг. М., 1958. С. 417–427.

[2] См.: *Киселев И.Я.* Современный капитализм и трудовое законодательство. М., 1971. С. 88–89; *Киселев И.Я., Лушников А.М.* Трудовое право России и зарубежных стран. С. 400–404; *Усенин В.И.* Буржуазное трудовое право: новые явления и классовая борьба // Проблемы трудового права и права социального обеспечения. М., 1975. С. 239 и далее.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

шинстве стран рабочее время за это десятилетие довольно существенно уменьшается (годовое рабочее время в Германии уменьшилось в среднем на 93 часа, в Великобритании – на 48 часов), то в США оно за этот период выросло на 36 часов. В России этот процесс аналогичен американскому. Если в США и Японии годовое рабочее время ровно 1900–2000 часов, то в Европе оно колеблется в пределах 1400–1800 часов.

Правовое регулирования рабочего времени в России. В России ситуация исторически развивалась по тому же сценарию, что и на Западе, но с традиционным полувековым запаздыванием. Петровский Регламент Адмиралтейств-коллегии 1722 г. установил рабочий день для ее служащих в 14,5 часов, а для остальных служащих – 13,5–14 часов. В допетровскую эпоху рабочий день законодательно не регулировался, в том числе из-за малого числа лиц наемного труда. Так, в 1638 г. в Москве было 2367 человек, занятых промышленным трудом, а в других городах было от силы 400–500 ремесленников. Регламент 1741 г. установил 14-часовой рабочий день, а Указ Александра I от 30 июня 1802 г. – 12-часовой, но только для шерстяных фабрик. Закон 1847 г. ограничивал рабочий день малолетних на горном производстве 8 часами[1]. Но все эти законы были малоэффективны и сегментарны, устанавливали, как правило, минимальную продолжительность рабочего дня и не предусматривали реальных правовых последствий на случай их несоблюдения. Фактически все было отдано на откуп работодателю.

После отмены крепостного права в 1861 г. эта проблема стала достаточно актуальной. Между тем 16-часовой рабочий день в пореформенный период не был редкостью. В этих условиях Ярославский статистический комитет нашел образцовым, когда все категории работников работали 14,5 часов в день и жили в казармах[2]. На некоторых промыслах рабочий день доходил и до 20 часов, но это было связано с обычаем «сумерничать», т.е. не работать в сумерках, при этом оставаясь на рабочем месте. Обычно в это время молодые рабочие беседовали с девушками на «засидках». Такая практика могла прекращаться по требованию женатых рабочих, что резко снижало и продолжительность рабочего дня, убирая из него культурный молодежный досуг в виде «засидок». Некоторое распространение получило и сезонное

[1] См.: *Дьяченко Н.* Рабочий день в России. М., 1906. С. 5–7; *Кулишер И.М.* Очерк истории русской промышленности. Пг., 1922. С. 36–57; *Шелымагин И.И.* Фабрично-трудовое законодательство в России (2-я половина XIX в.) М., 1947. С. 7 и далее.

[2] См.: *Пажитнов К.А.* Положение рабочего класса в России. М., 1908. С. 10.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

нормирование рабочего времени. Например, кирпичники работали от зари до зари, но не более 4 месяцев в году[1].

Как и на Западе, первый российский фабричный закон 1 июня 1882 г. был связан с ограничением рабочего времени детей. Лица с 12 до 15 лет должны были работать не более 8 часов в день и 4 часов подряд без перерыва. Для них запрещалась ночная работа с 21 часа до 5 часов. С некоторыми изменениями эти нормы были включены в Устав о промышленности (изд. 1893 г.)[2]. Закон от 3 июня 1885 г. касался работы подростков до 17 лет и женщин и распространялся только на отрасли текстильной промышленности. Для этой категории лиц также запрещался труд в ночное время. Закон от 24 апреля 1890 г. только упорядочил предшествующее законодательство. Для лиц 12–15 лет рабочий день доводился до 9 часов и работа без перерыва – до 4,5 часов. Ночное время, когда им запрещалась работа, сократилось с 22 до 4 часов утра. Разрешалась работа и 6 часов подряд, но эта должна быть полная смена с завершением работы. В стекольной промышленности допускалась ночная работа, но не более 6 часов. В порядке исключения разрешалась работа малолетних такой же продолжительности, как и взрослых.

Первые акты фабричного законодательства косвенно повлияли на продолжительность рабочего дня взрослых мужчин. На 1882 г. наиболее распространенным был 12-часовой рабочий день. Эта цифра не превышалась на 80% предприятий. Чем больше была фабрика и чем сложнее на ней оборудование, тем меньшим был рабочий день. В целом слишком большое время работы неблагоприятно сказывалось на здоровье рабочих с учетом плохих условий труда и неразвитой техники безопасности[3]. Наконец, Закон от 2 июня 1897 г. «О продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской промышленности» определил ночное время с 21 часа до 5 часов для односменной работы и с 22 до 4 часов при многосменной. Он установил, что для рабочих, занятых исключительно в дневное время, рабочее время не должно превышать 11,5 часов в сутки, а по субботам и в кануны означенных праздников – 10 часов. Для рабочих, занятых хотя бы отчасти в ночное время, рабочее время не должно превышать 10 часов в сутки. Таким образом, законодательно ограничивалась мак-

[1] См.: *Федоров А.* Фабричное законодательство цивилизованных стран. О работе малолетних и женщин на фабриках. СПб., 1884. С. 313–317.

[2] СЗРИ. Т. XI. Ст. 107–111, 114.

[3] См.: *Дементьев Е.В.* Фабрика, что она дает населению и что она у него берет. М., 1893. С. 58–112; *Пажитнов К.А.* Указ. соч. С. 52, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

симальная продолжительность нормального рабочего времени. Меньшей продолжительности рабочее время устанавливалось малолетним на работах в фабрично-заводских, горных и горно-заводских предприятиях. Малолетние в возрасте от 12 до 15 лет не могли быть заняты работой более 8 часов в сутки. Главному по фабричным и горнозаводским делам присутствию предоставлялось законом право издавать правила о продолжительности и распределении рабочего времени в производствах и на работах особенно вредных для здоровья рабочих, с уменьшением установленной законом наибольшей продолжительности рабочего времени.

Допускались сверхурочные работы, под которыми понимались работы, производимые рабочим в промышленном заведении в такое время, когда по правилам внутреннего распорядка ему не полагается работы. Сверхурочные работы допускались не иначе как «по особому соглашению заведующего промышленным заведением с рабочим». В договор найма могли включаться условия только о таких сверхурочных работах, которые оказывались необходимыми по техническим условиям производства. Исходя из норм закона фабричный инспектор А.Н. Быков сверхурочные работы делил на два вида: 1) необходимые, исполнение которых оговаривалось правилами внутреннего трудового распорядка (например, работы, связанные с завершением технологически непрерывного процесса); 2) обыкновенные, которые проводились по особому соглашению сторон. Первые из указанных носили обязательный для работника характер, а вторые – добровольный[1]. Первоначально годовой объем сверхурочных работ (кроме необходимых) ограничивался 120 часами, но циркуляром Министра финансов от 14 марта 1898 г. эта норма была отменена. Другим министерским циркуляром было разрешено «по соглашению сторон» работать по воскресеньям и праздникам[2]. Положения о нормировании рабочего дня впоследствии были систематизированы в УПТ (изд. 1913 г.) по категориям работников: подростки и женщины (ст. 64–71), малолетние (ст. 72–85), остальные рабочие (ст. 193–201).

Таким образом, рабочее время регулировалось в индивидуально-договорном порядке, но в пределах ограничений продолжительности рабочего времени, установленных законами.

[1] См.: *Быков А.Н.* Указ. соч. С. 165.

[2] См.: *Туган-Барановский М.И.* Законодательная охрана труда в России // Законодательная охрана труда. СПб., 1901. С. 272 и др.; *Лунц М.Г.* Рабочий вопрос и фабричное законодательство в России. М., 1909. С. 24, 115 и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

В советской литературе по трудовому праву подчеркивалась ограниченность акта 1897 г. и всего дореволюционного российского законодательства о рабочем времени. Отмечалось, что общие законы о рабочем времени распространялись только на крупную промышленность и не на все районы страны. Более того, договорные начала производства сверхурочных работ перечеркивали установленные законом ограничения продолжительности рабочего времени[1].

Российские рабочие в течение десятилетий выдвигали требования о 8-часовом рабочем дне. По данным фабричной инспекции, наиболее часто предъявляемым требованием в ходе забастовок и по результатам выборочных опросов было уменьшение продолжительности рабочего дня[2]. Постепенно это требование приобрело политический характер. Уже в первом, написанном В.И. Лениным, проекте программы Российской социал-демократической партии (1895 г.) появилось требование о законодательном ограничении рабочего дня 8 часами в сутки (и ряд других положений, касающихся регулирования рабочего времени)[3]. Это требование воспроизводилось также в программе, принятой на II съезде партии в 1903 г., и в проекте программы 1917 г., и в законопроекте, внесенном большевистской фракцией РСДРП в IV Государственную Думу в 1912 г.[4] Проблема 8-часового рабочего дня широко обсуждалась в научной и публицистической литературе[5]. Требование его законодательного установления было общим для всех политических сил левой и левоцентристской ориентации.

Не удивительно, что одним из первых требований рабочих после свержения самодержавия было введение 8-часового рабочего дня. Без всякого законодательного оформления оно было осуществлено на большинстве предприятий Петрограда и Москвы в марте – апреле 1917 г. 10 марта 1917 г. между одной из наиболее представительных

[1] См.: *Шелымагин И.И.* Фабрично-трудовое законодательство в России (2-я половина XIX в.). М., 1947 и др.

[2] См.: Свод отчетов фабричных инспекторов за 1901 г. СПб., 1903. С. XI–XII; *Горбунов И.* Рабочий вопрос в постановке его рабочими во время стачек в период с 1896 по 1909 г. включительно // Вестник Общества технологов. 1910. № 7–8; Рабочий класс в России от зарождения до начала XX в. М., 1989. С. 561, и др.

[3] См.: *Ленин В.И.* Полн. собр. соч. Т. 2. С. 85.

[4] КПСС в резолюциях и решениях съездов, конференций и пленумов ЦК. Ч. I. М., 1954. С. 41.

[5] См.: *Дьяченко Н.* Рабочий день в России. М.,1906; *Кричевский Б.* Указ. соч. СПб., 1906 и др. Число известных нам переводных работ на эту тему составляет несколько десятков (см.: *Бюисон Э.* Восьмичасовой рабочий день. Одесса, 1906; *Вебб С., Кокс Х.* Восьмичасовой рабочий день. СПб., 1904, и др.).

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

организаций предпринимателей – Петроградским обществом фабрикантов и заводчиков – и Петроградским советом рабочих и солдатских депутатов было заключено соглашение следующего содержания: «1. Впредь до издания закона о нормировании рабочего дня на всех фабриках и заводах вводится восьмичасовой рабочий день (8 час. действительного труда) во всех случаях. 2. Накануне воскресных дней работа производится в течение 7 час. 3. Сокращение часов работы не должно влиять на размер заработков рабочих. 4. Сверхурочная работа допускается с согласия фабрично-заводских комитетов». Аналогичное соглашение через неделю было заключено в Москве, а затем во многих других городах[1]. 22 марта 1917 г. в газете «Правда» сообщалось: «Законопроект о восьмичасовом рабочем дне для всей России ныне разрабатывается в порядке спешности». Но такой закон так и не был принят Временным правительством.

Отношение Временного правительства к 8-часовому рабочему дню выразил председатель Совета Съездов промышленности и торговли Н.Н. Кутлер: «Восьмичасовой рабочий день вводился как расчетная единица для того, чтобы установить нормальную заработную плату: за восьмичасовую работу плата была обыкновенная, за дальнейшую работу плата устанавливалась повышенная... По особым условиям настоящего момента представлялось бы целесообразным не только не узаконить в настоящее время окончательно восьмичасовой рабочий день, но, напротив, принять требование, чтобы это фактически осуществленное требование рабочих было заменено другим, чтобы рабочий день был установлен более продолжительный»[2]. Проект закона Временного правительства о распределении рабочего времени подготовил известный ученый, в прошлом фабричный инспектор А.Н. Быков уже к маю 1917 г.[3] Примечательно, что этот известный специалист в сфере фабричного законодательства постоянно выступал за желательность введения 8-часового рабочего дня, но, будучи реалистом, не ожидал этого в ближайшем будущем[4]. Раскол в обществе по этой проблеме был слишком велик, и данный законопроект так и не стал законом. Окончательное законодательное оформление 8-часового рабочего дня было осуществлено уже после свержения Временного правительства Дек-

[1] Революционное движение в России после свержения самодержавия: Документы и материалы. М., 1957. С. 242, 243, 271, 299, 359 и др.

[2] Цит. по: *Лозинский З.* Экономическая политики Временного правительства. Л., 1929. С. 188–189.

[3] РГИА. Ф. 150. Оп. 1. Д. 514. Л. 6–10.

[4] См.: *Быков А.Н.* Указ. соч. С. 46.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ретом СНК от 29 октября 1917 г. «О восьмичасовом рабочем дне, продолжительности и распределении рабочего времени»[1]. Им устанавливалась не только предельная продолжительность ежедневной нормы рабочего времени, но и недельная, не более 48 часов в неделю. Работа в ночное время женщин и подростков запрещалась. Продолжительность еженедельного отдыха при односменной работе определялась в 42 часа. Сверхурочные работы всячески ограничивались: они допускались только при чрезвычайных обстоятельствах, указанных в Декрете, с разрешения органов Наркомата труда в каждом отдельном случае, не более 50 дней в году для каждого подразделения предприятия и не более 4 часов в течение двух дней подряд.

Многие положения первого Декрета были конкретизированы и уточнены в разработанных на местах правилах внутреннего распорядка, в коллективных договорах, тарифных соглашениях. Своеобразным аккумулятором новой практики в области регулирования трудовых отношений явился первый КЗоТ РСФСР, принятый ВЦИК 4 ноября 1918 г. по докладу Наркомата юстиции (докладчик – А.Г. Гойхбарг).

КЗоТ 1918 г. устанавливал общее правило о регулировании рабочего времени тарифными соглашениями, вырабатываемыми для каждого рода труда, но в пределах, установленных Кодексом. КЗоТ ограничивал максимальную продолжительность рабочего времени каждого трудящегося восемью дневными часами и семью ночными. Не могла превышать шести часов продолжительность рабочего времени лиц, не достигших 18 лет, и лиц, работающих в отраслях особо тяжких и неблагоприятных для здоровья. Таким образом, допускалось установление и меньшей продолжительности рабочего времени в договорном порядке. Однако допускались и сверхурочные работы по закрытому перечню исключительных производственных обстоятельств (для предотвращения общественных бедствий и опасностей, для проведения общественно необходимых работ по водоснабжению, канализации, транспорту и др.) без согласия работника. При этом вводились ограничения предельного количества сверхурочных часов: не более 4 часов в течение двух суток подряд в отношении работника. В отношении отдельных предприятий, учреждений или хозяйств общее количество дней, когда производятся сверхурочные работы, не должно превышать 50 в течение года. Ограничивался и круг лиц, привлекаемых к сверхурочным работам. К их производству не допускались все лица женского пола, а из лиц мужского пола – не достигшие 18-летнего возраста.

[1] СУ РСФСР. 1917. № 1. Ст. 10.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Для производства отдельных видов сверхурочных работ, кроме того, требовалось согласие профсоюза и местной инспекции труда. Размеры вознаграждения за сверхурочные работы определялись тарифными положениями, но при этом это вознаграждение не могло быть выше полуторного размера нормального вознаграждения.

Следует отметить, что первая Конвенция № 1 о рабочем времени в промышленности, принятая МОТ в 1919 г., была посвящена, естественно, регулированию рабочего времени. В ней указывалось, что продолжительность рабочего времени лиц, занятых на любом государственном или частном промышленном предприятии или в любом из его филиалов, исключая предприятия, на которых работают только члены одной семьи, не может превышать восьми часов в день и сорока восьми часов в неделю.

В условиях гражданской войны и сопутствующей ей разрухи трудовые отношения регулировались в соответствии с общей военной обстановкой и последовательным проведением всюду строжайшей централизации – на началах всеобщей трудовой повинности, трудовых мобилизаций и милитаризации целых отраслей хозяйства. Специальные акты по регулированию труда издавались вне системы КЗоТа и фактически заменяли его. Это были Общее нормальное положение о тарифе от 2 мая 1919 г., затем Общее положение о тарифе от 17 июня 1920 г.[1], легализовавшие более широкое применение сверхурочных работ и ряд других отступлений от принципов Кодекса. Сверхурочные работы допускались «в исключительных случаях», с разрешения губернского совета профсоюзов, утвержденного губернским отделом труда в объеме до 4 часов в день. С санкции НКТ количество сверхурочных работ могло быть увеличено. С разрешения соответствующего совета профсоюзов допускалась работа в праздничные дни с оплатой по тарифу сверхурочной работы, работа в две и три смены. При сменной работе продолжительность ночной смены уравнивалась с дневной. В порядке исключения была разрешена работа подростков 14–16 лет; для них предусматривался 4-часовой рабочий день. По Постановлению ВЦСПС и НКТ подростки 16–18 лет могли быть допущены к ночным работам.

Переход к новой экономической политике означал кардинальное изменение организационных основ советского хозяйства. КЗоТ 1922 г. разделяет нормы продолжительности нормального рабочего времени и сокращенного рабочего времени. В отличие от КЗоТа 1918 г. сокра-

[1] СУ РСФСР. 1920. № 61–62. Ст. 276.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

щенное рабочее время устанавливалось не только для лиц в возрасте от 16 до 18 лет и лиц, занятых на подземных работах, отдельных отраслях производства, особо тяжелых и вредных для здоровья, согласно спискам профессий, установленных НКТ, но и для лиц, занятых умственным и конторским трудом. Однако, как и предшествующий Кодекс, КЗоТ 1922 г. устанавливал только ограничение ежедневной продолжительности рабочего времени и не затрагивал недельную норму рабочего времени.

В КЗоТе 1922 г. появился и новый институт, прообраз будущего режима ненормированного рабочего времени. НКТ по соглашению с ВЦСПС предоставлялось право устанавливать категории ответственных политических, профессиональных и советских работников, труд которых не ограничивается временем, установленным законодательством. Как отмечалось в литературе, это было данью революционной эпохе, когда для ответственных работников – когорты профессиональных революционеров – считалось само собой разумеющимся, что нормирование рабочего времени для них не имеет смысла. Вместе с тем на практике положения ст. 94 КЗоТа получили расширительное толкование и были распространены и на иных высококвалифицированных работников, получающих персональные оклады. Позднее эта практика была узаконена постановлением НКТ СССР от 13 февраля 1928 г. № 106 «О работниках с ненормированным рабочим днем»[1]. Этим Постановлением допускалось для отдельных категорий работников в коллективно-договорном и локальном порядке вводить ненормированный рабочий день. Списки профессий, должностей и работ, по которым допускается применение ненормированного рабочего дня, разрабатывались соответствующим профсоюзом и хозорганом (впоследствии отраслевыми министерствами и комитетами)[2] и включались в коллективные договоры. Этот нормативный акт сохранял свою силу вплоть до введения в действие ТК РФ 2001 г. Как писал К.М. Варшавский, Кодекс 1922 г. допускал удлинение 8-часового рабочего дня не только в отношении указанных категорий ответственных работников (ст. 94), но и в отношении сельскохозяйственных, ремонтных рабочих, а также лиц, работающих в домашней промышленности (ст. 97)[3]. Но во втором случае (ст. 97) речь шла, на наш взгляд, о суммированном учете рабочего времени в расчете на соблюдение месячной нор-

[1] Известия НКТ СССР. 1928. № 9–10.

[2] Постановление Совета Министров СССР от 10 июля 1967 г. № 641 «О дополнительном расширении прав министров СССР» // СП СССР. 1967. № 17. Ст. 118.

[3] См.: *Варшавский К.М.* Указ. соч. С. 84–85.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

мы рабочего времени. КЗоТ 1922 г. в общей форме упоминал и сменный режим работы (ст. 96).

Было сохранено правило о запрете сверхурочных работ. Допускались такие работы также только по закрытому перечню исключительных случаев. К.М. Варшавский классифицировал эти исключительные случаи производства сверхурочных работ на три группы: 1) в интересах общественных (при производстве работ, необходимых для обороны страны, для предотвращения стихийного бедствия, при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению и т.п.); 2) в интересах трудящегося (при производстве работ по ремонту, восстановлению механизмов и сооружений в тех случаях, когда расстройство таковых вызывает прекращение работы для значительного числа трудящихся); 3) в интересах предприятия (при необходимости закончить работу, если ее прекращение может повлечь за собой порчу материалов и машин). К.М. Варшавский, комментируя положения Кодекса, поставил вопрос о праве нанимателя привлекать работника к сверхурочным работам без его согласия. Он дал на него отрицательный ответ, полагая, что по смыслу Кодекса трудящийся по общему правилу не может быть признан обязанным к исполнению сверхурочных работ. Но при этом отметил, что на практике в коллективных договорах нередко предусматривается обязанность трудящихся произвести сверхурочную работу. Профсоюзная практика, по замечанию К.М. Варшавского, пошла по пути обязывания работника к исполнению сверхурочных работ. Так, в выработанном ВЦСПС табеле взысканий предусматривалось взыскание за отказ от сверхурочных работ[1].

В отличие от КЗоТа 1918 г. в Кодексе 1922 г. были усилены гарантии трудовых прав работников (ограничено предельное число сверхурочных работ в отношении одного работника – не более 120 часов в год; введено требование об обязательном согласовании каждого случая сверхурочных работ с расчетно-конфликтной комиссией (РКК), а при отсутствии таковой – с соответствующим профессиональным союзом и с разрешения инспектора труда). Однако при этом расширялся круг лиц, которые допускались к сверхурочным работам за счет женщин, запрет распространялся только на лиц моложе 18 лет.

Завершая анализ КЗоТа 1922 г., отметим его основные черты в правовой регламентации рабочего времени. Во-первых, он распространил нормы о продолжительности рабочего времени на все предприятия и хозяйства независимо от формы собственности. Во-вторых,

[1] См.: *Варшавский К.М.* Указ. соч. С. 89.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

уже в момент рождения Кодекса имелась в виду последующая дифференциация правового регулирования рабочего времени в актах СНК и НКТ по отдельным отраслям хозяйства, видам труда и т.д. КЗоТ содержал лишь важнейшие нормы рабочего времени. В итоге современники констатировали: «Кодекс 1922 г. после трех лет его применения, законодательного развития, пополнения и толкования представляется нам теперь как свод тезисов, как регламент основных прав работающих по найму. Вокруг него выросло множество постановлений и разъяснений»[1]. В-третьих, по КЗоТу 1922 г. условия труда устанавливались, как правило, в коллективных и трудовых договорах. Значение закона заключается в том, чтобы установить лишь минимум гарантий трудящимся. То, что КЗоТ формулировал обязательный минимум трудовых прав, составляло важнейшую его черту[2]. Однако в отношении регулирования рабочего времени эта черта дает о себе знать в наименьшей мере. Нормы продолжительности рабочего времени, предусмотренные КЗоТом, не могли быть снижены в порядке соглашения сторон. Это безусловно обязательные, императивные нормы. После незначительных колебаний в первый год действия Кодекса такой взгляд на характер постановлений о рабочем времени утвердился окончательно. Категория «минимум гарантий» к данному случаю неприменима. А.Е. Пашерстник справедливо подчеркнул, что всегда, во все периоды развития советского трудового права «неотменяемость нормы рабочего времени вытекала из всего смысла советского законодательства о труде, из правительственных директив, указывавших на необходимость максимального использования рабочего дня, из принципов социалистической организации труда и трудовой дисциплины»[3]. Теория и практика 20-х годов исходили из того, что лишь некоторые, очень немногие вопросы регулирования рабочего времени могут быть предметом соглашения и получать в коллективных и трудовых договорах решение иное, нежели то, которое предусмотрено законом; но и эти отдельные отступления допустимы только в той мере, в какой их возможность прямо предусмотрена в соответствующем нормативном ак-

[1] См.: *Рабинович-Захарин С.Л.* К вопросу об упорядочении трудового законодательства (в частности, тарифного) // Вопросы труда. 1926. № 1. С. 17.

[2] См., например: *Данилевич В.* Рабочее время и отдых. С. 91–100; *Лях А.Ф.* Рабочее время и время отдыха. М.,1928; *Шмидт В.В.* Основные моменты регулирования условий труда в СССР // Вопросы труда. 1924. № 3.

[3] *Пашерстник А.Е.* К истории правового регулирования продолжительности рабочего дня в СССР // Вопросы советского государства и права. 1917–1957 гг. М., 1958. С. 410; *Он же.* Регулирование рабочего времени в свете последних законодательных актов // Советское государство и право. 1941. № 2. С. 52–53.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

те[1]. К ним, например, относились случаи, когда коллективным договором могло быть предусмотрено введение удлиненного рабочего дня в совхозах, на сезонных работах. Трудовым договором могло быть предусмотрено удлинение рабочего дня для домашней работницы (с соответствующей денежной компенсацией), договором ученичества – для учеников у кустарей и ремесленников в сельских местностях[2]. В 20-е годы возможность договорного регулирования продолжительности рабочего времени в определенных пределах поддерживалась отдельными учеными-трудовиками[3].

И наконец, в-четвертых, императивный характер норм о рабочем времени в особенности усиливался тем, что большая их часть (кроме главы X КЗоТа) содержалась в актах законодательства СССР: законах СССР, постановлениях СНК СССР, СТО, постановлениях, циркулярах и разъяснениях НКТ СССР. Республиканское законодательство в области регулирования рабочего времени всегда играло очень незначительную роль. Не случайно в Вводном законе о введении в действие КЗоТа РСФСР указывалось: «Действие настоящего Кодекса распространяется на всю территорию РСФСР и всех союзных и автономных советских республик и областей» (ст. V). Тем самым с самого начала Кодексу был придан характер фактически общесоюзного закона. Характерно, что все проекты кодификации трудового права, которые разрабатывались в те годы, строились как законы СССР. Проекты назывались: «Основные законы о труде СССР», «Трудовой кодекс СССР», «Кодекс основных законов о труде СССР»[4].

Таким образом, правовое регулирование рабочего времени характеризовалось единством публичных и частных (договорных) начал. Кодексы устанавливали предельные нормативы продолжительности рабочего времени и ограничения сверхурочных работ. Иные вопросы, связанные с режимами рабочего времени, его учетом, находились

[1] См.: *Данилова Е.Н.* Пределы общесоюзного законодательства о труде // Вопросы труда. 1924. № 10.

[2] См.: Постановление ВЦИК и СНК РСФСР от 8 февраля 1926 г. «Об условиях труда работников по найму, выполняющих на дому у нанимателя (домашние работники) работы по личному обслуживанию нанимателя и его семьи» // СУ РСФСР. 1926. № 8. Ст. 57; Постановление СНК РСФСР от 7 июля 1926 г. «Временные правила об ученичестве у кустарей и ремесленников, а также в промкооперации и в трудовых артелях» // СУ РСФСР. 1926. № 43. Ст. 330, и др.

[3] См.: *Каминская П.Д.* Советское трудовое право: Обзор действующего законодательства с постатейными комментариями к Кодексу законов о труде. М., 1928. С. 289.

[4] См.: *Гинцбург Л.Я.* Указ. соч. С. 20–26 и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

в сфере коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования.

Этапным нормативным актом в регулировании продолжительности рабочего времени стал Манифест юбилейной сессии ЦИК СССР от 15 октября 1927 г., на основании которого стал проводиться переход на 7-часовой рабочий день[1]. Вводились в нормативном порядке постановлениями СНК СССР и НКТ СССР новые виды режимов рабочей недели: пятидневка, шестидневка, непрерывная производственная неделя. В литературе анализировались сущность и значение непрерывной рабочей недели и новых режимов рабочего времени[2]. Непрерывная производственная неделя и введение вторых и третьих смен сделали практически насущной проблему графиков сменности. График сменности впервые стал объектом регулирования в актах общего законодательства о труде и приобрел самостоятельное место в ряде нормативных актов, определяющих взаимные права и обязанности трудящихся и администрации по соблюдению режима рабочего времени. Впервые фиксируется в законах и в правилах внутреннего распорядка порядок оформления графиков и придания им обязательной силы. Нарушение графика рассматривается как прямое нарушение трудовой дисциплины. Получают решение различные частные вопросы, связанные с применением графиков: о максимальной продолжительности смены (8 часов – в промышленности, 12 часов – на транспорте, в лечебно-санитарных учреждениях), о минимальной продолжительности ежедневного (междусменного) отдыха (вместе с обеденным перерывом не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующую отдыху смену) и др.[3] Примечательно, что 5-дневная рабочая неделя включала четыре дня работы и один выходной, 6-дневная – пять дней работы и один выходной, а 7-дневная рабочая неделя –шесть дней работы и один выходной[4]. Следовательно, рабочая неделя никак не сопрягалась с календарной неделей.

Начиная с 30-х годов правовое регулирование рабочего времени идет по пути централизации. Свертывание коллективно-договорной практики выводит правовое регулирование рабочего времени на уро-

[1] СЗ СССР. 1927. № 61. Ст. 613.

[2] См., например: *Ларин Ю.* За непрерывное производство. М., 1929; *Рабинович-Захарин С.Л.* Рабочее время и заработная плата при непрерывке. М., 1930.

[3] См. подробнее об установлении семичасового рабочего дня в первую и вторую пятилетку (1929–1937). *Гинцбург Л.Я.* Указ. соч. 30–48.

[4] Постановления СНК СССР от 24 сентября 1929 г.; от 21 ноября 1931 г. // СЗ СССР. 1929. № 63. Ст. 586; 1931. № 67. Ст. 448, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

вень постановлений СНК СССР (впоследствии Совета Министров СССР). При этом в централизованном порядке обеспечивается и дальнейшая дифференциация в правовой регламентации рабочего времени, включая режимы рабочего времени в отдельных отраслях народного хозяйства и по отдельным категориям работников.

В 30-е годы в связи с централизацией правового регулирование трудовых отношений, становлением командно-административных методов управления экономики в советской науке трудового права был однозначно определен принцип неотменяемости норм о рабочем времени. Наиболее последовательно эту позицию отстаивал А.Е. Пашерстник. Он утверждал, что договорное начало не имело места в установлении нормальной продолжительности рабочего времени в первые годы после октября 1917 г., и считал, что если в коллективных договорах по КЗоТу 1918 г. и первых лет нэпа было принято воспроизводить нормы трудового законодательства, то это не меняло юридической природы данных норм, не превращало их в договорные, а служило лишь целям популяризации законов, информации сторон об их взаимных правах и обязанностях[1].

В предвоенные годы процесс перехода на 7-часовой рабочий день был приостановлен на основании Указа Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1940 г. «О переходе на восьмичасовой рабочий день, на семидневную рабочую неделю и о запрещении самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений»[2]. На основании этого Указа была увеличена продолжительность нормального рабочего дня во всех государственных, кооперативных и общественных предприятиях и учреждениях: с 7 часов до 8 – на предприятиях с семичасовым рабочим днем; с 6 до 7 часов – на работах, на которых действовал 6-часовой рабочий день, кроме производств и профессий с вредными условиями труда, где по спискам, утвержденным СНК СССР, был сохранен 6-часовой рабочий день; с 6 до 8 часов – для служащих учреждений и для несовершеннолетних рабочих и служащих, достигших 16 лет. Была увеличена продолжительность рабочей недели: отменена прерывная шестидневка и введена всюду 7-дневная неделя при шести рабочих днях и седьмом дне (воскресенье) – дне отдыха (ст. 2). Накануне воскресных дней и праздников работа должна была производиться без сокращения рабочего времени. В связи с этим

[1] См.: *Пашерстник А.Е.* К истории правового регулирования продолжительности рабочего дня в СССР // Вопросы советского государства и права. М., 1958. С. 399, 410.

[2] ВВС СССР. 1940. № 20.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

не восстанавливалась и 42-часовая продолжительность еженедельного отдыха, предусмотренная ст. 109 КЗоТа. Продолжительность еженедельного отдыха (с конца работы в субботу до начала работы в понедельник) сохранялась в 39 часов. Несмотря на увеличение продолжительности рабочего дня, заработная плата не повышалась. Дневные тарифные ставки и месячные оклады рабочих и служащих сохранялись без изменений[1]. Пропорционально увеличению продолжительности рабочего времени были повышены нормы выработки и снижены сдельные расценки[2].

За общими нормами об увеличении продолжительности рабочего времени последовали другие меры в том же направлении, касавшиеся отдельных категорий работников. Подвергся значительному уменьшению список профессий с вредными условиями труда, для которых устанавливался сокращенный рабочий день. Существенно расширилась сфера применения ненормированного рабочего дня. Почти каждый наркомат издал списки должностей работников с ненормированным рабочим днем. Списки включали множество наименований; понятия «лица административного, управленческого, технического и хозяйственного персонала», «лица, труд которых не поддается учету во времени» истолковывались в них самым распространительным образом. Несовершеннолетние рабочие и служащие в возрасте 16–18 лет были допущены к ночным и сверхурочным работам на общих основаниях. Число случаев ночной работы, когда рабочее время должно сокращаться на час, было сведено к минимуму – практически к случаю работы предприятия в три смены при прерывном производстве.

Указ от 26 июня 1940 г. наряду с увеличением продолжительности рабочего времени ввел жесткие меры по борьбе с непроизводительным использованием рабочего времени. Установленная Указом уголовная ответственность за нарушение обязанности соблюдения продолжительности рабочего времени была истолкована административной и судебной практикой самым широким образом. Кроме случаев, прямо названных в законе прогулом, трактовались как прогул со всеми вытекающими отсюда последствиями также следующие действия рабочих и служащих: явка на работу в нетрезвом виде, несвоевременное возвращение работника из отпуска по неуважительной причине; опоздание (по неуважительной причине) с явкой на работу молодого специалиста в нарушение направления, полученного по окончании

[1] СПП СССР. 1940. № 16. Ст. 385.
[2] Там же. № 16. Ст. 386; № 18. Ст. 437.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

вуза; невыход на работу без уважительных причин в выходной день, объявленный администрацией рабочим (хотя бы и с нарушением установленного для этого порядка), отказ от выполнения надлежаще оформленной сверхурочной работы, производимой в случаях, предусмотренных ст. 104 КЗоТа; нарушение норм продолжительности и режима рабочего времени работающими на транспорте подростками, не достигшими 16 лет, самовольное продление срока командировки для устройства личных дел[1].

Рассматриваемый Указ, будучи принятым до войны, действовал и после ее окончания. Более того, установление 8-часового рабочего дня было закреплено путем внесения дополнений и изменений в Конституцию СССР (1936 г.) Законом, принятым Верховным Советом СССР 25 февраля 1947 г. Как справедливо отмечал Л.Я. Гинцбург, если бы меры, предусмотренные Указом от 26 июня 1940 г. считались временными, обусловленными только международной обстановкой, соображениями обороны и т.п., то включать их в Конституцию после окончания войны не было необходимости[2]. Окончательная отмена этого Указа и основанного на нем режима произошла только после 1956 г.

В начале 60-х годов был восстановлен 7-часовой рабочий день в связи с принятием Закона СССР от 7 мая 1960 г. «О завершении перевода в 1960 году всех рабочих и служащих на семи- и шестичасовой рабочий день»[3]. Продолжительность рабочей недели законом не определялась. Закон от 7 мая 1960 г. был итоговым актом, результатом проведения реформы 1956–1960 гг. по переводу на 7-часовой рабочий день. Эту реформу отличали следующие черты. Во-первых, она носила всеобщий характер и охватила все предприятия, все категории рабочих и служащих. Во-вторых, она носила планомерный централизованный характер. Переход на 7-часовой рабочий день осуществлялся поэтапно на основании установленных постановлениями правительства по согласованию с соответствующими профсоюзами сроками по категориям предприятий, отраслям и регионам страны. В-третьих, уменьшение нормы рабочего дня проводилось во взаимосвязи с тарифной реформой, упорядочением заработной платы. Между тем существенным недостатком проводимой реформы многие ученые – ее современники – признавали отсутствие нормативного акта общего значе-

[1] См. подробнее: *Александров Н.Г., Астрахан Е.И., Каринский С.С., Москаленко Г.К.* Законодательство о труде: Комментарий. М., 1947. С. 60 и далее; *Гинцбург Л.Я.* Указ. соч. С. 50–55.

[2] См.: *Гинцбург Л.Я.* Указ. соч. С. 56.

[3] ВВС СССР. 1960. № 18. Ст. 93.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ния, который должен был решить вопросы режимов рабочего времени, структуры рабочей недели, суммированного учета рабочего времени и т.д. Правовое регулирование рабочего времени того периода характеризовалось чрезмерной дифференциацией по отраслям, категориям работников[1].

С середины 60-х годов в связи с проведением хозяйственной реформы, направленной на повышение эффективности экономики, принимается постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 7 марта 1967 г. № 199 «О переводе рабочих и служащих предприятий, организаций, учреждений на 5-дневную рабочую неделю с двумя выходными днями»[2]. При пятидневной рабочей неделе работа должна была производиться по графикам сменности, утвержденным администрацией предприятия, организации, учреждения по согласованию с ФЗМК. Эти графики должны были составляться на определенный учетный период, в рамках которого должна быть соблюдена (в среднем) продолжительность рабочей недели. При этом для всех категорий работников, как с нормальным, так и сокращенным рабочим днем, должно быть обеспечено сохранение годового баланса рабочего времени при 6-дневной рабочей неделе. При этом Госкомитетом по труду и заработной плате СССР и Президиумом ВЦСПС были рекомендованы к применению графики работы при пятидневной рабочей неделе[3]. Принимаются нормативные акты о дифференциации правового регулирования рабочего времени в отдельных отраслях и по категориям работников[4].

КЗоТ 1971 г. завершил процесс централизации правового регулирования рабочего времени. Нормирование продолжительности рабочего времени всех рабочих и служащих осуществлялось государством

[1] См.: *Гинцбург Л.Я.* Указ. соч. С. 59–65; *Москаленко Г.К.* Семичасовой рабочий день и сорокачасовая рабочая неделя // Трудовое право в свете решений XXI съезда КПСС: Сб. М., 1960. С. 36–53; *Никитинский В.И.* Некоторые правовые вопросы, связанные с завершением перехода на семичасовой рабочий день // Новое в развитие трудового права в период между XX и XXII съездами КПСС: Сб. М., 1961. С. 66–83 и др.

[2] СП СССР. 1967. № 7. Ст. 199.

[3] Бюллетень ГКТ СССР. 1967. № 7.

[4] Постановление Совета Министров СССР от 24 апреля 1969 г. № 73 «О режиме работы водителей и кондукторов городского пассажирского транспорта» // СП СССР. 1969. № 3. Ст. 22; постановление ГКТ СССР и Секретариата ВЦСПС от 3 ноября 1960 г. № 1249/28 «Положение о рабочем времени и времени отдыха работников железнодорожного транспорта и метрополитенов» // Бюллетень ГКТ СССР. 1961. № 1; постановление Совета Министров СССР от 24 мая 1964 г. № 475 «О режиме рабочего времени рабочих совхозов и других государственных предприятий сельского хозяйства» // СП СССР. 1962. № 8. Ст. 70 и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

с участием профессиональных союзов. Нормы продолжительности рабочего времени не могли быть изменены по соглашению между администрацией предприятия, учреждения, организации с профсоюзным комитетом предприятия или с рабочими и служащими. Основной нормой рабочего времени устанавливалась недельная норма рабочего времени (нормальное рабочее время – 41 час в неделю, сокращенное рабочее время соответственно – 36 и 24 часа в неделю). Продолжительность ежедневной работы нормировалась только при режиме шестидневной рабочей недели.

Следует отметить, что МОТ начиная с 30-х годов XX в. в качестве масштаба регулирования рабочего времени называет недельную норму рабочего времени. Ратифицированная Конвенция МОТ № 47 «О сокращении рабочего времени до 40 часов в неделю» (1935 г.) обязывает государства заявить о своем одобрении принципа 40-часовой рабочей недели без какого-либо сокращения заработной платы.

Кодекс наряду с известными ранее видами рабочего времени: нормальное и сокращенное, ввел *новый вид – неполное рабочее время*. В индивидуально-договорном порядке допускалось установление неполной рабочей недели или неполного рабочего дня (ст. 49). Определялись Кодексом и режимы рабочего времени: пятидневной и шестидневной рабочей недели (ст. 46), разделение рабочего дня на части (ст. 53). Устанавливалось, что графики сменности утверждаются администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, организации, учреждения с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели. Подзаконными актами устанавливались режимы гибких (скользящих) графиков сменности[1], режим рабочего времени при вахтовом методе организации работ[2], режимы работы в отдельных отраслях народного хозяйства[3], сохранялся режим ненормированного рабочего дня[4].

Отклонением от нормы рабочего времени по Кодексу считались сверхурочные работы, правовая регламентация которых была построе-

[1] Положение о порядке и условиях применения скользящего (гибкого) графика работы для женщин, имеющих детей: утв. Постановлением ГКТ СССР и Секретариата ВЦСПС от 6 июня 1984 г. № 170/10-101 // Бюллетень ГКТ СССР. 1984. № 9.

[2] Типовое положение о вахтовом методе организации работ: утв. Постановлением ГКТ СССР и Секретариата ВЦСПС от 3 декабря 1981 г. № 333/21-100 // Бюллетень ГКТ СССР. 1982. № 6.

[3] См., например, постановление ГКТ СССР и ВЦСПС от 24 мая 1963 г. № 146/П-13 «О режиме работы на предприятиях текстильной промышленности» // Бюллетень ГКТ СССР. 1963. № 6.

[4] Известия НКТ СССР. 1928. № 9–10.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

на в значительной мере на преемственности с КЗоТом 1922 г.: закрытый перечень случаев сверхурочных работ (ст. 55), наличие согласия профсоюзного органа на производство таких работ (ст. 54), ограничение их продолжительности. Но был расширен круг лиц, которые не допускаются к сверхурочным работам (ст. 54). Сверхурочные работы проводились по приказу (распоряжению) администрации без согласия работника.

Между тем на уровне подзаконного нормативного акта применялся другой вид переработок сверх установленной продолжительности рабочего времени, который не признавался сверхурочными работами и не подлежал повышенной оплате. Речь идет о дежурствах на предприятиях и в учреждениях[1]. Они также проводились в исключительных случаях без согласия работника, но по согласованию с профкомом организации. Не допускалось привлечение работников к дежурствам чаще одного раза в месяц. Дежурства в выходные и праздничные дни компенсировались предоставлением в течение ближайших 10 дней отгула той же продолжительности, что и дежурство.

Хозяйственные реформы 50-х и 60-х годов и происшедшее в связи с ними существенное обновление законодательства о рабочем времени потребовали теоретического решения многочисленных вопросов. Публикуются монографии и статьи, посвященные проблемам правового регулирования рабочего времени[2]. К числу поднятых проблем относятся следующие: 1) о методах регулирования рабочего времени; 2) о правовом режиме пятидневной рабочей недели и сменной работе, в том числе в ночное время; 3) о неполном рабочем времени; 4) о сверхурочных работах. Остановимся кратко на каждой из них, так как их решение предопределило содержание соответствующей главы КЗоТа 1971 г. Более того, ряд выводов советских ученых не утратили своей актуальности и в ключе дальнейшего совершенствования ТК РФ 2001 г.

1. Большинство авторов поддерживало сложившуюся практику централизованного государственного регулирования рабочего времени.

[1] Постановление Секретариата ВЦСПС от 2 апреля 1954 г. «О дежурствах на предприятиях и в учреждениях» // Бюллетень ВЦСПС. 1954. № 8.

[2] См.: *Гинцбург Л.Я.* Указ. соч.; *Муксинова Л.А.* Указ. соч. М., 1969; *Островский Л.Я.* Рабочее время по советскому трудовому законодательству. Минск, 1963; *Пашков А.С., Левиант Ф.М.* Трудовое право – регулятор меры труда // 40 лет советского права. Л., 1957. Т. 2; *Процевский А.И.* Рабочее время и рабочий день по советскому трудовому праву. М., 1963; *Смирнов О.В.* Эффективность правового регулирования организации труда на предприятии. М., 1968 и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Многие из них были единодушны в том, что посредством нормы рабочего времени государство определяет обязательное количество труда, которое трудящийся должен предоставить обществу на определенном этапе его развития. Так, Л.А. Муксинова писала, что в отличие от капиталистического общества в социалистическом обществе, где экономика функционирует на началах централизованного научно обоснованного планирования, установление общегосударственных норм рабочего времени – один из важнейших рычагов управления трудом. Более того, по мнению Л.А. Муксиновой, общегосударственная регламентация продолжительности и иных параметров рабочего времени в масштабе всего общества необходима для нормального функционирования общества на высшей стадии его развития, на фазе коммунистического общества[1]. Вместе с тем названный автор весьма осторожно, но высказывлся о том, что повышение роли экономических методов в регулировании общественных фондов рабочего времени ставит проблему соотношения централизованного и децентрализованного начала в регулировании рабочего времени[2]. Более принципиальную позицию занял Л.Я. Гинцбург. Он писал: «Из духа и существа реформ следует, что ряд вопросов рабочего времени отныне может и должен регулироваться в коллективных договорах... Например: перечень категорий работников, которые не могут привлекаться к сверхурочным работам (в дополнение к перечню, установленному законами), перечень профессий и должностей, для которых по соображениям охраны труда вводятся микропаузы, включаемые в рабочее время, о максимальной продолжительности рабочих смен и многие другие. ...Здесь нужен перелом»[3]. Эти предложения по соотношению централизованного и локального регулирования рабочего времени отражали будущее трудового права, тенденции его развития, опережая свое время. Они могли быть реализованы только после внесения соответствующих изменений в ст. 5 КЗоТа 1971 г., в редакции Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 5 февраля 1988 г.[4] Согласно названной редакции администрациям предприятия, организации, учреждения совместно с советом трудового коллектива и соответствующим выборным органом было предоставлено право за счет собственных средств устанавливать дополнительные льготы по сравнению с законодательством.

[1] См.: *Муксинова Л.А.* Указ. соч. С. 30–31.
[2] Там же. С. 32.
[3] *Гинцбург Л.Я.* Хозяйственная реформа и вопросы регулирования рабочего времени // Ученые записки ВНИИСЗ. М., 1967. Вып. 10. С. 92.
[4] ВВС РСФСР. 1988. № 6. Ст. 168.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

2. Переход на пятидневную рабочую неделю потребовал новой оценки рабочей недели как нормы рабочего времени наряду с рабочим днем. Установление пятидневной рабочей недели с сохранением прежней 41-часовой нормы рабочего времени по-новому поставило вопрос о нормальной продолжительности рабочего дня. В теории трудового права стали обосновываться положения о том, что в определенных, ограниченных законом рамках, без дополнительных оснований рабочее время может отклоняться от установленной законом продолжительности рабочего дня[1]. В этой связи на повестку дня встала проблема графиков сменности. «Сущность графика, – писал Л.Я. Гинцбург, – нормативная. Это не акт однократного значения, исчерпывающийся разовым исполнением, а общее правило, которое действует в течение определенного, иногда длительного срока, адресовано ко многим, не поименованным персонально лицам»[2]. Таким образом, подчеркивался нормативный характер графика сменности. Поскольку этот график оформлялся приказом руководителя организации, постольку, как считал Л.Я. Гинцбург, он представляет собой властное указание администратора, обязательное для членов коллектива. В последней части с позицией Л.Я. Гинцбурга не соглашались многие ученые. Так, О.В. Смирнов писал, что такая трактовка графика сменности, как авторитарного нормативного акта, умаляет роль профсоюзов в его разработке. Договорную природу графика не может поколебать то обстоятельство, что он доводится до сведения работников распоряжением руководителя. Форма распространения в данном случае не меняет юридической сущности графика как локального нормативного соглашения между администрацией и профсоюзным комитетом[3]. Таким образом, графики сменности рассматривались в качестве локального нормативного акта, принимаемого администрацией по согласованию с соответствующим профсоюзным органом с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели.

Сменная работа непосредственно связана с проблемой работы в ночное время. Ночной труд, как отмечалось в литературе, требует применения материально-правовых мер, направленных на компенсацию неудобств такой сменной работы. Одним из способов ослабления отрицательных последствий ночной работы является сокращение ее продолжительности. Советское трудовое законодательство, начи-

[1] См.: *Муксинова Л.А.* Указ. соч. С. 53; *Смирнов О.В.* Эффективность правового регулирования труда на предприятии. С. 122, и др.

[2] *Гинцбург Л.Я.* Регулирование рабочего времени в СССР. С. 251.

[3] См.: *Смирнов О.В.* Указ. соч. С. 125.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ная с 1918 г., уменьшало меру труда работников в ночное время. КЗоТ 1918 г. устанавливал предельную норму рабочего времени ночью в семь часов. КЗоТ 1922 г. содержал четкую формулировку о сокращении рабочего времени на один час, как для лиц с нормальным рабочим днем, так и с сокращенным. Таким образом, уменьшалась мера труда работников при работе ночью. Практика применения Кодекса, как отмечали ученые-трудовики того времени, свидетельствовала о том, что законодатель предусмотрел сокращение работы в ночное время для лиц не только с нормальным, но и с сокращенным рабочим днем[1].

Законодательством 30-х годов было установлено правило, согласно которому при сменных и непрерывных производствах продолжительность ночных смен уравнивалась с дневными, но переработка компенсировалась повышенной оплатой. Однако КЗоТ 1971 г. (ст. 48) по существу отказался от сокращения нормы продолжительности рабочего времени при работе ночью. Редакция статьи была такова, что при работе ночью сокращалась на один час не норма рабочего времени, а продолжительность смены. Недельная же продолжительность труда не уменьшается. Более того, ряду категорий работников продолжительность ночной работы уравнивалась с дневной: 1) для рабочих и служащих, для которых уже предусмотрено сокращение рабочего времени; 2) в непрерывных производствах; 3) при сменных работах при 6-дневной рабочей неделе. Многие ученые-трудовики обосновывали необходимость сокращения нормы продолжительности рабочего времени при работе в ночное время за учетный период независимо от режима рабочей недели. Доплаты за ночное время (смены), вводимые с начала 70-х гг. в отдельных отраслях промышленности, а с 80-х годов[2] и как общее правило при многосменном режиме работы, не являются, по мнению многих трудовиков, адекватной компенсацией неблагоприятных факторов работы в ночное время[3].

Между тем ТК РФ 2001 г. также не решил проблему компенсации неблагоприятных факторов ночной работы сокращением нормы рабо-

[1] См.: *Данилова Е.* Нормирование рабочего времени после издания Кодекса законов о труде 1922 года // Вопросы труда. 1924. № 2. С. 18–27 и др.

[2] См.: постановление ЦК КПСС и ВЦСПС от 14 февраля 1987 г. «О переходе объединений, предприятий и организаций промышленности и других отраслей народного хозяйства на многосменный режим работы с целью повышения эффективности производства» // СПП СССР. 1987. № 14.

[3] См., например: *Никитинский В.И.* О некоторых правовых вопросах, связанных с переходом на семичасовой рабочий день // Социалистический труд. 1958. № 6; Проблемы правового регулирования труда в развитом социалистическом обществе / Под ред. А.С. Пашкова. Л., 1984. С. 146–148.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

чего времени. В неравные условия, условия, ухудшающие их положение, поставлены работники, которым не сокращается продолжительность смены в ночное время или она уравнивается по продолжительности с дневной сменой. Перечень категорий таких работников отныне не ограничивается в централизованном порядке. Список работ, где продолжительность работы в ночное время уравнивается с дневной, когда это необходимо по условиям труда, может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом (ст. 96). Компенсируется труд в ночное время повышенной оплатой (ст. 154 ТК РФ).

В этой части следует обратиться к судебной практике, а именно к Определению Президиума Верховного Суда РФ от 19 ноября 2003 г. № 48пв-03 «Об отмене решения Верховного Суда РФ от 21 мая 2002 г. № ГКПИ2002-353 о признании незаконным и недействующим п. 9 Постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 12 февраля 1987 г. № 194 «О переходе объединений, предприятий и организаций промышленности и других отраслей народного хозяйства на многосменный режим работы с целью повышения эффективности производства» в части установления доплат за каждый час работы в ночной смене и в вечерней смене»[1]. Как следует из п. 9 обжалуемого Постановления, им предусматривались доплаты за работу в вечернюю смену в размере 20%, а за работу в ночную смену – 40% часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в соответствующей смене. Устанавливалось также, что указанная доплата за работу в ночную смену должна производиться в случае, если не менее 50% ее продолжительности приходится на ночное время (с 10 часов вечера до 6 часов утра). Кроме того, этим же пунктом Постановления за работу в многосменном режиме предусматривались дополнительные отпуска, которые вводились сверх других дополнительных отпусков, предусмотренных для соответствующих категорий работников.

По утверждению заявителя, введение оспариваемым пунктом Постановления нового вида дополнительных отпусков и увеличение по сравнению с трудовым законодательством количества часов работы, подлежащих дополнительной оплате, противоречат действующему трудовому законодательству. Решением от 21 мая 2002 г. Верховный Суд РФ удовлетворил требование заявителя и признал пункт 9 названного Постановления незаконным и недействующим со дня вступления данного решения в законную силу.

Президиум Верховного Суда РФ указал, что согласно ст. 423 ТК РФ постановления Правительства бывшего СССР применяются на территории Российской Федерации в части, не противоречащей ТК РФ. В силу названной нормы к действующему законодательству относится и Постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 12 февраля 1987 г. № 194 «О переходе объединений, предприятий и организаций промышленности и других отрас-

[1] Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 9.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

лей народного хозяйства на многосменный режим работы с целью повышения эффективности производства».

Ссылка суда первой инстанции на то, что в соответствии с частью второй ст. 154 ТК РФ конкретные размеры повышения в настоящее время устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, коллективным договором, трудовым договором, сделана без учета положения части первой той же статьи Кодекса о том, что указанные размеры повышения должны быть не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. Названное Постановление и является таким нормативным правовым актом, в п. 9 которого установлены конкретные размеры повышения доплат за работы в многосменном режиме.

Поскольку выводы суда первой инстанции о признании незаконным п. 9 Постановления в части дополнительной оплаты работы в многосменном режиме основаны на неправильном применении норм материального права, решение в этой части подлежит отмене с вынесением в этой части нового решения.

Между тем в ТК РФ не предусматривается возможность замены повышенной оплаты в ночное время дополнительным временем отдыха. Исходя из основных начал трудового законодательства только в коллективно-договорном или индивидуально-договорном порядке в дополнение к повышенной оплате допускается установление компенсации временем отдыха (дополнительными отпусками). Эта проблема поставлена неслучайно. В международной и зарубежной практике применяются в этом случае более гибкие правовые инструменты.

Наиболее общие нормы, регламентирующие ночной труд, содержатся в Конвенции МОТ № 171 «О ночном труде» (1990 г.) (не ратифицирована РФ). Согласно этой Конвенции под ночным трудом понимается любая работа, которая осуществляется в течение установленного периода продолжительностью не менее 7 часов подряд, включающая промежуток времени между полуночью и пятью часами утра. Ограничение ночных работ установлены в Конвенции МОТ № 90 «О ночном труде подростков в промышленности» (1948 г.) (ратифицирована РФ) и Конвенции № 89 «О ночном труде женщин» (1948 г.). Вышеназванная Конвенция № 171 возлагает на государства обязанность принимать конкретные меры в отношении трудящихся, работающих в ночное время, с целью охраны их здоровья, содействия в выполнении семейных обязанностей, предоставления им возможностей для профессионального роста и обеспечения выплаты соответствующих компенсаций. В зарубежном законодательстве основным способом стимулирования работы в ночные смены является повышенная оплата. Надбавка

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

составляет в различных странах и отраслях от 10 до 30%. В законодательстве и коллективных договорах устанавливаются дополнительные отпуска за работу в вечернюю или ночную смену, сокращенная продолжительность ночной смены, освобождение от таких работ пожилых трудящихся (обычно старше 55 лет)[1].

3. В процессе анализа нового вид рабочего времени – неполного рабочего времени – ученые-трудовики поднимали ряд проблем. Основной из них была проблема предоставления работникам с неполным рабочим днем равных трудовых прав с теми, кто работает полный рабочий день. В этой связи рядом ученых предлагалось установление минимального объема часов неполного рабочего времени в течение, например, года[2], соблюдение которых обеспечивало бы в полном объеме сохранение трудовых прав или установление пропорциональной зависимости между фактически выполненной мерой труда и объемом некоторых трудовых прав (продолжительность отпуска, исчисление стажа, дающего право на пенсию, и др.).

4. Сверхурочные работы и иные отклонения от нормального рабочего времени также были предметом глубокого теоретического анализа с обоснованием предложений по совершенствованию советского трудового законодательства. Так, в советской науке трудового права обоснованно преобладающей была точка зрения на ненормированный рабочий день как особый режим рабочего времени. Отмечалось, что при данном режиме допускается за пределами рабочего дня производство работы, которая при нормальном ходе труда может и должна быть выполнена в рамках времени, установленного законом[3]. В этой связи ненормированный рабочий день не может признаваться как особая разновидность работы сверх нормального рабочего времени[4].

В литературе по трудовому праву 60–70-х годов развернулась дискуссия по определению юридической природы сверхурочных работ. Так, Л.Я. Гинцбург считал, что сверхурочные работы являются одним из видов работ сверх нормального рабочего времени. Наряду со сверхурочной работой он выделял «переработки по графику сменно-

[1] См.: *Киселев И.Я., Лушников А.М.* Указ. соч. С. 402–403.

[2] См.: Проблемы правового регулирования труда в развитом социалистическом обществе. С. 153; *Пашков А.С., Хрусталев Б.Ф.* Обязанность трудиться по советскому праву. М., 1970. С. 169.

[3] См.: *Левиант Ф.М., Пашков А.С.* Трудовое право – регулятор меры труда. С. 325; *Процевский А.И.* О ненормированном рабочем дне // Правоведение. 1961. № 4. С. 132–133.

[4] См.: *Муксинова Л.А.* Указ. соч. С. 116.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

сти», часы педагогической работы учителей сверх установленной нормы учебной нагрузки, работу медицинских работников по внутреннему совместительству[1]. Эта позиция была подвергнута критике[2]. Между тем в ТК РФ законодатель в первой редакции (до изменений, внесенных Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ) выделил два вида работы за пределами нормального рабочего времени: сверхурочные работы и совместительство (в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ введено понятие «работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени» (ст. 97), а в него помимо сверхурочной работы включена работа на условиях ненормированного рабочего дня. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству (глава 44), отнесены к особенностям регулирования труда отдельных категорий работников (раздел XII)). Тем самым признавалось наряду со сверхурочными работами и иные виды работ сверх нормальной продолжительности рабочего времени. В КЗоТах 1918, 1922 и 1971 гг. сверхурочная работа определялась как работа сверх нормального рабочего времени, сверх установленной законом продолжительности рабочего времени. Этого единственного признака, как отмечали ряд ученых, явно недостаточно, так как в полной мере он не отражает природы этого правового явления и не позволяет отграничить от иных видов работ сверх нормального рабочего времени. Так, А.И. Процевский предлагал считать сверхурочной работу, выполняемую по распоряжению администрации по своей профессии или должности на том же предприятии или учреждении, в котором они работают основное время[3]. Однако как по советскому, так и по ныне действующему законодательству сверхурочные работы могут проводиться для предотвращения производственных аварий, устранения последствий стихийного бедствия. Таким образом, только временной характер выполняемой работы не может служить признаком сверхурочных работ. Л.Я. Гинцбург называл исключительность и чрезвычайность доподлинно специфическими признаком сверхурочных работ[4]. Этот признак действительно являлся таковым по КЗоТам 1918, 1922 и 1971 гг. Однако следует отметить «двойные стандарты» при характеристике этого признака во время обсуждении в МОТ в 1960 г. проекта специального соглашения о рабочем времени. Представите-

[1] См.: *Гинцбург Л.Я.* Указ. соч. С. 272–273.

[2] См.: *Муксинова Л.А.* Указ. соч. С. 188–192.

[3] См.: *Процевский А.И.* Рабочее время и рабочий день по советскому трудовому праву. С. 170.

[4] См.: *Гинцбург Л.Я.* Указ. соч. С. 283–284.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ли СССР, столкнувшись с попытками представителей ряда капиталистических стран провести идею о нецелесообразности в ряде случаев рассматривать часы работы сверх установленной продолжительности рабочего времени как сверхурочные, категорически возражали. Они заявляли, что независимо от причины, вызвавшей необходимость их выполнения, такие работы следует учитывать в качестве сверхурочных[1]. В действующем ТК РФ сверхурочные работы не увязываются только с исключительными обстоятельствами. Они могут производиться не только в названных случаях, но и иных случаях, прямо не предусмотренных законом (при наличии письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации) (ст. 99). Л.Я. Островский в понятие сверхурочных работ включал их выполнение по распоряжению, а иногда с ведома администрации предприятия[2]. Этот признак признавался и особо выделялся судебной практикой. В постановлении Пленума Верховного Суда СССР от 24 ноября 1978 г. № 10 «О применении судами законодательства, регулирующего оплату труда рабочих и служащих» подчеркивалось, что иски рабочих и служащих об оплате сверхурочных работ подлежат удовлетворению, если работа выполнялась по распоряжению администрации или с ее ведома[3].

В ТК РФ ряд из названных признаков нашел отражение в определении сверхурочной работы как работы, выполняемой работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст. 99). Таким образом, сверхурочные работы могут иметь место по инициативе работодателя при всех видах (нормальное, сокращенное, неполное рабочее время) и режимах рабочего времени.

В начале 90-х годов, в условиях либерализации советской общественной системы, произошло дальнейшее уменьшение продолжительности рабочего времени до 40 часов в неделю на основании Закона РСФСР от 19 апреля 1991 г. «О повышении социальных гарантий для трудящихся»[4]. Впоследствии эта норма была внесена в КЗоТ.

[1] См.: *Иванов С.А.* Рабочий день и рабочая неделя в капиталистических странах // Информационный сборник. 1960. № 5. С. 28–29; *Окунь М.В.* Рабочий день в условиях современного капитализма. М., 1957, и др.

[2] См.: *Островский Л.Я.* Указ. соч. С. 112–113.

[3] Бюллетень Верховного Суда СССР. 1979. № 1.

[4] ВВС РСФСР. 1991. № 17. Ст. 506.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

В 1992 г. законодатель исключил из Кодекса и ст. 41 «Нормирование продолжительности рабочего времени», запрещавшую изменять нормы рабочего времени в коллективно-договорном и индивидуально-договорном порядке[1]. Таким образом, в общем виде восстанавливались локальные и договорные методы регулирования продолжительности рабочего времени. Однако в значительной части сохранялся прежний правовой режим рабочего времени.

В период подготовки ТК РФ высказывались конкретные предложения по расширению коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования рабочего времени[2].

ТК РФ в значительной части воспроизводит известные по предшествующему Кодексу категории института рабочего времени: виды, режимы рабочего времени, сверхурочные работы и др. Но при этом изменилось соотношение государственного и договорного методов регулирования рабочего времени. В ТК РФ, как отмечалось выше, дано легальное определение рабочего времени (ст. 91). В централизованном порядке определены виды рабочего времени: нормальное, сокращенное и неполное, а также режимы рабочего времени. Но при этом расширена сфера локального и индивидуально-договорного регулирования рабочего времени, главным образом в отношении регулирования режимов рабочего времени и сверхурочных работ.

Нормальное рабочее время. В соответствии с Рекомендацией МОТ № 116 «О сокращении продолжительности рабочего времени» (1962 г.) нормальная продолжительность рабочего времени означает число часов, установленное в каждой стране законодательством, коллективными договорами или арбитражными решениями, или там где она не установлена таким образом, это будет число часов, сверх которых всякая выполняемая работа оплачивается по ставкам сверхурочных часов.

Российский законодатель устанавливает нормальную продолжительность рабочего времени только в разрезе недельной нормы – не более 40 часов в неделю (ч. 2 ст. 91 ТК РФ). Однако, исходя из общих принципов трудового права, в коллективно-договорном (локальном) порядке или соглашением сторон трудового договора допускается уменьшение этой нормы за счет средств работодателя без уменьшения размера оплаты труда. При этом в отличие от советского периода нормальное рабочее время определено диспозитивно, а максималь-

[1] Ведомости РФ. 1992. № 41. Ст. 2254.

[2] См.: *Иванкина Т.В.* Проблемы регулирования рабочего времени // Правоведение. 1997. № 2. С. 49–59.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ная 40-часовая рабочая неделя является государственной гарантией права каждого работника на справедливые условия труда. Соответственно, нормальное рабочее время должно устанавливаться правилами внутреннего трудового распорядка (являющимися, как правило, приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ))[1] и трудовым договором, после чего оно приобретает качество «установленного» (ст. 97 ТК РФ). Сверхурочные работы при этом будут превышать не 40 часов, а то самое установленное для конкретного работника рабочее время, не превышающее вышеозначенной нормы. Мы разделяем мнение ученых[2], которые приветствуют эту новацию, не считая ее противоречащей рекомендациям МОТ и нарушающей принцип равной оплаты труда за равный труд. Другой вопрос, что сокращаться нормальное рабочее время должно не произвольно по желанию работодателя, а работникам, занятым полное рабочее время и находящимся в сравнимой ситуации (Конвенция МОТ № 175 о работе на условиях неполного рабочего времени (1994 г.)), о которой речь пойдет дальше). Отметим, что российское законодательство до сих пор не содержит определения нормального рабочего времени.

Следует отметить, что на Западе также наиболее распространенным стандартом является сейчас 40-часовая рабочая неделя по законодательству и 35–40-часовая неделя по коллективным договорам. При этом коллективные договоры выступают как более подвижный по сравнению с законодательством элемент правового регулирования рабочего времени, учитывающий специфику производства отраслей и устанавливающий более низкий уровень нормальной продолжительности рабочего времени[3]. В Великобритании нет установленной законом минимальной и максимальной границы продолжительности рабочего времени. В индивидуальном трудовом договоре должна быть записана продолжительность рабочего времени. Это имеет особо важное значение, поскольку ряд прав работника тесно увязывается с продолжительностью отработанного им времени. Так, минимальное число отработанных часов, которое учитывается при предоставлении не-

[1] Это, с одной стороны, подчеркивает договорный характер установления нормы рабочего времени, а с другой – оставляет простор для односторонних действий работодателя. Рекомендательный характер названной нормы ст. 190 позволяет работодателю принять правила внутреннего трудового распорядка как локальный акт в порядке ст. 372, что облегчает для него как его процедуру принятия, так и изменения.

[2] См., например: *Иванкина Т.В.* Современные проблемы трудового права // Трудовое право России: проблемы теории и практики: Сб. С. 107–108.

[3] См.: *Киселев И.Я., Лушников А.М.* Указ. соч. С. 400.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

которых прав, составляет не менее 8 часов в неделю в течение не менее двух лет. В ряде стран (США, Швеция, Литва, Эстония) законодательно установленное нормальное рабочее время отсутствует.

Сокращенное рабочее время. При сокращенном рабочем времени законом устанавливается предельная продолжительность не только рабочей недели (ст. 92 ТК РФ), но и рабочего дня (смены) (ст. 94). ТК РФ предусматривает обязательное для работодателя установление сокращенного рабочего времени, когда это продиктовано условиями охраны труда. Все предусмотренные законом основания установления сокращенного рабочего времени можно разделить на две группы: 1) объективные факторы производства и условий труда (вредные и опасные условия труда, повышенные психологические нагрузки в процессе трудовой деятельности (педагогические, медицинские и другие категории работников); 2) субъективные факторы, связанные с особенностями определенных категорий работников (несовершеннолетних, инвалидов I и II группы, женщин, лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним районах, и др.); 3) основания, обусловленные режимом рабочего времени (сокращение рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, на один час (ст. 95 ТК РФ), продолжительности работы в ночное время (ст. 96 ТК РФ)). Однако не исключается установление сокращенного рабочего времени и по иным основаниям в локальном или индивидуально-договорном порядке за счет средств работодателя. Таким образом, сокращенное рабочее время становится как бы нормальным (установленным) для отдельных категорий работников или отдельных видов работ, и в этом смысле сокращенное рабочее время не должно противопоставляться нормальному. Работа сокращенное рабочее время не ведет, как правило, к уменьшению заработной платы (исключение – оплата труда несовершеннолетних при сокращенной продолжительности ежедневной работы, которая осуществляется пропорционально отработанному времени или пропорционально выработке (ст. 271 ТК РФ)). В этой связи можно согласиться с утверждением о том, что фактически законодатель установил несовершеннолетним неполное рабочее время[1].

Неполное рабочее время (ст. 93 ТК РФ). Этот вид рабочего времени регулируется в индивидуально-договорном порядке. Это означает, что соглашением сторон трудового договора устанавливаются: 1) этот вид

[1] См.: Комментарий постатейный к Трудовому кодексу РФ / Под ред. Н.Г. Гладкова, И.О. Снегиревой. М., 2007. С. 659.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

рабочего времени как при приеме на работу, так и впоследствии; 2) его применение как на определенный срок, так и бессрочно; 3) продолжительность и разновидность: неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Между тем указание в законе на альтернативное решение «или неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя» на практике не прижилось. Соглашением сторон допускается сочетание этих видов неполного рабочего времени, что не противоречит принципам трудового права.

Государством регламентируется только обязанность работодателя установить неполное рабочее время определенным категориям работников (беременным женщинам, одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Между тем законодатель оставил открытым вопрос: как быть в тех случаях, когда работодатель не договорился с вышеупомянутым работником о продолжительности неполного рабочего времени, стороны не нашли компромиссного решения этого вопроса, в то время как по закону работодатель обязан установить по просьбе этого работника неполное рабочее время. По-видимому, для таких случаев необходимо определиться с границами неполного рабочего времени. Подобное правило, но в отношении минимальной границы, содержалось в подзаконном нормативном акте «Положение о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время», утвержденном ГКТ СССР и Секретариатом ВЦСПС от 29 апреля 1980 г.[1], где указывалось на возможность сочетания режимов неполного рабочего дня и неполной рабочей недели. В Положении определялось, что продолжительность неполного рабочего дня, как правило, не должна быть менее 4 часов и рабочей недели – не менее 20–24 часов соответственно при 5- и 6-дневной неделе.

Неполное рабочее время влияет только на оплату труда, которая производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. При этом минимальный размер заработной платы, установленный законом, работнику не гарантируется. Все иные трудовые права сохраняются в прежнем объеме. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

[1] Бюллетень ГКТ СССР. 1980. № 8.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Защитная функция трудового права в названных гарантиях явно превалирует над производственной. Согласно Конвенции МОТ № 175 «О работе на условиях неполного рабочего времени» (1994 г.) (не ратифицирована РФ) государства обязаны установить равную защиту и равную охрану труда лиц, занятых неполное и полное рабочее время. Права должны быть такими, чтобы почасовые и сдельные ставки в этом случае не были ниже установленных для обычных категорий трудящихся; чтобы наравне с последними частично занятым устанавливались отпуска, праздничные дни, был соблюден тот же порядок увольнения с работы, а при приеме на работу не было никакой дискриминации. Однако не полностью занятые, чье рабочее время ниже определенного порога, могут быть исключены национальным законодательством из действия положений в отношении охраны материнства, увольнений, оплачиваемых ежегодных отпусков, дней болезни.

Особым случаем введения неполного рабочего времени является его установление по инициативе работодателя (ч. 5 ст. 74 ТК РФ). Такая инициатива должна быть вызвана причинами, связанными с изменениями организационных или технологических условий труда, которые могут повлечь массовое увольнение работников. В этом случае работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, вводить режим неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев. Вопреки общему правилу установления неполного рабочего времени соглашением сторон договора в этом случае работник, отказавшийся от продолжения работы на условиях неполного рабочего времени, увольняется работодателем по сокращению штата или численности работников. Отмена неполного рабочего времени работодателем также допускается без согласия работника, но с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В целом такое решение проблемы соответствует международно-правовым стандартам трудовых прав. Согласно вышеупомянутой Конвенции МОТ № 175 государства обязаны обеспечить добровольность перехода с полного рабочего времени на неполное и наоборот. Однако ратифицировавшие эту Конвенцию государства вправе исключить из сферы ее действия определенные категории работников или определенные предприятия, если применение к ним положений Конвенции создает существенные проблемы экономического или иного характера. В дополнение к названной Конвенции принята Рекомендация МОТ № 182 (1994 г.), которая содержит норму, согласно которой отказ работника перейти с полного рабочего времени на неполное и наоборот

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

не должен служить основанием его увольнения. Однако такого работника можно уволить в соответствии с национальным законодательством по другим основаниям, связанным, например, с производственными потребностями предприятия.

Режимы рабочего времени. ТК РФ и иные подзаконные нормативные акты о труде дают рамочное (общее) регулирование режимов рабочего времени: а) пятидневная, шестидневная рабочие недели, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя (ст. 100); б) сменная работа в две-четыре смены (ст. 103); ненормированный рабочий день (ст. 101); в) работа в режиме гибкого рабочего времени (ст. 102); г) работа с суммированным учетом рабочего времени (ст. 104); д) разделение рабочего дня на части (ст. 105). Конкретизация этих режимов и порядок их введения определяются, как правило, в коллективно-договорном, локальном порядке, а в ряде случаев – и в индивидуально-договорном (режим гибкого рабочего времени). Речь идет о доминировании локального и договорного уровней правового регулирования режимов рабочего времени. Это соответствует общемировым тенденциям, одной из которых является дальнейшее расширение многосменного режима труда, но только при условии сокращения продолжительности рабочего времени до 20–30 часов в неделю. Уже в конце прошлого века во многих развитых странах при введении непрерывной многосменной работы коллективными договорами устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели (30–35 часов)[1]. Другая тенденция связана с индивидуализацией и персонализацией режимов труда, которая характерна для использования рабочей силы в XXI в. в связи с учетом специфики личности (возраст, семейное положение, личные наклонности, биологический ритм конкретного работника) и на этой основе определяться трудовая нагрузка каждого.

В законодательстве зарубежных государств в последние десятилетия получили легализацию различные мобильные (альтернативные) режимы рабочего времени (Бельгия, Франция, ФРГ, Финляндия). Они были продиктованы не столько заботой государства об улучшении условий труда, сколько необходимостью решения проблем безработицы вообще и среди женщин и молодежи в частности. В настоящее время выделяют следующие программы альтернативного рабочего времени:

[1] См.: *Никифорова А.А.* Нестандартные формы занятости и режимы рабочего времени // Труд за рубежом. 1999. № 3. С. 3–12.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

1) гибкий график работы, когда дневная работа в течение тех же 8 часов осуществляется в удобное для работника время (например, в период с 6.00 до 18.00 работник может работать любое время, за исключением обязательных часов присутствия, например – с 10.00 до 12.00). В среднем 48% европейских фирм имеют такие программы (в Швеции – 77%, в Италии – всего 14%). Уровень утомляемости работников с такой программой существенно уменьшается, а эффективность труда увеличивается. Примечательно, что в Великобритании принят закон, предоставляющий право сотрудникам, имеющим малолетних детей, работать по гибкому графику;

2) сокращенная (уплотненная) рабочая неделя. В этом случае рабочий день продлевается до 10 часов, но предоставляется дополнительный выходной день в пятницу или понедельник. Продление рабочего дня до 9 часов позволяет получать такой выходной день раз в две недели. Во Франции с ее 35-часовой рабочей неделей многие менеджеры работают 40 часов, получая за это дополнительный выходной. В Нидерландах такая рабочая неделя – практически общее правило.

Гибкие формы занятости и режимы работы стали как бы пограничной зоной между полной занятостью и безработицей (режимы неполного рабочего времени, нестандартные рабочие места: надомный труд, работа по вызовам и т.п.). Французский Ордонанс от 16 января 1982 г. допустил введение с согласия комитета предприятия индивидуализированных режимов труда, учитывающих пожелания работников и их семейное положение. О введении такого режима должна быть заблаговременно информирована инспекция труда. Французский Закон от 28 февраля 1986 г. «О гибком рабочем времени» предоставил работодателю право вводить суммированный учет рабочего времени на годовой основе при применении индивидуальных скользящих графиков. Норма об индивидуализации режима труда была впоследствии включена в Кодекс труда Франции. В ФРГ в Законе от 26 апреля 1985 г. о содействии занятости работа «по вызову» получила определенную законодательную регламентацию, работа неполный рабочий день по своему статусу приравнивалась к обычной занятости. Еще раз подчеркнем, тенденция к индивидуализации и персонификации режимов работы является важнейшей и глобальной тенденцией развития трудового права[1]. Эксперты МОТ, проанализировавшие наибо-

[1] См.: *Киселев И.Я., Лушников А.М.* Указ. соч. С. 401–404; *Муравьева Н.В.* Рабочее время как основа нормирования труда // Труд за рубежом. 2004. № 4. С. 158–170; *Силин А.А., Некипелов Д.С.* Трудовые отношения в условиях рыночной экономики // Труд

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

лее значимые изменения в сфере рабочего времени и его организации, отметили их конечный результат – растущую диверсификацию, децентрализацию и индивидуализацию рабочего времени, а нередко и растущее напряжение между требованиями предпринимателей и потребностями и предпочтениями работников. Одна из важнейших – возможность сочетать работу с остальными составляющими их жизни (семья, здоровье и др.)[1].

Работа за пределами нормальной (установленной) продолжительности рабочего времени. Согласно Рекомендации МОТ 1962 г. № 116 «О сокращении продолжительности рабочего времени» под сверхурочными часами понимаются все часы, проработанные сверх нормальной продолжительности рабочего времени, кроме тех случаев, когда согласно принятому обычаю эти часы учитываются при установлении заработной платы. Как уже указывалось, сверхурочные часы в соответствии с Конвенцией МОТ № 1 о рабочем времени в промышленности (1919 г.) должны оплачиваться в размере повышенной ставки (не менее 1,25 обычной ставки).

В ТК РФ впервые дана классификация видов работ за пределами нормальной (установленной) продолжительности рабочего времени. Ранее мы уже упоминали, что в настоящее время это сверхурочные работы и работа на условиях ненормированного рабочего дня. В первой редакции ТК РФ (до ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ) сверхурочные работы в отличие от сверхурочных работ по предшествующим кодексам разрешалось работодателю производить только с письменного согласия работника. В этой связи сразу же вспоминаются кадры из фильма «Афоня», на которых сантехник Афанасий (Афоня) в исполнении Л. Куравлева отказывается ремонтировать затопленный подвал жилого дома со ссылкой на то, что рабочее время закончилось. Кстати, по действовавшему в советский период законодательству его согласия на привлечение к сверхурочным работам в этом случае и не требовалось. В настоящее время ситуация изменилась. Сверхурочной работой признается работа, производимая сверх продолжительности ежедневной работы (смены), установленной графиком сменности, а при суммированном учете рабочего времени – производимая сверх нормального числа рабочих часов за учетный пе-

за рубежом. 2000. № 2. С. 38–40; *Штелер-Май А.* Введение в трудовое право ФРГ. М., 1999. С. 110–113.

[1] См.: Рабочее время: от фиксированного к гибкому: Доклад экспертов МОТ // Российский ежегодник трудового права. 2006. № 2. С. 403–404.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

риод. Применение сверхурочных работ допускается с определенными ограничениями, которые имеют три правовых режима:

1) они возможны только в чрезвычайных, экстраординарных случаях, определенных законом, и обязательно с письменного согласия работника (ч. 2 ст. 99);

2) без согласия работника он может быть привлечен к сверхурочным работам только в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 99. Возврат данной нормы в Кодекс обусловлен не только традициями и производственной функцией трудового права, но и просто здравым смыслом;

3) если работодатель привлекает работника к сверхурочным работам в иных случаях, кроме письменного согласия работника требуется дополнительно учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ч. 4 ст. 99). Это достаточно спорная норма, позволяющая привлекать работников к сверхурочным работам в любом случае, хотя и с соблюдением вышеназванных ограничений.

Во всех случаях сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Запрещено привлечение к сверхурочным работам беременных женщин и работников до 18 лет. Инвалиды и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, могут допускаться к сверхурочным работам с ограничениями, установленными в законе. Во-первых, такие работы должны быть не запрещены этим работникам по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением и, во-вторых, они должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ (ст. 99 ТК РФ). В отличие от ранее действовавшего законодательства, где сверхурочная работа компенсировалась только повышенной оплатой, по ТК РФ в индивидуально-договорном порядке по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно (ст. 152). В практике ряда развитых стран (Бельгия, Дания, Италия, Франция, ФРГ, Швейцария, Нидерланды, Люксембург) законом или коллективным договором устанавливается аналогичная возможность компенсации сверхурочных работ не только повышенной оплатой (общее правило), но и при определенных условиях отгулом. Минимальный размер надбавки в этих странах определяется законом (от 10 до 150%), но может быть увеличен в коллективно-договорном порядке. Не установлен законодательно такой минимум в Германии, Швеции, Великобритании, Словении, Габоне, Зимбабве и Хорватии.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Сверхурочные работы могут проводиться в выходные и праздничные дни. В этой связи на практике встал вопрос о порядке компенсации таких сверхурочных работ.

Решением Верховного Суда РФ от 30 ноября 2005 г. № ГКПИ05-1341 оставлено без удовлетворения заявление о признании недействующим п. 4 разъяснения от 8 августа 1966 г. № 13/П-21 «О компенсации за работу в праздничные дни», утвержденного Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС № 465/П-21[1].

Ф. обратился в Верховный Суд РФ с заявлением о признании недействующим п. 4 разъяснения от 8 августа 1966 г. № 13/П-21 «О компенсации за работу в праздничные дни», утвержденного Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС № 465/П-21. Как указывает заявитель, оспариваемые положения нормативного правового акта противоречат нормам ТК РФ и нарушают его права на получение заработной платы по количеству и качеству выполненной работы.

Постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 8 августа 1966 г. № 465/П-21 утверждено разъяснение «О компенсации за работу в праздничные дни» № 13/П-21. В соответствии с п. 4 разъяснения при подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере. В ст. 107 ТК РФ названы виды времени отдыха, они различаются в зависимости от времени и цели его предоставления, а именно: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска. Как при сверхурочной работе, так и при работе в выходные и нерабочие праздничные дни работник будет осуществлять свою трудовую деятельность в абсолютно тождественных условиях труда, а именно во время отдыха.

Под временем отдыха понимают время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. При этом ТК РФ не содержит критериев, определяющих приоритет в качественной оценке того или иного вида времени отдыха. Кодекс также не выделяет какой-либо вид времени отдыха, который стоит «дороже» относительно другого времени отдыха в случае выплаты компенсации работнику за выполнение трудовой функции во время такого отдыха. Поскольку правовая природа сверхурочной работы и работы в выходные и нерабочие праздничные дни едина, оплата в повышенном размере одновременно как на основании ст. 152 ТК РФ, так и ст. 153 ТК РФ будет являться необоснованной и чрезмерной. Следовательно, содержащееся в оспариваемом нормативном акте разъяснение о том, что при подсчете сверхурочных часов

[1] Законодательные и нормативные акты в жилищно-коммунальном хозяйстве. 2006. № 2.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере, соответствует действующему законодательству.

Учитывая, что оспариваемые положения нормативного правового акта не противоречат действующему ТК РФ и не нарушают права работников на получение заработной платы в зависимости от количества и качества затраченного труда, заявление Ф. не подлежит удовлетворению.

В большинстве стран с рыночной экономикой сверхурочная работа также носит по общему правилу добровольный характер и лишь в случаях, предусмотренных законом, обязательна (в Финляндии согласие требуется во всех случаях). В ряде стран установлено, что сверхурочная работа обязательна, если это оговорено в коллективном договоре (Италия) или в индивидуальном трудовом договоре (Германия). В Великобритании, если трудовым договором не предусмотрено обязательство нанимаемого работника работать по требованию работодателя сверхурочно, работник вправе отказаться выполнять это требование. Но если такое обязательство записано в трудовом договоре работника, то отказ от сверхурочной работы будет расценен как грубое нарушение трудовой дисциплины. В большинстве стран работодатель должен обосновать необходимость проведения сверхурочных работ (исключение – Великобритания и Франция).

В законодательстве большинства стран определено два пограничных уровня: 1) число рабочих часов, признаваемых нормальными (переработка обычно оплачивается в повышенном размере или компенсируется дополнительным временем отдыха); 2) максимальное число часов сверх первого уровня (в Италии и Швеции допускается его увеличение в коллективно-договорном порядке). При этом работа сверх установленного в договоре числа часов, но ниже нормы, установленной в законе, в части государств не считается сверхурочной (Австрия, Италия, Испания, Швеция). В коллективно-договорном порядке нормальное число часов может быть как снижено (Финляндия), так и повышено (Италия). В целом коллективные договоры имеют важнейшее значение при определении условий сверхурочных работ во многих странах (в Великобритании, Дании, отчасти Германии – доминирующее, в Нидерландах, Швеции и других странах – существенное и др.). Так, в Дании при отсутствии коллективного договора (это касается 15% работающих) вступает в силу договоренность конфедерации работодателей и профсоюзов о норме в 37 рабочих часов в неделю. Если же в коллективном договоре проблемы сверхурочных

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

работ не регламентируются, то сверхурочная работа формально считается несуществующей. В Германии размер компенсационных выплат за сверхурочные работы определяется социальными партнерами. Продолжительность сверхурочных работ законодательно не ограничена для всех работников – в США и Дании, для взрослых мужчин – в Великобритании и Японии.

Примечательно, что в ЕС Директивой 93/104/ЕС от 13 ноября 1993 г. среднее рабочее время для семидневного периода, включая сверхурочную работу, не должно превышать 48 часов, а базовый период – 4 месяцев. Это основной ориентир для многих европейских стран (Великобритания, Венгрия, Дания, Германия и др., в том числе даже Франция с ее 35-часовой рабочей неделей). В других странах стандарты национальные: Бельгия (38 часов), Финляндия, Испания (40 часов), Греция (43 часов). В этих случаях максимум сверхурочной работы часто устанавливается отдельно от максимума рабочего времени. Нижняя граница недельных сверхурочных работ колеблется от 35 часов во Франции до 44 часов в Португалии, но в среднем 40 часов, а дневная норма – 8 часов. Этой же проблеме посвящена Директива 2003/88/ЕС Европарламента и Совета от 4 ноября 2003 г. При этом на Западе разделяют понятия «сверхурочная работа» и работа сверх установленного числа часов. Последняя кроме сверхурочной включает в себя: а) добавленные часы, которые частично занятый работник отрабатывает сверх своих обычных часов, но не свыше стандарта полной занятости (в части государств они не оплачиваются); б) продленное рабочее время, которое устанавливается самим работником, не включается в рабочее время и обычно не оплачивается. Мотивы проведения такой работы могут быть разными: завершение начатой работы, желание заработать авторитет у руководства и др. В отдельных случаях инициаторами такой работы может быть работодатель[1].

Ненормированный рабочий день. Как уже указывалось ранее, в КЗоТе 1922 г. появился и новый институт, прообраз будущего режима ненормированного рабочего дня (ст. 94). НКТ по соглашению с ВЦСПС предоставлялось право устанавливать такой режим категории ответственных политических, профессиональных и советских работников, труд которых не ограничивается временем, установленным законодательством. Эта практика была узаконена постановлением НКТ СССР

[1] См.: *Киселев И.Я., Лушников А.М.* Указ. соч. С. 400–401; *Никифорова А.А.* Оплата труда, прекращение трудовых отношений, защита прав трудящихся в Великобритании // Труд за рубежом. 1996. № 2. С. 24; *Цыганов М.Е.* Регулирование сверхурочных работ: опыт стран Европейского союза // Труд за рубежом. 2004. № 2. С. 67–92 и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

от 13 февраля 1928 г. № 106 «О работниках с ненормированным рабочим днем». Этот нормативный акт сохранял свою силу вплоть до введения в действие ТК РФ 2001 г. Согласно ст. 101 это особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Отметим, что «необходимость» и «эпизодичность» являются оценочными категориями, причем как законодательство, так и руководящая судебная практика не дают даже приблизительных ориентиров. Это позволяет вуалировать под этот режим фактически сверхурочную работу, предполагающую временные ограничения и повышенную оплату. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников. Постановлением Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. № 884 утверждены Правила применения ненормированного рабочего дня[1], по содержанию близкие к вышеназванному Постановлением НКТ СССР от 13 февраля 1928 г. № 106. Но их содержание входит в противоречие со ст. 101, которая не предусматривает возможности ограничений по перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем. Компенсацией работников за работу с ненормированным рабочим днем является ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, который предусматривается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

Выводы.

1. Проблема правового регулирования рабочего времени лично свободных лиц обострилась только в XVIII в., и тогда же в Англии впервые был поставлен вопрос о законодательном ограничении рабочего дня (Закон 1802 г.). Другие государства в части ограничения рабочего дня малолетних пошли вслед за Англией. В целом нормирование рабочего времени происходило по трем группам работников: малолетние, несовершеннолетние и женщины, взрослые работники.

2. На рубеже XIX–XX вв. в большинстве развитых стран максимальный рабочий день был законодательно определен и составлял в среднем 10 часов. В конце 10-х – начале 20-х годов XX в. законы о 8-часовом рабочем дне принимаются уже в десятках стран, а во Франции

[1] СЗ РФ. 2002. № 51. Ст. 5081.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

в 1936 г. впервые вводится 40-часовая рабочая неделя. Своеобразный перелом произошел в начале 60-х годов XX в., когда практически во всех странах Запада рабочий день был сокращен посредством включения соответствующих положений в коллективные договоры. В настоящее время стандартом для развитых стран считается 40-часовая рабочая неделя, а для развивающихся стран – 45–48-часовая.

3. В России ситуация исторически развивалась по тому же сценарию, что и на Западе, но с традиционным полувековым запаздыванием. Первый российский фабричный закон 1 июня 1882 г. был связан с ограничением рабочего времени детей. Закон от 2 июня 1897 г. установил 11,5-часовой рабочий день для взрослых рабочих. Положения о нормировании рабочего дня впоследствии были систематизированы в УПТ (изд. 1913 г.) по категориям работников: подростки и женщины, малолетние, остальные рабочие. Рабочее время регулировалось в индивидуально-договорном порядке, но в пределах ограничений продолжительности рабочего времени, установленных законами.

3. Декрет СНК от 29 октября 1917 г. устанавливал не только предельную продолжительность ежедневной нормы рабочего времени, но и недельную, не более 48 часов в неделю. КЗоТ 1918 г. устанавливал общее правило о регулировании рабочего времени тарифными соглашениями, вырабатываемыми для каждого рода труда, но в пределах, установленных Кодексом. КЗоТ 1922 г. разделяет нормы продолжительности нормального рабочего времени и сокращенного рабочего времени. Он устанавливал только ограничение ежедневной продолжительности рабочего времени и не затрагивал недельную норму рабочего времени.

4. Манифест юбилейной сессии ЦИК СССР от 15 октября 1927 г. предполагал переход на 7-часовой рабочий день. Начиная с 30-х годов, правовое регулирование рабочего времени идет по пути централизации. Процесс перехода на 7-часовой рабочий день был приостановлен на основании Указа Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1940 г. В начале 60-х годов был восстановлен 7-часовой рабочий день, а с середины 60-х годов в связи с проведением хозяйственной реформы начинается перевод рабочих и служащих на 5-дневную рабочую неделю с двумя выходными днями. КЗоТ 1971 г. завершил процесс централизации правового регулирования рабочего времени. Кодекс – наряду с известными ранее видами рабочего времени: нормальное и сокращенное – ввел новый вид – неполное рабочее время.

5. ТК РФ в значительной части воспроизводит известные по предшествующим кодексам категории института рабочего времени: виды,

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

режимы рабочего времени, сверхурочные работы и др. Но при этом изменилось соотношение государственного и договорного методов регулирования рабочего времени. В ТК РФ впервые дано легальное определение рабочего времени. В централизованном порядке определены виды рабочего времени: нормальное, сокращенное и неполное, а также режимы рабочего времени. Но при этом расширена сфера локального и индивидуально-договорного регулирования рабочего времени, главным образом в отношении регулирования режимов рабочего времени и сверхурочных работ.

21.3. Правовое регулирование нормирования труда

Опыт стран Запада. Правовое регулирование нормирования труда – феномен XIX в. Для большинства экономистов рикардианской школы это имело смысл исключительно в контексте проблемы заработной платы. Только первые попытки законодательного ограничения продолжительности рабочего дня без уменьшения оплаты труда актуализировали эту проблему. Социалисты, начиная от Р.Оуэна, поставили вопрос об общественном контроле за нормированием труда. Это был шаг вперед по направлению от фиксации текущего состояния рыночной стихии к научно обоснованному регулированию на основе учета большого числа экономических и социальных факторов. Впрочем, этот контроль имеет свои экономические пределы, которые нередко игнорировались в советский период. Очевидно, что живой труд, для того чтобы быть оплаченным, должен был быть каким-то образом измерен и выражен в конкретных показателях (часах, штуках, метрах, килограммах и др.). Такое выражение труда (собственно нормирование) способствовало выполнению сразу нескольких функций: 1) формирование системы оплаты труда, стимулирование достижения более высоких показателей, так как, чем они выше, тем большей должна быть оплата; 2) планирование объема работы и соответствующего ему штата сотрудников (исходя из того, сколько работников могут выполнить имеющийся объем работы); 3) составление графика работы и определение возможных издержек производства. По мере развития трудового законодательства правовая сторона нормирования все более выходила на первый план, так как оно должно было осуществляться в заданных правовых рамках (ограничение рабочего времени, гарантии времени отдыха, охрана труда и др.). Сразу оговоримся, что нормирование труда – это вотчина специалистов по промышленной инженерии, экономике и организации труда, а отчасти даже физио-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

логии труда. Нас же интересует только правовое опосредование определенных специалистами вышеназванных областей знания норм труда, в связи с чем другие проблемы мы только затронем.

Очевидно, что нормирование труда изначально присуще процессу руководства кооперированным наемным трудом, обусловлено его природой и масштабами, является элементом научной организации труда. Не случайно сама потребность в нормировании труда возникла по ходу развития массового машинного производства, тесно связана с массовыми однотипными операциями, деиндивидуализацией труда, конвейерной сборкой. Первым и важнейшим нормативом первоначально стало рабочее время. Не случайно основатель нормирования труда Ф. Тейлор (1856–1915 гг.) в качестве первого метода нормирования труда стал использовать хронометраж (фиксация времени, которое тратит на конкретную производственную операцию подготовленный работник в нормальных условиях работы). Этот метод широко применяется и в настоящее время, только секундомер заменен компьютером, да изменились сами хронометрируемые операции. Для нормирования труда с большим числом кратковременных операций (движений) Ф. Гилбертом (1868–1924 гг.) был разработан метод PMTS (система предопределенного времени движения), получивший распространение с начала 30-х годов. Решающее влияние на это оказал законодательный запрет на ведение открытого хронометража (замера времени проведения производственных операций), введенный в США в 30-е годы. Примечательно, что с начала 40-х годов он начал использоваться и для нормирования интеллектуального труда. Отметим, что последовательное внедрение метода PMTS увеличило производительность труда каменщиков в 2 раза. Совмещение методов хронометража и фиксации движений позволило вывести метод МТМ (измерение времени движений с учетом методов работы), который был наиболее распространенным вплоть до конца XX в. Он базировался на системе микроэлементных нормативов, т.е. на нормировании мельчайших (элементарных) трудовых движений. Метод микроэлементного нормирования труда получил распространение с конца 40-х годов XX в. Широкое распространение также получили основанные на нем системы МТА (анализ времени и движений), ДМТ (время выполнения пространственных движений) и др. При нормировании физического труда применялся физиологический метод. Эффективности нормирования труда способствовала и выработка принципов аналитической оценки работы, осуществленная американцами Ш. Бедо (1916 г.), М. Латтом (1925 г.), Ю. Бенгом (1934 г.) и др. Кроме того, на

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Западе было создано несколько интеллектуальных центров научного изучения проблем нормирования труда. Это прежде всего Американский институт промышленной инженерии, Институт физиологии труда им. М. Планка (ФРГ) и др.

Правовое регулирование нормирования труда сводилось в основном к нескольким направлениям: 1) принятие императивных норм, прямо влияющих на нормирование труда (относительно рабочего времени, времени отдыха, ограничения применения труда женщин и детей, техники безопасности и др.). Они как бы задавали определенные рамки нормирования труда; 2) принятие государственных нормативов (стандартов) труда, которые напрямую затрагивали госслужбу, армию и в меньшей степени государственный сектор экономики. Наиболее интенсивно этот процесс шел в конце 50-х – начале 70-х годов прошлого века. Впоследствии число таких нормативов существенно уменьшилось, а значение снизилось; 3) определение порядка принятия таких нормативов. В большинстве стран они закрепляются в локальных актах, принимаемых с различной степенью участия представителей работников (обычно профсоюзов или производственных советов). В некоторых государствах такие нормы могут закрепляться в коллективно-договорном порядке; 4) государственный контроль и надзор за соблюдением стандартов труда.

На Западе нормирование труда в настоящее время рассматривается как совокупность методов установления объема трудовых затрат, необходимых для выполнения определенных производственных задач, в совокупности с разработкой на их основе системы показателей эффективности работы (т.е. норм или стандартов труда). При этом централизованно установленные нормы труда принимаются преимущественно в государственном секторе и в крупных транснациональных компаниях, где это требуется в силу унификации производственных процессов. В большинстве частных корпораций принимаются свои узкопрофильные внутренние нормы труда, причем часто они разрабатываются не штатными работниками корпорации, а приглашенными специалистами. В то же время многие крупные корпорации имеют в своей структуре лаборатории методов труда с довольно значительным штатом сотрудников. Нормирование труда признается важным институтом трудового права, основой не только определения численности работников и их квалификации, но и рациональной организации производства и труда[1].

[1] *Жулина Е.Г.* Нормирование труда за рубежом. М., 2006; *Мошенский М.Г.* Нормирование труда и заработная плата при капитализме. М., 1971; *Муравьева Н.В.* Рабочее

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Отечественный опыт. Советское государство на всех этапах своего развития осуществляло функцию контроля за мерой труда и потребления. В.И. Ленин писал: «До тех пор, пока не наступит «высшая» фаза коммунизма, социалисты требуют строжайшего контроля со стороны общества и со стороны государства за мерой труда и за мерой потребления»[1]. На заре социалистического строительства мера труда обеспечивалась легализацией трудовой повинности, а позднее – провозглашением обязательности труда. А.С. Пашков и Б.Ф. Хрусталев в содержание этой функции советского государства включали исчисление общего баланса рабочего времени, разработку и утверждение индивидуальных норм труда, определение доли национального дохода, предназначенной для индивидуального потребления и регулирования условий выплаты вознаграждения за труд[2]. В советской науке трудового права, как отмечалось ранее, обосновывались две взаимосвязанные стороны меры труда, ее экстенсивная (продолжительность рабочего времени) и интенсивная величина (нормы выработки, времени, обслуживания и др.)[3]. Соответственно мера труда определяет его продолжительность и производительность. При этом рабочее время в ряде случаев может выступать основой меры труда, в то время как нормы выработки сами по себе, без установленной продолжительности рабочего времени, мерой труда служить не могут[4]. Следовательно, интенсивная сторона меры труда носит вторичный, производный характер. Продолжительность рабочего времени (экстенсивная мера труда), как правило, – величина постоянная, ограниченная законом. Нормы выработки, времени, обслуживания, наоборот, составляют подвижную величину меры труда. Это должно предопределять и методы правового регулирования нормирования труда.

КЗоТ 1918 г., легализовавший трудовую повинность, в ее содержание включил и обязанность каждого трудящегося в течение нормального рабочего времени и при нормальных условиях выполнять количество работы не меньшей нормы выработки, установленной для категории и группы, в которую трудящийся зачислен (ст. 114). Нормы

время как основа нормирования труда // Труд за рубежом. 2004. № 4. С. 158–170; *Черняева Д.В.* Нормирование труда в зарубежных странах // Труд за рубежом. 2008. № 1. С. 104–127 и др.

[1] *Ленин В.И.* Полн. собр. соч. Т. 33. С. 97.

[2] См.: *Пашков А.С., Хрусталев Б.Ф.* Обязанность трудиться по советскому праву. М., 1970. С. 152, 167.

[3] См., например: *Гинцбург Л.Я.* Указ. соч. С. 114–115.

[4] См.: *Процевский А.И.* Заработная плата и эффективность общественного производства. С. 31–34, 49.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

выработки устанавливались по группам и категориям трудящихся каждой отрасли труда специальными расценочными комиссиями, местными и центральными, образуемыми при соответствующих профессиональных организациях, а затем утверждались соответствующим отделом труда при участии Совета Народного Хозяйства. Невыполнение норм труда по вине работника могло служить основанием его увольнения без предупреждения (ст. 119). В случае невыполнение норм труда в силу недостаточной квалификации работника он подлежал по постановлению соответствующей расценочной комиссии переводу на другую работу в низшую группу или категорию с соответствующим понижением вознаграждения (ст. 118.). К.М. Варшавский писал, что в соответствии с КЗоТом 1918 г. нормы выработки должны были обеспечивать возможность контроля над производительностью труда без восстановления сдельной оплаты труда. Впоследствии сдельную оплату труда пришлось восстановить, но нормы выработки также сохранились и были восприняты КЗоТом 1922 г.[1], где имелась специальная глава «О нормах выработки» (ст. 56 и 57).

Одновременно на предприятие возлагалась обязанность создать нормальные условия труда, которыми признавались: а) исправное состояние машин, станков, приспособлений; б) своевременная подача материалов, инструментов, необходимых для выполнения работы; в) надлежащее качество материалов и инструментов; г) надлежащее гигиеническое и санитарное оборудование помещения, где производится работа (ст. 114). Следует отметить, что с незначительными изменениями названная обязанность работодателя нашла отражения во всех последующих кодификациях трудового законодательства России.

КЗоТ 1922 г. ввел локальный уровень установления норм выработки нанимателем по соглашению с соответствующим профсоюзом либо его первичным органом на предприятии – комитетом рабочих и служащих. К.М. Варшавский отмечал, что нередко нормы выработки устанавливались в коллективном договоре или в сопровождающем таковой особом соглашении. При этом значение этих норм, по его мнению, заключалось в том, что «нанявшийся, не выработавший по своей вине установленной нормы выработки в нормальных условиях работы, получает заработную плату соответственно количеству исполненной работы»[2]. Отметим, что в 20-х годах проблемы нормирования труда изучались советскими учеными достаточно интенсив-

[1] См.: *Варшавский К.М.* Указ. соч. С. 100.
[2] Там же. С. 100–101.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

но, причем как самостоятельно, так и в контексте научной организации труда и управления трудом[1]. Определенное внимание уделялось и зарубежному опыту[2]. Центрами проведения подобных исследований стал Центральный институт труда (ЦИТ, создан в 1920 г.), Харьковский Всеукраинский институт труда, Институт техники управления, сеть институтов научной организации производства.

Общепризнано, что именно советский исследователь В.М. Иоффе предпринял одну из первых попыток разработать микроэлементные нормативы труда[3]. Все элементарные производственные движения он разбил на две группы: «решительные» и «приноровительные», а нормы их выполнения определялись через учет большого числа факторов. Это оказалось достаточно сложно и трудоемко, да и в процессе перехода на форсированные темпы развития и ориентировки на валовые показатели оказалось не очень нужно. Более активно использовались проблемы физиологического нормирования труда[4]. В целом со второй половины 30-х до середины 50-х годов проблематика правового опосредования и научных основ нормирования труда оказалась мало востребованной.

При этом начиная с 30-х годов нормирование труда в значительной части переводится на централизованный уровень правового регулирования. Его основу составляют единые и типовые (межотраслевые, отраслевые, ведомственные) нормы и нормативы. Постановление Наркомтяжпрома и ВЦСПС от 11 июля 1932 г. «Об организации и постановке технического нормирования на предприятиях машиностроительной, металлургической и угольной промышленности»[5] во многом

[1] См.: *Бурдянский И.М.* Основы рационализации производства. М., 1930; *Бутаков И.Н.* Оплата труда работников в производстве. Томск, 1927; *Гастев А.К.* Нормирование и организация труда. М., 1927; *Гинзбург А.М.* К вопросу о производительности труда и заработной плате в промышленности. М., 1924; *Гольцман А.З.* Нормирование труда. М., 1919; *Керженцев П.М.* Научная организация труда и задачи партии. М.; Пг., 1923; *Ноа Ф.Г.* Государственное нормирование заработной платы. М., 1928*; Черновский Н.Ф.* Технико-экономические основы рационализации. М., 1927.

[2] См.: *Альперович Е.М.* Образцовый завод (из германского опыта). М., 1928; *Бабин-Корень Б.В.* Управление рабочей силой. Американский опыт. М., 1925; *Ерманский О.А.* Система Тейлора. М., 1918; *Михайлов А.В.* Система Тейлора. Л., 1928; *Рубинштейн М.И.* Капиталистическая рационализация. М., 1929, и др.

[3] См.: *Иоффе В.М.* Новые идеи в техническом нормировании. Л., 1930; *Он же.* Новый метод нормирования ручных приемов и работ. Л., 1932.

[4] См.: *Бружес А.П.* Физиологическая организация конторского труда. М., 1930; *Кекчеев К.Х.* Человеческая машина. Научные основы профессионального труда. М.; Л., 1926; *Левитов Н.Д.* Монотонная работа. М., 1924, и др.

[5] Известия ЦИК СССР. 1932. 13 июля.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

определило принципы советского нормирования труда: 1) увязка технического нормирования, проектирования производственных процессов и технического планирования; 2) укрепление аппарата технического нормирования; 3) переход от опытно-статического метода нормирования к методам технического расчета с выявлением наиболее рациональных форм организации труда и использование опыта передовых рабочих; 4) обеспечение выполнения и перевыполнения норм выработки путем организации систематического инструктажа и проведения соответствующих организационно-технических мероприятий. Примечательно, что про научную обоснованность нормирования впрямую здесь ничего сказано не было. С начала 30-х годов были приняты десятки нормативных правовых актов, посвященных преимущественно техническому нормированию (угольная промышленность, железнодорожный транспорт и др.), причем с 1935 г. они массово пересматривались в сторону повышения. В предвоенные, военные и послевоенные годы профсоюзы не участвовали в нормировании труда, которое осуществлялось администрацией предприятий (1933–1956 гг.). До 1957 г. проводился единовременный массовый пересмотр норм выработки в порядке централизованных заданий, утверждаемых Советом Министров СССР одновременно с утверждением народно-хозяйственного плана на предстоящий год, т.е. практически ежегодно. Затем их разрешили пересматривать по мере необходимости. Легальное определение норм выработки отсутствовало. Доктринально они определялись обычно как количество изделий или трудовых операций, которые работник обязан произвести в единицу времени, как одно из выражений обязательной меры труда, обязательный минимум производительного труда[1]. А.Е. Пашерстник обоснованно указал на связь нормы выработки с вознаграждением за труд, но не подчеркнул значение фактора времени[2]. В дальнейшем нормирование труда неразрывно связывалось как с рабочим временем, так и с оплатой труда.

Постановлением Совета Министров СССР от 15 августа 1956 г. «Об изменении порядка пересмотра норм выработки» отменяется единовременный пересмотр норм выработки в порядке централизованных заданий и восстановлен порядок согласования норм труда с профсоюзами. Хозяйственная реформа середины 60-х годов внесла существенные коррективы в права предприятий в сфере нормирования

[1] См.: *Александров Н.Г.* Советское трудовое право. С. 245; *Александров Н.Г., Москаленко Г.К.* Советское трудовое право. М., 1946. С. 29, 220 и др.

[2] См.: *Пашерстник А.Е.* Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих. М.; Л., 1949. С. 235–238.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

труда, которые и нашли закрепление в КЗоТе 1971 г. Предприятия на основе типовых или единых норм и нормативов вводили и пересматривали нормы труда в локальном порядке. Гарантиями трудовых прав работников стали пересмотр и введение норм труда по согласованию с профсоюзным комитетом и извещением работников не позднее чем за один месяц. Другая гарантия была связана с недопустимостью пересмотра норм, как это было ранее, в порядке календарных сроков на основе среднего уровня планового роста производительности труда в народном хозяйстве без учета конкретных организационно-технических мероприятий на предприятии[1]. Нормы и нормативы подлежали замене новыми по мере внедрения в производство технических, хозяйственных и организационных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда (ст. 102 КЗоТа). Иными словами, основанием пересмотра норм труда могли служить только объективные обстоятельства, т.е. без осуществления организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, нормы труда не могли быть повышены. Позднее в указанную статью КЗоТа были внесены дополнения, конкретизирующие эту гарантию прав работника. Законодатель особо подчеркивал, что достижение высокого уровня выработки отдельным работником, бригадой за счет применения по собственной инициативе новых приемов труда и передового опыта, совершенствование своими силами рабочих мест не являются основанием для пересмотра норм[2].

В 60–70-е годы нормирование труда изучалось с наибольшей интенсивностью для советского периода и сопоставимо только с 20-ми годами. Особо стоит подчеркнуть то, что активно изучался опыт нормирования труда в странах Запада, причем при всей критичности отмечались и его положительные черты[3]. Подлинным центром изучения опыта нормирования стал НИИ труда. Достаточно продуктивно проводились эксперименты по введению микроэкономических нормативов труда, в том

[1] См.: *Лившиц Р.З.* Заработная плата в СССР. С. 133–134.

[2] ВВС РСФСР. 1988. № 6. Ст. 168.

[3] См.: *Арон Е.И.* Системы микроэлементарных нормативов, применяемых в капиталистических странах, и возможность их использования в организации и нормировании труда: Дис. ... канд. экон. наук. М., 1965; *Арон Е.И., Орлов П.А.* Нормирование труда в промышленности капиталистических стран. М., 1960; Вопросы организации труда на промышленных предприятиях капиталистических стран / Под ред. М.Г. Мошенского. М., 1966; *Мошенский М.Г.* Нормирование труда и заработная плата при капитализме. М., 1971; *Мошенский М.Г., Киселев И.Я.* Буржуазные теории труда на службе монополий. М., 1965; *Сухов В.И.* Организация заработной платы в Японии: Дис. ... канд. экон. наук. М., 1975, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

числе на Горьковском автозаводе. В этот период нормирование труда носило комплексный характер с учетом научных разработок.

Отметим, что Постановлением ГКТ СССР и Секретариата ВЦСПС от 19 июня 1986 г. № 226/П-6 принимается Положение о нормировании труда в народном хозяйстве, которое до настоящего времени не отменено и действует в части, не противоречащей ТК РФ. Оно определило нормирование труда как составную часть (функцию) управления производством, включающую определение необходимых затрат труда (времени) на выполнение работы (изготовление единицы продукции) отдельными работниками (бригадами) и установление на этой основе норм труда. Между тем в самом ТК РФ нормирование труда впервые было выделено в отдельную главу 22, впрочем, небольшую (пять статей) и излишне лаконичную (в том числе без легального определения нормирования и норм труда). Нельзя же в самом деле считать дефиницией нормы труда перечисление ее видов (нормы выработки, времени, нормативы численности), да еще через открытый перечень («и другие нормы» (ч. 1 ст. 160)).

Все эти новеллы стали результатом их теоретического обоснования не только в экономической науке[1], но и в советской науке трудового права. Так, отмечалось, что перевыполнение норм, достигнутое за счет личных качеств и способностей рабочих, которыми обладают лишь немногие, нельзя учитывать при пересмотре норм. Общая норма должна быть пересмотрена лишь в случае, когда индивидуальный опыт стал достоянием всех или подавляющего большинства работников либо может быть освоен большинством при соответствующей переподготовке[2]. С.С. Каринский считал, что пересмотр норм труда в таких случаях целесообразно отодвинуть на некоторое время (на срок от трех до шести месяцев) в целях поощрения усилий работника, направленных на повышение производительности труда[3]. Большинство ис-

[1] См.: *Гальцев А.Д.* Нормирование и основы научной организации труда в машиностроении. М., 1973; *Он же.* Основы технического нормирования труда на промышленных предприятиях. М., 1961; *Ершок Ю.М.* Нормирование труда при социализме. М., 1958; *Колесникова И.Е.* Рационализация и нормирование труда с помощью микроэлементарных нормативов. М., 1965; *Крук Д.М.* Развитие теории и практики управления производством в СССР. М., 1974; Основные методологические положения по нормированию труда рабочих в народном хозяйстве. М., 1970; *Петроченко П.Ф.* Нормирование труда в СССР. М., 1964; *Шапиро И.И.* Технический прогресс и нормирование труда. М., 1968, и др.

[2] См.: Трудовое право и научно-технический прогресс / Под ред. С.А. Иванова. М., 1974. С. 269.

[3] См.: *Каринский С.С.* Правовое регулирование заработной платы. М., 1963. С. 136.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

следователей отмечали, что в законодательстве не решен вопрос о том, является ли обязанностью работника перевыполнение установленных норм выработки. Многие исследователи вслед за А.Е. Пашерстником писали о безусловной обязанности работника, выполнившего норму выработки, продолжить работу в течение всего рабочего дня, установленного законом[1]. В этой связи в литературе обосновывались предложения по совершенствованию правового регулирования мер материального стимулирования для лиц, перевыполнивших нормы труда.

В конце 70–80-х годов внимания к правовым проблемам нормирования труда уделялось достаточно, но оно несколько уменьшилось в пользу более технократического подхода (влияние научной организации труда, учет изменений в технике и др.). При этом учеными-трудовиками был поднят ряд важных проблем, в том числе личностные аспекты нормирования труда через призму социальной и производственной функции трудового права, недопустимость нормирования с ориентацией на достижения отдельных работников, участие профсоюзов в нормировании труда, закрепление норм труда в должностных инструкциях и др.[2] В постсоветский период интерес к научным исследованиям по названной проблеме резко упал и в настоящее время только намечается поворот к его возрождению. Даже зародившийся в нашей стране микроэлементный метод нормирования труда используется крайне недостаточно, как и видеосъемка трудовых процессов, математическое моделирование, компьютерное создание «образа» трудовой функции и др. В последние годы, за редким исключением, данной проблеме специально посвящались только справочные издания и комментарии законодательства или она рассматривалась в контексте оплаты труда, реже – рабочего времени[3]. Все это сильно контрастирует с повышением интереса к данной проблематике на Западе. Более то-

[1] См.: *Пашерстник А.Е.* Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих. М.; Л.,1949. С. 233–234.

[2] См.: *Бондаренко Э.Н.* Правовое регулирование нормирования труда на промышленных предприятиях: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 1983; *Кутузова Л.П.* Правовое регулирование меры труда и обязанность рабочих и служащих по ее выполнению: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 1986; *Мацюк А.Р. и др.* Мера труда и мера потребления. Киев. 1988; Нормирование труда и профсоюзы / Под ред. И.А. Полякова. М., 1985; *Островский Л.Я.* Нормирование труда и проблема личности в трудовом праве // XXV съезд КПСС и развитие науки трудового права и социального обеспечения: Сб. М., 1978. С. 134–139; *Он же.* Нормирование труда рабочих и служащих. Минск, 1986; *Пятаков А.В.* Нормирование труда // Трудовое право и научно-технический прогресс: Сб. М., 1974. С. 265–276 и др.

[3] См.: *Белянинова Ю.В. и др.* Нормирование труда и системы заработной платы. М., 2005; *Бычин В.Б.* Организация и нормирование труда. М., 2005; *Гейц И.В.* Нормирование труда и регламентация рабочего времени. М., 2006; *Миускова Р.П., Комарова Н.В.*

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

го, часть российских топ-менеджеров, вероятно, считают, что отсутствие научно обоснованных и формально закрепленных норм труда, их размытость помогают интенсифицировать работу, увеличить качество труда. Между тем все обстоит с точностью до наоборот. Работая без четких нормативов, работники теряют стимул к труду, не видят связи его количества и качества с зарплатой, что требует усиления контроля за ними. Получается, как в той пословице: кот из дома – мыши в пляс, а к каждому работнику контроллера не приставишь. Очевидно, что конкурентоспособность современного предприятия напрямую зависит от научно обоснованной нормировки труда.

ТК РФ по сути отказался от централизованного (законодательного) метода нормирования труда в пользу локального и установил юридические гарантии нормирования труда, т.е. его законодательные границы, касающиеся содержательного наполнения норм труда (диспозитивные пределы), применения систем нормирования труда, и порядок установления норм труда (императивные пределы). К первым мы относим гарантии работникам государственного содействия системной организации нормирования труда (ст. 159 ТК РФ). Оно состоит в том, что для однородных работ могут разрабатываться и устанавливаться типовые (межотраслевые, отраслевые, профессиональные и иные) нормы труда. Типовые нормы труда разрабатываются и утверждаются в порядке, установленном Правительством РФ[1] (ст. 161). Эти типовые нормы носят рекомендательный характер. Отсюда речь идет о диспозитивных пределах нормирования труда.

К основным направлениям государственного содействия системе организации нормирования труда в настоящее время помимо разработки и установления типовых норм труда также относят: а) непосредственное регулирование ТК РФ и иными нормативными правовыми актами данного вида общественных отношений (помимо главы 22, это ст. 21, 129, 133, 155–157). К их числу можно отнести некоторые неотмененные акты советского периода[2]; б) надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных пра-

Оптимизация трудовых процессов с использованием математических методов и микроэлементных нормативов времени. М., 2004, и др.

[1] Постановление Правительства РФ от 11 ноября 2002 г. № 804 «О правилах разработки и утверждения типовых норм труда» // СЗ РФ. № 46. Ст. 4583.

[2] См., например: Постановление Совета Министров СССР и ВЦСПС от 6 июня 1985 г. № 540 «О мерах по улучшению нормирования труда в народном хозяйстве» // СП СССР. 1985. № 18. Ст. 86, вышеназванное Постановление ГКТ СССР и Секретариата ВЦСПС от 19 июня 1986 г. № 226/П–6 и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

вовых актов, содержащих нормы трудового права в области нормирования труда. Такое государственное содействие носит императивный характер.

Императивные пределы связаны с установлением порядка применения систем нормирования труда, а именно юридических гарантий по нормированию труда работников:

1) локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ст. 162);

2) нормы труда устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда. Пересмотр норм труда допускается только при наличии объективных факторов, т.е. по мере совершенствования и внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования; субъективные факторы (достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест) не являются основаниями для такого пересмотра норм труд (ст. 160);

3) о введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца (ст. 162);

4) работодатель обязан обеспечить нормальные условия труда для выполнения работниками норм выработки, в том числе условия работы, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства (ст. 163);

5) гарантии применения систем нормирования труда предоставляются, если они определены работодателем с учетом мнения представительного органа работников или установлены коллективным договором (ст. 159). Если всем работникам гарантии применения таких систем предоставлены, то, соответственно, все работодатели обязаны их принять. Очевидно, что должны быть и исключения (работодатели – физические лица, малые предприятия и др.), но их редакция данной статьи не допускает.

Следует отметить, что в современной литературе отсутствует однозначная оценка предусмотренного законодателем соотношения методов правового регулирования нормирования труда. Так, ряд ученых-трудовиков полагают, что «целесообразно вернуться к государственному нормированию труда, естественно, в модифицированном

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

варианте»[1]. Р.Ф. Галиева считает, что отказ от детального государственного регулирования нормирования труда, фактическое отсутствие научно обоснованных и обязательных для предприятий любой формы собственности методик и способов пересмотра норм труда создают предпосылки для возможных злоупотреблений со стороны работодателя и ведут к «росту социальной напряженности» среди работников. С учетом важности трудовой функции для нормирования труда предлагается вернуться к ранее существовавшей в советском трудовом законодательстве практике обязательного применения работодателями квалификационных справочников. В обоснование приводятся аргументы, продиктованные защитной функцией трудового права, а именно обеспечением прав работников на равную оплату за равный труд, правом работника отказаться от исполнения дополнительных должностных обязанностей, возложенных работодателем на работника и др. Р.Ф. Галиева ратует за изменение природы (юридической силы) типовых норм (ст. 161 ТК РФ), которые носят рекомендательный характер, предлагая исправить сложившуюся ситуацию путем включения в обязанность работодателя требования о проведении нормирования труда путем внедрения технически обоснованных норм труда[2]. Между тем, на наш взгляд, расширение сферы централизованного нормативного регулирования в области нормирования труда предполагает обоснование прозвучавших предложений не только с позиций защиты интересов работника, но и с позиций интересов работодателя. Основными задачами трудового законодательства является достижение оптимального согласования интересов сторон трудового отношения, интересов государства (ст. 1 ТК РФ). К сожалению, такого рода аргументы не прозвучали.

О.М. Медведев сделал печальный вывод о том, что отказ государства от централизованного регулирования большинства вопросов организации труда, их передача на уровень работодателя, отсутствие в ст. 22 ТК РФ среди основных обязанностей работодателя обязанности по нормированию труда и ряд других факторов наталкивают на мысль, что современная Россия не очень нуждается в нормировании и особенно в оплате в строгом соответствии с напряженностью и обоснованностью трудовых затрат. Впрочем, названный ученый обоснованно ратует не за возврат к централизованному нормированию, а к усиле-

[1] *Молодцов М.В., Головина С.Ю.* Трудовое право России. М., 2003. С. 289.

[2] См.: *Галиева Р.Ф.* Проблемы системной организации нормирования труда // Трудовое право России: проблемы теории. Екатеринбург, 2006. С. 182–204.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

нию его гибкости и адаптации к современным социальным и экономическим реалиям [1].

В качестве современных тенденций развития правового опосредования нормирования труда можно отметить следующие: 1) децентрализация нормирования труда и перенос основных акцентов на уровень конкретного работодателя; 2) ослабление государственного регулирования нормирования труда, преобладание рекомендательных и диспозитивных норм в данном институте законодательства; 3) учет при нормировании не только количественных, но и качественных показателей труда (нормы расходования материалов, качество продукции и др.); 4) возможность нормирования труда через установление трудовых (должностных) обязанностей работника (в ч. 3 ст. 133 ТК РФ определены «нормы труда (трудовые обязанности)», т.е. они использованы как синонимы). Это позволяет говорить об индивидуализации нормирования труда; 5) определение нормирования не только через заранее установленные и зафиксированные измерители (меры) труда (традиционное нормирование), но и через условия трудового договора, конкретные задания (так называемое нетрадиционное нормирование). Традиционное и нетрадиционное нормирования должны дополнять друг друга. Напомним, что ст. 15 и 57 ТК РФ допускают установление и указание в трудовом договоре трудовой функции через конкретный вид поручаемой работнику работы.

О правовой природе норм интенсивности труда (нормы времени, выработки, обслуживания). В теории советского трудового права проблемы института нормирования труда наиболее активно исследовались с начала 60-х годов. В этот период был обоснован правовой характер норм труда. Большинством исследователей нормы выработки рассматривались как мера труда, установленная в правовом порядке. При этом разграничивались понятия технической и юридической нормы труда. Нормы труда разрабатывались исходя из достигнутого уровня техники, технологии, организации производства и требований по охране труда, т.е. они должны были иметь организационно-техническое и психофизиологическое обоснование. Л.Я. Островский (автор единственной в советской науке монографии о нормировании труда), отмечая разнообразие норм труда, выделил их следующие общие черты: 1) являются показателями количества живого труда; 2) служат показателем количества индивидуального труда; 3) являются формой

[1] *Медведев О.М.* Нормы и нормирование труда в Трудовом кодексе РФ // Трудовое право России: проблемы теории и практики: Сб. М., 2008. С. 153–162.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

выражения интенсивности труда; 4) труд может быть определен при помощи норм прямо или косвенно (прямое и косвенное нормирование); 5) нормы труда необходимо отличать от нормативов[1].

Последнее положение имеет прямое отношение к дискуссии о роли и месте технологического процесса и технологических норм в трудовом праве[2], о чем мы уже писали в первом томе Курса. Как нам представляется, собственно технологические нормы представляют собой скорее нормативы, исходные, но не тождественные нормам труда. Их влияние на правовое нормирование труда очевидно, но косвенно. Это позволяет нам еще раз констатировать проблематичность выведения на первый план именно технологических норм, тем более с учетом сужения производственного сектора занятости. Это соответствует и сложившимся в отечественной науке подходам к данной проблеме.

Л.Я. Островский писал о том, что «интенсивность труда в ее собственном значении не поддается формализации в правовых нормах... отношения по поводу уровня интенсивности труда не имеют адекватной правовой формы, а потому не являются и не могут быть объектом прямого правового регулирования»[3]. Между тем нормы интенсивности труда имеют не только техническое, но и правовое значение.

По своей правовой природе нормы труда, как писал С.С. Каринский, представляют собой правила поведения (юридическую норму), выражающие определенную единицу меры труда за конкретный отрезок времени. При этом норме выработке как мере труда, установленной в правовом порядке, корреспондирует соответствующая мера вознаграждения за выполненный труд[4]. Правовая регламентация норм

---

[1] См.: *Островский Л.Я.* Нормы затрат труда рабочих и служащих. Минск, 1970. С. 10–17.

[2] См.: *Лебедев В.М.* Роль технологического процесса в формировании особенной части трудового права // Трудовое право России: проблемы теории и практики: Сб. М., 2008. С. 115–122. Примечательно, что Л.Я. Островский к техническим нормам в широком смысле правомерно относил нормы экономические, психофизиологические, санитарно-гигиенические и др. Он предложил относить к собственно техническим нормам только те, которые устанавливают правила поведения, предназначенные регулировать практическую деятельность людей в их взаимоотношениях в процессе производства. Таким образом, технические (технологические) нормы связываются не с их содержанием, а с особенностями формирования и формулирования и регулятивного действия (см.: *Островский Л.Я.* Указ. соч. С. 50–70). В содержательном смысле процесс труда, в том числе его технологическую сторону, регулирует вся совокупность трудоправовых норм.

[3] *Островский Л.Я.* Право и интенсивность труда // Проблемы трудового права и права социального обеспечения. М., 1975. С. 102.

[4] См.: *Каринский С.С.* Указ. соч. С. 130; *Островский Л.Я.* Нормы затрат труда рабочих и служащих. С. 75–85 и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

труда (наряду с правовым регулированием продолжительности рабочего времени) обосновывалась Ф.М. Левиант и А.С. Пашковым как мера участия работника в общественно полезном труде[1]. Л.А. Муксинова подчеркивала представительно-обязывающий характер норм труда как правовых норм, отмечая, что в норме труда прослеживаются элементы, свойственные структуре нормы права[2]. В гипотезе указывается на нормальные условия, при которых должна применяться норма труда (исправное состояние машин, оборудования, надлежащее качество сырья, инструментов и т.д.). В диспозиции содержится сама норма в принятых единицах измерения объемов труда и последовательность операций ее выполнения. Нормы труда обеспечены санкцией на случай их невыполнения.

Характеризуя правовую регламентацию нормирования труда, одни авторы подчеркивали единство (равенство) в установлении норм труда. Так, А.Д. Зайкин и С.И. Шкурко писали, что закрепление в нормах права общих правил нормирования (единых норм) труда обеспечивает единство в оплате труда[3]. Другие исследователи отмечали наряду с необходимостью установления единых норм труда и их дифференциацию для отдельных категорий трудящихся. Обосновывалась необходимость установления пониженных норм труда подросткам, инвалидам, пенсионерам, некоторым категориям трудящихся женщин. В качестве факторов, влияющих на снижение интенсивности труда, рассматривались возраст и состояние здоровья работника[4].

Согласно ТК РФ (ст. 21) в числе обязанностей работника названа обязанность выполнять установленные нормы труда. Таким образом, правовое опосредование норм затрат труда (интенсивности труда) работника означает их трансформацию в правовую категорию. Это нестандартные нормы права, имеющие технико-экономическое и психофизиологическое содержательное наполнение и правовую форму их отражения через призму обязанностей работника выполнять нормы труда и работодателя – осуществлять нормирование труда. В этой связи можно вести речь об особой категории норм трудового права –

[1] См.: *Левиант Ф.М., Пашков А.С.* Трудовое право // Сорок лет советского трудового права. Т. 2. Л., 1957. С. 325–330.

[2] См.: *Муксинова Л.А.* Указ. соч. С. 170–171.

[3] См.: *Зайкин А.Д., Шкурко С.И.* Правовые вопросы организации оплаты труда. М., 1967. С. 19–20.

[4] См.: Проблемы правового регулирования труда в развитом социалистическом обществе / Под ред. А.С. Пашкова. Л., 1984. С. 155–158; *Толкунова В.Н.* Право женщин на труд в СССР. М., 1980. С. 112 и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

технико-юридических нормах, которые являются синтезом технико-экономического содержания и правовой формы их закрепления.

Нормативно-правовые акты, содержащие технико-юридические нормы, наряду с общими для любого вида нормативных актов чертами обладают рядом особенностей, о которых речь шла выше. Эти нормы присущи тем институтам, в сферу регулирования которых входят отношения людей по поводу объектов окружающего мира, техники и т.п. Неслучайно Н.Г. Александров разграничивал общественную и техническую организацию труда[1]. Такие технико-юридические нормы присутствуют не только в институте нормирования труда, но их немало и в рамках института охраны труда. Отметим, что в отсутствие легального определения предлагается определить норму труда как «меру затрат труда при выполнении единицы работы, операции, функции одним или группой работников требуемой квалификации в нормальных организационно-технических, санитарных и иных условиях»[2]. Между тем понятийный аппарат целесообразно закрепить в ТК РФ.

Нормирование труда как институт трудового права. Рассматривая развитие теории нормирования труда, нельзя не упомянуть о научной дискуссии, посвященной проблеме места института нормирования в системе советского трудового права. Ряд ученых рассматривали нормирование труда в качестве составной части института заработной платы. Так, А.Е. Пашерстник утверждал, что нормирование труда связано непосредственно с мерой вознаграждения за труд и правовое значение имеет только одна связь нормирования труда – связь с заработной платой[3]. Далее он писал: «Выполнение нормы выработки является обязательным условием получения работником вознаграждения в размере, соответствующем единице времени, на которую установлена норма выработки»[4]. По мнению С.С. Каринского, А.Д. Зайкина, С.И. Шкурко, установление обоснованных и устойчивых норм труда являлось условием правильной организации оплаты труда, обеспечивало единство и дифференциацию оплаты труда работников[5].

Другие ученые выводили нормирование труда за рамки института заработной платы и обосновывали самостоятельность института нор-

[1] См.: Советское трудовое право / Под ред. Н.Г. Александрова. М., 1972. С. 3–10.
[2] *Медведев О.М.* Указ. соч. С. 154.
[3] См.: *Пашерстник А.Е.* Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих. С. 233.
[4] Там же. С. 235.
[5] См.: *Каринский С.С.* Указ. соч. С. 129–138; *Зайкин А.Д., Шкурко С.И.* Указ. соч. С. 19–20.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

мирования труда в советском трудовом праве[1]. Л.А. Муксинова, проведя сравнение институтов нормирования труда и рабочего времени, подчеркнула, с одной стороны, их теснейшую связь как основных средств государственного формирования оптимальной для общества меры труда. С другой стороны, она отмечала самостоятельность этих институтов. Нормирование труда, по ее мнению, является самостоятельным правовым явлением, которое играет специфическую служебную роль, воздействует на определенный, обособленный вид общественных отношений, с вытекающими отсюда особенностями в организации его правового регулирования[2]. Р.З. Лившиц писал о том, что нормирование труда неразрывно связано не только с институтами заработной платы и рабочего времени, но и дисциплины труда. Нормирование труда выступает в качестве одного из средств, обеспечивающих эффективное использование рабочего времени, – такова связь с рабочим временем. Выполнение норм труда является условием получения установленного вознаграждения за труд – такова связь с заработной платой. Выполнение норм труда является юридической обязанностью работника – это связь с трудовой дисциплиной. Но при этом «институт нормирования труда имеет свою специальную функцию – служить регулятором интенсивности труда. Эту функцию выполняет только нормирование труда и в качестве такового оно должно быть признано самостоятельным институтом трудового права»[3]. Обособленный предмет правового регулирования, специальная функция регулирования меры интенсивности труда дают основания, по мнению вышеназванных авторов, считать совокупность правовых норм, регулирующих нормирование труда, самостоятельным институтом трудового права. Мы с такой позицией согласны.

Сделаем краткие выводы.

1. В советской науке трудового права обосновывались две взаимосвязанные стороны меры труда, ее экстенсивная (продолжительность рабочего времени) и интенсивная величины (нормы выработки, времени, обслуживания и др.). Соответственно, мера труда определяет его

[1] См.: *Островский Л.Я.* Нормирование труда рабочих и служащих. Минск, 1976; *Лившиц Р.З.* Заработная плата в СССР. С. 126–137; *Молодцов М.В.* Система советского трудового права и система законодательства о труде. М., 1985. С. 124; *Муксинова Л.А.* Проблемы регулирования рабочего времени в СССР. М., 1969. С. 160–175; *Ротань В.Г.* Социальное равенство и советское трудовое право в условиях развитого социализма. Воронеж, 1983. С. 100, и др.

[2] См.: *Муксинова Л.А.* Указ. соч. С. 175.

[3] *Лившиц Р.З.* Указ. соч. С. 130.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

продолжительность и производительность. При этом интенсивная сторона меры труда носит вторичный, производный характер. Продолжительность рабочего времени (экстенсивная мера труда), – как правило, величина постоянная, ограниченная законом. Нормы выработки, времени, обслуживания и т.п., наоборот, составляют подвижную величину меры труда. Это должно предопределять и методы правового регулирования нормирования труда.

2. ТК РФ по сути отказался от централизованного (законодательного) метода нормирования труда в пользу локального и установил юридические гарантии нормирования труда, т.е. его законодательные границы, касающиеся содержательного наполнения норм труда (диспозитивные пределы), применения систем нормирования труда, и порядок установления норм труда (императивные пределы). К первым мы относим гарантии работникам государственного содействия системной организации нормирования труда: разработку и установление типовых норм труда; непосредственное регулирование ТК РФ и иными нормативными правовыми актами данного вида общественных отношений; надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в области нормирования труда.

Императивные пределы связаны с установлением порядка применения систем нормирования труда, а именно юридических гарантий по нормированию труда работников: 1) локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников; 2) нормы труда устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда. Пересмотр норм труда допускается только при наличии объективных факторов; субъективные факторы не являются основаниями для такого пересмотра норм труд; 3) о введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца; 4) работодатель обязан обеспечить нормальные условия труда для выполнения работниками норм выработки, в том числе условия работы, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства; 5) гарантии применения систем нормирования труда предоставляются, если они определены работодателем с учетом мнения представительного органа работников или установлены коллективным договором. Если всем работникам гарантии применения таких систем предоставлены, то, соответственно, все работодатели обязаны их принять. Очевидно, что должны быть и исключения (работода-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

тели – физические лица, малые предприятия и др.), но их редакция данной статьи не допускает.

3. В качестве современных тенденций развития правового опосредования нормирования труда можно отметить следующие: 1) децентрализация нормирования труда и перенос основных акцентов на уровень конкретного работодателя; 2) ослабление государственного регулирования нормирования труда, преобладание рекомендательных и диспозитивных норм в данном институте законодательства; 3) учет при нормировании не только количественных, но и качественных показателей труда (нормы расходования материалов, качество продукции и др.); 4) возможность нормирования труда через установление трудовых (должностных) обязанностей работника (в ч. 3 ст. 133 ТК РФ определены «нормы труда (трудовые обязанности)», т.е. они использованы как синонимы). Это позволяет говорить об индивидуализации нормирования труда; 5) определение нормирования не только через заранее установленные и зафиксированные измерители (меры) труда (традиционное нормирование), но и через условия трудового договора, конкретные задания (так называемое нетрадиционное нормирование). Традиционное и нетрадиционное нормирования должны дополнять друг друга.

21.4. История развития законодательства о времени отдыха на Западе и в России

Вопрос о правовом регулировании времени отдыха возник практически одновременно с вопросом о правовом регулировании рабочего времени. В Средние века это было не особенно актуально, так как выходные дни приходились на религиозные праздники и воскресенья, число которых в году было достаточно велико. Для многих наемных работников работы в холодный период года просто не было либо ее продолжительность существенно уменьшалась. Это был своеобразный отпуск без сохранения заработной платы. Поскольку мастера сами работали вместе с учениками и подмастерьями, то их время отдыха было практически одинаковым.

В конце XV в. по мере развития мануфактурного производства и секуляризации общественного сознания отмечаются первые случаи работы по воскресеньям и стремление работодателей сократить число нерабочих праздничных дней[1]. В этот период проблема заключалась

[1] См.: *Каутский К.* Законодательная охрана труда и восьмичасовой рабочий день. Одесса, 1906. С. 3–4.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

не в определении длительности ежедневного отдыха, а в определении числа выходных дней в году. Предпринимались попытки определения централизованного регулирования обеденных перерывов. Так, в английском елизаветинском Статуте 1562 г. государственным чиновникам предписывалось не только определять продолжительность рабочего времени, но и перерыва на еду, который доходил до 2,5 часов[1]. В первой половине XVII в. чех Я.А. Коминский впервые исследовал, как уже указывалось, проблему соотношения ежедневного рабочего времени и времени отдыха. Он вывел теорию, получившую наименование «трех восьмерок», согласно которой при восьмичасовом рабочем дне 16 часов приходилось на время отдыха, в том числе 8 – на сон.

На рубеже XVIII–XIX вв. работа на фабриках по воскресеньям и религиозным праздникам была уже далеко не исключением, а скорее становилась правилом. Одним из первых актов, легализующих еженедельный отдых по воскресеньям, был французский Закон от 18 ноября 1814 г. На протяжении XIX в. подобные акты принимались в большинстве западных стран. Аналогичные законы имелись во всех штатах США, а одной из последних была Австрия, узаконившая воскресный отдых 16 января 1895 г. Вовлечение в ряды лиц наемного труда большого числа женщин обострило проблему их освобождения от работы в связи с родами. Первоначально в законодательстве многих стран это именовалось «отдыхом после родов». Так, согласно прусскому Закону от 17 июля 1878 г. этот период составлял 3 недели, по голландскому Закону от 5 мая 1889 г. – 4 недели. Такие отпуска оплачивались, как правило, частично[2].

Предоставление оплачиваемых отпусков до начала XX в. регламентировалось почти исключительно в коллективно-договорном и индивидуально-договорном порядке. Широкое развитие подобная практика получила в Англии, Австралии, Новой Зеландии, Канаде. Обязательные отпуска предусматривались только для некоторых категорий государственных служащих и офицеров. В недрах международного социалистического движения оформилось требование не только о восьмичасовом рабочем дне и еженедельном выходном дне, но и об увеличении его продолжительности до 36 часов (еженедельный отдых)[3]. Исходя из специфики женского труда поднимался вопрос о специальном право-

[1] См.: *Вебб С., Кокс Х.* Восьмичасовой рабочий день. СПб., 1904. С. 14–18.

[2] См.: *Луи П.* Рабочее законодательство цивилизованных стран. М., 1906. С. 49, 59, 61 и др.

[3] См.: *Кричевский Б.* Восьмичасовой рабочий день. СПб., 1906. С. 18–31; *Шенланк Б.* Пролетариат и его стремления. Одесса, 1905. С. 44–45 и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

вом нормировании отдыха женщин[1]. Это касалось увеличения отпуска по беременности и родам, предоставления отпусков по семейным обстоятельствам, увеличения продолжительности еженедельного отдыха и ежедневных перерывов и др. Идеологическим обоснованием права на отдых являлась идея свободы труда, которая доктринально оформилась к 80-м годам XIX в.[2]

Принципиальные изменения в правовом регулировании времени отдыха на Западе произошли после Первой мировой войны. Существенную роль в этом процессе сыграла МОТ[3]. Конвенция № 14 о еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях (1921 г.) (ратифицирована нашей страной в 1967 г.) предусматривала для всех занятых на промышленных предприятиях право на еженедельный отдых, включающий не менее 24 последовательных часов. Он должен был предоставляться по возможности всему персоналу одновременно. Гораздо сложнее обстояло дело с нормированием оплачиваемых ежегодных отпусков, так как такая практика имела только коллективно-договорный характер. Например, согласно французскому Закону от 25 марта 1919 г. коллективный договор именовался «договором об условиях труда», к числу которых относились ежедневные перерывы, еженедельные выходные дни и ежегодные отпуска. Это же касается и австрийского Закона от 18 декабря 1919 г. о коллективных договорах, где специальный раздел назывался «Права и обязанности, касающиеся условий труда»[4]. Примечательно, что некоторые немецкие ученые, в том числе А. Гюк и Г. Зинцгеймер, считали, что коллективный договор лучше именовать «договором о трудовых нормах», в число которых входили и нормы о времени отдыха[5].

Первые законодательные акты об отпусках были приняты в Австрии (30 июля 1919 г.), Литве (24 марта 1922 г.), Польше (16 мая 1922 г.), Финляндии (1 июня 1922 г.). Конвенция МОТ № 52 о ежегодных оплачиваемых отпусках и Рекомендация № 47 по той же проблеме были приняты только в 1936 г. Согласно названной Конвенции каждое

[1] См. подробнее: *Луи П.* Женский труд во Франции. Одесса, 1906; *Пирсторф.* Женский труд и женский вопрос. СПб., 1905.

[2] См.: *Герценштейн М.Я.* Научный обзор. Политическая экономия // Русская мысль. 1887. Кн. 7. С. 167–170.

[3] См.: *Бризон П.* История труда и трудящихся. Пг., 1921. С. 396–398.

[4] См.: *Жемчужникова М.* Законодательство о коллективных договорах за границей // Вопросы труда. 1923. № 4. С. 55–56; *Она же.* Коллективные договоры во Франции и Швеции // Там же. № 10–11. С. 120–126 и др.

[5] См.: *Гюк А.* Тарифный (коллективный) договор по германскому праву. М., 1924. С. 31–33.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

лицо после непрерывной работы в течение одного года имело право на ежегодный оплачиваемый отпуск в течение по крайней мере 6 рабочих дней. Для лиц моложе 16 лет этот минимум увеличивался до 12 рабочих дней.

В 40-х годах XX в. данный процесс интенсифицировался. В конституциях Италии (1947 г.) и Франции (1946 г.) было закреплено право на отдых, как и в конституциях ряда латиноамериканских стран (Бразилия, Боливия, Панама, Эквадор). Всеобщая декларация прав человека (1948 г.) провозгласила, что каждый человек имеет право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и оплачиваемый периодический отпуск (ст. 24). Важную роль сыграла Конвенция МОТ № 106 о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях (1957 г.) (ратифицирована СССР в 1967 г.), которая конкретизировала и уточнила Конвенцию МОТ № 14. Рекомендация МОТ № 103 (1957 г.) рекомендовала увеличить продолжительность еженедельного отдыха до 36 часов. Конвенция МОТ № 132 об оплачиваемых отпусках (1970 г.) увеличила минимальную продолжительность оплачиваемого отпуска для всех наемных работников до 3 недель в год. Международный Пакт ООН об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.) (ратифицирован СССР в 1973 г.) признавал право каждого на отдых, досуг и разумное ограничение рабочего дня и оплачиваемый периодический отпуск, равно как и вознаграждение за праздничные дни (ст. 7).

Советские ученые отнеслись к новым тенденциям в правовом регулировании времени отдыха достаточно критично, но отмечали и его положительные моменты. Так, Л.Я. Гинцбург писал, что отпуска рабочих и служащих на Западе в начале 60-х годов XX в. способствовали физическому и культурному процветанию рабочих масс; расширению кругозора рабочих за рамками профессий; пониманию рабочими того, что их труд – часть более общего целого, включая всю нацию. При этом он подчеркивал, что увеличение продолжительности отпуска не снимает классовых противоречий[1].

В национальном законодательстве стран Запада правовое регулирование времени отдыха имело определенные отличия. Например, в США и Англии законодательство об отпусках отсутствовало, а время отдыха определялось преимущественно в коллективно-договорном порядке. Законодательные нормы касались только отдельных категорий работников (несовершеннолетние, женщины, лица, рабо-

[1] См.: *Гинцбург Л.Я.* Отпуска рабочих и служащих. М., 1961. С. 12.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

тающие во вредных условиях труда, и др.). Наиболее развернутое законодательство имеют Франция и Германия. Так, французский Кодекс труда прямо предусматривал обязательный еженедельный отдых продолжительностью не менее 24 часов, предоставляемый, как правило, в воскресенье. В законодательстве перечислялись 10 общегосударственных праздников, но работать в эти дни запрещалось только женщинам и несовершеннолетним. Обязательным нерабочим днем для всех работников было только 1 мая. В коллективно-договорном порядке обычно предусматривалось 5–7 праздничных (нерабочих) дней. По коллективным договорам оплате подлежал и ряд других праздников, но обычно для рабочих с определенным непрерывным стажем работы на предприятии. Закон 16 мая 1969 г. установил продолжительность ежегодного отпуска исходя из 2 рабочих дней за каждый месяц работы, но не менее 24 рабочих дней в совокупности (Ордонанс 1982 г. увеличил норматив исходя из 2,5 рабочих дней за каждый месяц работы и не менее 30 рабочих дней в совокупности). Впрочем, отсутствие на работе без уважительной причины (простой по вине работника, участие в незаконной забастовке и др.) вело к пропорциональному уменьшению дней отпуска. Право на отпуск возникало уже после одного месяца работы на предприятии. Молодежь до 21 года независимо от стажа работы имела право на 24-дневный отпуск, но оплачивались только дни в соответствии с отработанным временем, т.е. 2 дня за месяц работы с последующим увеличением указанных цифр до 30 и 2,5. В коллективно-договорном порядке отпуска могли быть увеличены. Специальными законами в ряде случаев предусматривались специальные отпуска, например отпуск по семейным обстоятельствам или 12-дневный неоплачиваемый отпуск для учебы. Отпуска могли предоставляться либо по графику, либо всем работникам одновременно (сезон отпусков – 1 мая – 31 октября). Лица, заболевшие в отпуске, не могли перенести его на другое время, но имели право на компенсацию[1]. В ФРГ по Закону 1963 г. право на отпуск возникает после 6 месяцев работы, а его продолжительность – 24 рабочих дня. В период отпуска работник не вправе работать по найму и не может быть уволен в этот период по инициативе работодателя.

Промежуточное положение занимало итальянское трудовое законодательство, где право на еженедельный и ежегодный отдых было закреплено в Конституции, а специальными нормами продолжи-

[1] Трудовое право Франции: Сборник нормативных актов / Под ред. Н.А. Муцинова. М., 1985. С. 55–60.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

тельность ежедневного отдыха определялась в 24 часа. Закон от 27 мая 1949 г. предусматривал 16 праздничных (нерабочих) дней, которые начали оплачиваться с 1954 г. В то же время продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска законодательно определялась только для отдельных категорий работников (молодежь, работники железнодорожного транспорта и др.). Для остальных он определялся в коллективно-договорном порядке и составлял от 10 до 30 дней. Право на отпуск возникало после года непрерывной работы, а учебные отпуска и дополнительные отпуска при работе во вредных условиях не предусматривались[1].

Большим своеобразием отличалось трудовое законодательство Японии, предусматривающее еженедельный день отдыха и ежедневный обеденный перерыв максимум в 1 час. В Японии был установлен самый короткий оплачиваемый ежегодный отпуск, составлявший 6 дней и предоставляемый после 6 месяцев непрерывной работы. Дополнительный отпуск продолжительностью 1 день за год работы получали работники с непрерывным стажем, составляющие по меньшей мере 2 года. Это значит, что за 10 лет непрерывной работы работник мог получить двухнедельный отпуск, а общая продолжительность оплачиваемого отпуска не могла превышать 20 дней. Специфика японского законодательства о регулировании рабочего времени и времени отдыха проявилась еще в начале XX в.[2]

Отметим, что в советской литературе преобладала критическая оценка зарубежного законодательства. Это касалось, например, односторонней оценки режима неполного рабочего времени[3]. Между тем этот вид рабочего времени позволял увеличить продолжительность времени отдыха, разнообразить труд, повысить его творческую составляющую. Более того, это способствовало обеспечению занятости лиц с ограниченными физическими возможностями, пенсионеров и др.

В конце XX в. во многих странах Запада продолжительность отпуска была увеличена до 5–6 недель, а сейчас колеблется в пределах 1–8 недель, установлены оплачиваемые и неоплачиваемые отпуска, связанные с обстоятельствами семейной жизни, учебные отпуска, дополни-

[1] См.: *Киселев И.Я.* Современный капитализм и трудовое законодательство. М., 1971. С. 177–178.

[2] См.: *Киселев И.Я.* Указ. соч. С. 206; *Луи П.* Японский рабочий. СПб., 1906. С. 2–8.

[3] См.: *Кириллова Н.И.* Использование режимов неполного рабочего времени и неполной рабочей недели в США // Социалистический труд. 1973. № 5. С. 129–137; *Кулешова Л.М.* Использование труда на режиме неполного рабочего времени. М., 1987. С. 12–17 и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

тельные отпуска для некурящих, для «нетучных» работников и др. Во Франции с начала 80-х годов можно взять отпуск для создания собственного предприятия. Достаточно широко практикуется длительный (до 11 месяцев) отпуск («сэбетикл») раз в 7–10 лет, как оплачиваемый, так и неоплачиваемый, причем не только для высших менеджеров и педагогов, как было ранее. Непрерывная работа без прогулов и опозданий, а также работа в выходные и праздничные дни при достижении определенных показателей часто стимулируются дополнительными днями отдыха. Все большее распространение на Западе получают отпуска по уходу за ребенком до достижения им 1–8 лет, без оплаты или с частичной оплатой за счет средств социального страхования. В целом общее признание получило утверждение о том, что отдых является одним из важнейших стимулов к труду, а его гибкое использование способствует увеличению производительности труда[1].

Развитие законодательства о времени отдыха в России. В России после отмены крепостного права в 1861 г. законодательное нормирование времени отдыха также встало на повестку дня. Фабричный ревизор Е.В. Дементьев в ходе комплексных обследований определил, что часть выходных дней представляется на всех фабриках, часть – на некоторых, а есть и сугубо местные особенности. Многое зависело от принятых обычаев и доброй воли работодателя[2]. Ненормальность данной ситуации осознавалась и политической властью, следствием чего стало принятие 2 июня 1897 г. Закона «О продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской и горной промышленности». Он заложил основы правовой регламентации не только рабочего времени, но и времени отдыха. Закон предусматривал дни еженедельного отдыха по воскресеньям и общегосударственные праздничные (нерабочие) дни. Вопросы о ежегодных отпусках, обеденных и межсменных перерывов там не рассматривались. Этот Закон с некоторыми изменениями вошел в УПТ (изд. 1913 г.). Помимо воскресных дней было установлено первоначально 14 нерабочих праздничных дней, а в 1900 г. к ним были добавлены еще 3, и эти 17 праздников остались неизменными до 1917 г. По взаимному согласию сторон выходной воскресный день мог быть заменен на будничный, а для рабочих-нехристиан допускалось введение других праздничных дней сообразно их вере с отработкой в воскресные дни (ст. 198 УПТ). В пра-

[1] См.: *Киселев И.Я., Лушников А.М.* Трудовое право России и зарубежных стран. М., 2008. С. 404–408.

[2] См.: *Дементьев Е.В.* Фабрика, что она дает населению и что она у него берет. М., 1893. С. 67, 106–112.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

вилах внутреннего распорядка должны были указываться количество и продолжительность перерывов для отдыха, завтрака и обеда, а также расписание праздников, в которые не полагалось работать. Таким образом, время отдыха регламентировалось в значительной степени на локальном уровне.

Советское законодательство изначально отличалось значительно более подробной регламентацией времени отдыха. Уже Постановление СНК РСФСР от 14 июня 1918 г. «Об отпусках» определило продолжительность ежегодного отпуска в 2 недели[1]. Л.Я. Гинцбург считал, что этот акт определил принципы предоставления отпусков рабочим и служащим. К таковым он относил: ежегодность; сохранение заработной платы и выдачу ее вперед в виде отпускных; распространение на всех работающих; зависимость от трудового стажа. Этим ежегодные оплачиваемые отпуска отличались от других отпусков, например по болезни[2]. Рассматриваемое Постановление было в основной части воспроизведено в КЗоТ 1918 г. (ст. 106–112).

Этот Кодекс имел принципиальную важность для формирования рассматриваемого института и относительно подробно регламентировал следующие виды времени отдыха: ежедневный, еженедельный и по праздничным дням, ежегодный. Соответствующие статьи были помещены в раздел VII «О рабочем времени». В течение нормального рабочего времени трудящимся должен был предоставляться перерыв для отдыха и принятия пищи, который не включался в счет рабочего времени и составлял от 0,5 до 2 часов. Он предоставлялся не позднее 4 часов после начала работы, а для работниц, кормящих грудью, устанавливался дополнительный перерыв после каждых 3 часов работы не менее чем на 0,5 часа (ст. 86–90). Еженедельный непрерывный отдых не мог быть менее 42 часов. В специальных Правилах о еженедельном отдыхе и праздничных днях определялось 6 праздничных нерабочих дней, которые, кроме Нового года, имели историко-революционный характер. В трактовке законодателя это были не выходные дни, а дни, «посвященные воспоминаниям об исторических и общественных событиях» (приложение к ст. 104 КЗоТ). Местные советы профсоюзов с согласия НКТ могли устанавливать не свыше 10 особых дней отдыха помимо вышеуказанных, но такие дни не оплачивались (ст. 103–105). Всем трудящимся, проработавшим непрерывно не менее 6 месяцев, гарантировался двухнедельный отпуск, а прора-

[1] См.: СУ РСФСР. 1918. № 43. Ст. 527.
[2] См.: *Гинцбург Л.Я.* Указ. соч. С. 17.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ботавшим непрерывно не менее 1 года – месячный отпуск. При этом производство оплачиваемой работы во время отпуска запрещалось, а полученные средства удерживались из вознаграждения. Разрешался и неоплачиваемый отпуск как «отлучка трудящегося с места работы, вызванная экстренными обстоятельствами и производимая с разрешения руководителя работ».

На то время это были наиболее развернутые гарантии времени отдыха, которые не имели работники ни одной страны Запада. Многие из норм КЗоТа 1918 г. включались и в КЗоТы 1922 и 1971 гг. Но в условиях хозяйственной разрухи многие из положений КЗоТа 1918 г. не выполнялись. Так, уже с 1919 г. максимальная (1 месяц) продолжительность ежегодного отпуска сократилась до 2 недель, а работа в выходные и праздничные дни стала обычной практикой.

Нельзя не отметить и уже рассмотренный нами Декрет СНК РСФСР от 27 апреля 1920 г., который устанавливал обязанность прогульщиков отработать в порядке трудовой повинности в сверхурочное время и праздники свой прогул с оплатой по тарифной ставке без начисления премий и сверхурочных. Тем самым фактически предусматривалось уменьшение продолжительности времени отдыха. Примечательно, что об этом Декрете вспомнили на рубеже 70–80-х годов XX в., когда партия и Правительство взяли «курс на укрепление трудовой социалистической дисциплины и сокращение текучести кадров в народном хозяйстве». В печати были высказаны предложения о целесообразности возрождения такой меры. Следует отметить, что ряд ученых-трудовиков высказались против легализации таких предложений. Так, А.В. Пятаков писал, что вышеупомянутый Декрет был основан на введенной в условиях военного времени всеобщей трудовой повинности и предполагал обязательное выполнение в принудительном порядке каждым работником определенной меры труда. По его мнению, если отношения строятся на основе трудового договора, введение обязательной отработки прогулов дало бы отрицательный эффект[1].

КЗоТ РСФСР 1922 г. несколько скорректировал положения предыдущего Кодекса, но многие нормы остались неизменными. Кроме того, впервые была выделена особая глава XI «Время отдыха» (ст. 109–120). Сохранились нормы о продолжительности обязательного еженедельного отдыха, о количестве общегосударственных праздничных дней, о возможности установления не свыше 10 дополнитель-

[1] См.: *Пятаков А.В.* Укрепление трудовой дисциплины. Правовые вопросы. М., 1979. С. 161.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ных выходных дней в году. КЗоТ 1922 г. выделял три вида времени отдыха: ежедневный отдых (обеденный перерыв), еженедельный отдых (воскресный) и ежегодный отпуск. Для учреждений и предприятий, деятельность которых беспрерывна, замена праздничных дней другими выходными днями не допускалась. К.М. Варшавский это положение КЗоТ обосновал тем, что праздничные дни в сущности не являются днями отдыха. В праздничные дни КЗоТ освобождает трудящихся от работ, чтобы дать им возможность активно участвовать в их праздновании, но работа в эти дни должна оплачиваться в двойном размере[1].

Всем лицам, проработавшим не менее 5,5 месяцев, гарантировался двухнедельный отпуск, а для лиц до 18 лет – месячный. При этом отпуск предоставлялся каждому трудящемуся один раз в год. Однако в ст. 114 не определялось, идет ли речь о календарном или о рабочем годе. К.М. Варшавский, комментируя КЗоТ 1922 г., отмечал, что «наступление нового календарного года само по себе не дает права на новый отпуск – такое право приобретается лишь после того, как истекло не менее пяти с половиной месяцев непрерывной работы»[2]. Для работающих во вредных и опасных условиях предусматривался дополнительный отпуск сроком до 2 недель. Неиспользованный отпуск мог быть заменен денежной компенсацией (ст. 91), а соединение отпусков более чем за 2 года не допускалось.

Правила об очередных и дополнительных отпусках от 14 августа 1923 г. не прояснили ситуацию о соотношении календарного и рабочего года при предоставлении отпуска[3]. По смыслу получалось, что отпуск должен предоставляться за календарный год. Это порождало, как неоднократно указывалось в советской литературе того периода, массу противоречий и приводило к тому, что работники, поступившие на работу почти одновременно, получали право на отпуск с разницей в несколько месяцев[4].

Подзаконные акты, регулирующие время отдыха, принимались в основном по линии НКТ. К 1925 г. было 59 актов, регламентирующих рабочее время, и 28 – регламентирующих время отдыха[5]. Большое значение имели утвержденные НКТ СССР 30 апреля 1930 г. «Правила

[1] *Варшавский К.М.* Указ. соч. С. 94.
[2] Там же. С. 95.
[3] Известия НКТ СССР. 1923. № 4/28.
[4] См.: *Лях А.Ф.* Отпуска основные, дополнительные и по болезни. М., 1927. С. 9 и далее; *Пресницкий Н.М.* Новые правила об отпусках. Ташкент, 1930. С. 34, и др.
[5] См. подробнее: *Данилевич В.* Рабочее время и время отдыха. М., 1925. С. 91–100.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

об очередных и дополнительных отпусках»[1]. Они определяли, что отпуск предоставляется продолжительностью 12 рабочих дней с добавлением дней еженедельного отдыха, т.е. при 6-дневной рабочей неделе 14 календарных дней, а также с добавлением других нерабочих дней, приходящихся на время отпуска. Этими же Правилами вводился порядок предоставления ежегодного отпуска за рабочий год. Эти положения служили отправными для исчисления ежегодных оплачиваемых отпусков вплоть до принятия ТК РФ 2001 г. Неоплачиваемый отпуск Правилами не регламентировался, но его разрешалось предоставлять только в случаях, предусмотренных специальными законами.

Уже первыми советскими исследователями подчеркивалась связь институтов времени отдыха и рабочего времени, акцентировалась гуманистическая направленность советского трудового законодательства[2]. Постановлением СНК СССР от 24 сентября 1929 г. определялась продолжительность междудневного (междусменного) перерыва, т.е. времени после окончания рабочего дня (смены) и до начала следующего рабочего дня (смены). Междудневный перерыв вместе со временем обеденного перерыва должен был быть не меньше двойной продолжительности работы в предшествующее этому перерыву время[3]. Почти одновременно были введены перерывы для обогревания и отдыха, которые включались в рабочее время. Они предоставлялись лицам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, грузчикам и другим категориям работников в случаях, предусмотренных законодательством[4]. Эти акты можно считать действующими и на сегодняшний день, поскольку они не отменялись и не заменены новыми актами. В 1930 г. конкретизируется порядок привлечения к работе в выходные дни и предоставления отгулов за работу в такие дни. Определялось, что лица с ненормированным рабочим днем пользуются выходным днем на общих основаниях[5]. Если день еженедельного отдыха совпадал с праздничным нерабочим днем, то согласно Постановлению Экономического совета при СНК СССР от 5 ноября 1940 г. другой выходной день взамен совпадающего не предоставлялся. Для рабочих, непосредственно занятых на про-

[1] Известия НКТ СССР. 1930. № 13.

[2] См.: *Данилова Е.* Регулирование времени отдыха и отпусков в современных условиях // Вопросы труда. 1924. № 1. С. 11–24; *Она же.* Нормирование рабочего времени после издания КзоТ 1922 г. // Там же. № 2. С. 18–27.

[3] СЗ СССР. 1929. № 63. Ст. 586.

[4] Известия НКТ СССР. 1931. № 30.

[5] Известия НКТ СССР. 1930. № 29.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

изводстве в горной, металлургической и других предусмотренных законодательством отраслях производства, непрерывно проработавших там не менее 2 лет, устанавливался дополнительный трехдневный отпуск или денежная компенсация в размере трехдневного заработка[1]. Отметим, что многие вышеназванные нормы устанавливали достаточно продолжительное время отдыха и с незначительными изменениями просуществовали почти весь советский период.

Постановлением СНК СССР, ЦК ВКП(б) и ВЦСПС от 28 декабря 1938 г. «О мероприятиях по упорядочению трудовой дисциплины, улучшению практики государственного социального страхования и борьбе со злоупотреблениями в этом деле» непрерывный стаж, необходимый для получения ежегодного оплачиваемого отпуска, был увеличен с пяти с половиной месяцев до 11 месяцев[2]. Такое ужесточение условий предоставления отпуска мотивировалось необходимостью борьбы с «летунами», т.е. лицами, склонными часто менять место работы.

В период Великой Отечественной войны время отдыха было существенно сокращено. Согласно Указу Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1941 г. «О режиме рабочего времени рабочих и служащих в военное время» на время войны отменялись ежегодные отпуска с заменой их денежной компенсацией. Отпуска были сохранены только для некоторых категорий работников (несовершеннолетние, беременные женщины и др.). Указом Президиума Верховного Совета СССР от 9 апреля 1942 г. выплата денежных компенсаций за неиспользованные отпуска была прекращена и должна была быть осуществлена уже после войны[3].

В 50–60-е годы XX в. правовое регулирование времени отдыха касалось в основном отдельных категорий работников. Например, для работников непрерывных и некоторых других производств, для которых было невозможно сократить рабочий день накануне выходных и праздничных дней, вводились дополнительные дни отдыха. За каждые 4 предвыходных и праздничных дня, отработанных по 8 часов, предоставлялся дополнительно 1 день отдыха[4]. Работникам с вредными условиями труда предоставлялся дополнительный отпуск продолжительностью от 6 до 36 дней в соответствии со списком, утвержденным ГКТ СССР и ВЦСПС по согласованию с Министерством здраво-

[1] СЗ СССР. 1930. № 60. Ст. 641; 1937. № 23. Ст. 93.
[2] СП СССР. 1939. № 1. Ст. 1.
[3] ВВС СССР. 1942. № 13.
[4] ВВС СССР. 1956. № 6. Ст. 135.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

охранения СССР 24 декабря 1960 г.[1] Для лиц, работающих в условиях Крайнего Севера, предусматривался дополнительный отпуск в 18 рабочих дней, а работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, – 12 рабочих дней[2].

Наконец, 7 марта 1967 г. принимается Постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС «О переводе рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций на пятидневную рабочую неделю с двумя выходными», что означало введение двух выходных дней подряд в течение недели. 25 сентября 1967 г. принимается Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР, согласно которому продолжительность отпуска рабочих и служащих увеличивается до 15 рабочих дней. Эти акты предусматривали основные стандарты времени отдыха, действовавшие до начала 90-х годов XX в. Только Закон РСФСР от 19 апреля 1991 г. «О повышении социальных гарантий для трудящихся» увеличил минимальную продолжительность оплачиваемого отпуска до 24 рабочих дней в расчете на 6-дневную рабочую неделю.

КЗоТ 1971 г. в своей начальной редакции регламентировал периоды времени отдыха главным образом в централизованном порядке, определяя виды времени отдыха, порядок предоставления, переноса очередных отпусков, исчисления стажа, дающего право на отпуск, и др. Особо следует отметить, что предусматривалась единственная форма компенсации за работу в выходной день – предоставление другого дня отдыха (ст. 64), запрет замены отпуска денежной компенсацией, кроме случаев увольнения работника (ст. 75). Позднее в КЗоТ были внесены изменения и дополнения, которыми была расширена сфера локального и индивидуально-договорного регулирования времени отдыха[3]. Так, стала допускаться по соглашению сторон денежная компенсация за работу в выходной день, дополнительные отпуска могли предоставляться не только в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, но и в случаях, предусмотренных коллективными договорами или иными локальными нормативными актами. Но в целом правовое регулирование времени отдыха осуществлялось на государственном (законодательном) уровне. При этом значительный массив составляли подзаконные отраслевые норма-

[1] Бюллетень ГКТ СССР. 1961. № 3.
[2] ВВС СССР. 1960. № 7.
[3] ВВС РСФСР. 1988. № 6. Ст. 168; ВС Российской Федерации. 1992. № 41. Ст. 2254 и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

тивные акты, регламентирующие время отдыха в отдельных отраслях народного хозяйства[1].

Советское трудовое законодательство о времени отдыха, несмотря на высокий уровень государственных гарантий времени отдыха, одновременно содержало нормы, фактически нарушающие конституционное право работника на отдых. Яркий тому пример – указы Президиума Верховного Совета СССР от 24 сентября 1974 г. «Об условиях труда временных рабочих и служащих» и «Об условиях труда рабочих и служащих, занятых на сезонных работах»[2]. В соответствии с этими указами временным работникам, заключившим трудовой договор на срок не свыше 6 дней, за работу в выходные и праздничные дни другие дни отдыха не предоставлялись, а оплата производилась в одинарном размере. Сезонные работники были лишены права на отпуск или его замену денежной компенсацией. Вполне закономерно, что Комитет Конституционного надзора СССР признал эти положения, касающиеся права на отпуск, не соответствующими Конституции[3], однако это произошло только в 1991 г.

Другой пример связан с одной из упомянутых нами ранее государственных компаний по укреплению трудовой дисциплины конца 70-х начала 80-х годов XX в. На основе подзаконных нормативных актов работники, допустившие прогул, подвергались дополнительным мерам правового воздействия в виде лишения оплачиваемых дней отпуска на число дней прогулов, о чем речь пойдет далее.

Выводы.

1. Вопрос о правовом регулировании времени отдыха возник практически одновременно с вопросом о правовом регулировании рабочего времени. Первоначально были легализованы нерабочие воскресные дни, затем вводится «отдых после родов» для женщин. Предоставление оплачиваемых отпусков до начала XX в. регламентировалось почти исключительно в коллективно-договорном и индивидуально-договорном порядке. Принципиальные изменения в правовом регулиро-

[1] См., например: Положение об условиях труда рабочих и служащих, занятых на работах в лесной промышленности и в лесном хозяйстве, утв. Постановлением Совета Министров СССР от 13 ноября 1979 г. № 1014; Положение о рабочем времени и времени отдыха водителей автомобилей, утв. Постановлением ГКТ СССР и ВЦСПС от 16 августа 1977 г. № 255/16; Временное положение о рабочем времени и времени отдыха экипажей воздушных судов гражданской авиации РФ, утв. Постановлением Минтруда РФ от 25 июня 1993 г. № 124, и др.

[2] ВВС СССР. 1974. № 40. Ст. 661, 662.

[3] ВВС СССР. 1991. № 17. Ст. 501.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

вании времени отдыха на Западе произошли после Первой мировой войны. Существенную роль в этом процессе сыграла МОТ.

2. В конце XX в. во многих странах Запада продолжительность отпуска была увеличена до 5–6 недель, а сейчас колеблется в пределах 1–8 недель, установлены оплачиваемые и неоплачиваемые отпуска, связанные с обстоятельствами семейной жизни, учебные отпуска, дополнительные отпуска для некурящих и др. В целом общее признание получило утверждение о том, что отдых является одним из важнейших стимулов к труду, а его гибкое использование способствует увеличению производительности труда.

3. Закон 2 июня 1897 г. и УПТ 1913 г. заложили основу института времени отдыха в России. В правилах внутреннего распорядка должны были указываться количество и продолжительность перерывов для отдыха, завтрака и обеда, а также расписание праздников, в которые не полагалось работать. Таким образом, время отдыха регламентировалось в значительной степени на локальном уровне.

Советское законодательство изначально отличалось значительно более подробной регламентацией времени отдыха. В целом советскую модель правового регулирования времени отдыха можно признать достаточно удачной для государственной социалистической системы хозяйствования. Но она была излишне централизована, что делало ее негибкой. Кроме того, начиная с 70-х годов XX в. Советский Союз начал отставать от западных стандартов времени отдыха прежде всего в отношении ежегодных оплачиваемых отпусков. С конца 70-х – начала 80-х годов право работника на отдых ограничивалось дополнительными мерами правового воздействия.

21.5. Развитие теории и современное законодательство о времени отдыха

В науке трудового права первые специальные исследования по данной проблеме начали осуществляться одновременно с изучением правового регулирования рабочего времени. Этому предшествовали научные изыскания таких видных представителей науки XIX в., как врачи и физиологи англичанин А. Персиваль, немец К.Ф. Гуфеланд, русские И.М. Сеченов и Е.М. Дементьев, юристы и общественные деятели англичане Б. и С. Вебб, Р. Оуэн, Р. Хорнер, француз Д. Легранд, австралиец С.В. Грифитсон и др. Некоторых из них, в том числе Е.М. Дементьева, можно отнести к числу первых ученых-трудовиков. Он обратился не только к изучению российской практи-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ки, но и обобщил иностранное законодательство о рабочем времени и времени отдыха[1]. Большое влияние на развитие отечественной науки оказали исследования немецких ученых, многие из которых были переведены на русский язык[2].

Первые специальные исследования в России появились в конце XIX– начале XX в. Они касались проблем обеспечения обязательного еженедельного выходного дня, в необходимости которого были убеждены практически все авторы[3]. Б.В. Чредин обоснованно связывал право на труд и право на отдых в контексте проблемы права на существование[4]. В целом в дореволюционной отечественной науке регламентация времени отдыха рассматривалась чаще всего как часть более широкой проблемы, например охраны труда, рабочего времени.

В советский период первые работы по интересующей нас проблеме носили характер комментария действующего законодательства. При этом рабочее время и время отдыха анализировались обычно комплексно[5]. Менее часто встречались работы, специально посвященные времени отдыха или отдельным его видам[6].

С начала хозяйственных реформ 60-х годов XX в. интерес к данной проблеме активизировался, хотя большинство публикаций по-прежнему носили разъяснительный и отчасти пропагандистский характер[7]. Особо стоит выделить исследования Л.Я. Гинцбурга об отпусках[8]. Отметим, что

---

[1] См.: *Дементьев Е.М.* Обзор иностранного законодательства по регулированию времени и продолжительности работы в промышленных заведениях. СПб., 1896.

[2] См.: *Геркнер Г.* Рабочий вопрос. Ч. 1. Социальная реформа. М.; Пг., 1917; *Герц П., Зайдель Р.* Рабочее время, заработная плата и производительность труда. М., 1924; *Зайдель Р.* Норма рабочего времени. Одесса, 1905, и др.

[3] См.: *Быков А.Н.* Как обеспечить воскресный отдых фабричным рабочим. Н. Новгород, 1896; *Майер Ф.Ф.* Суббота и воскресенье. По поводу законопроекта о воскресном отдыхе. Вильно, 1911; *Скоробогатов Н.* Вопрос об отдыхе в воскресные дни. СПб., 1889, и др.

[4] См.: *Чредин Б.В.* Народное трудовое государство и основы экономического права. М., 1918. С. 29–79.

[5] См.: *Вакс П.Б.* Труд и отдых рабочего. Л., 1923; *Данилевич В.* Рабочее время и время отдыха. М., 1925; *Лях А.Ф.* Рабочее время и время отдыха. М., 1928; *Брюханда Ф., Пресницкий Н.* Рабочее время, дни отдыха и отпуска рабочих и служащих. Ташкент, 1937, и др.

[6] См.: *Данилова Е.* Указ. соч.; *Лях А.Ф.* Новые правила об отпусках. М., 1930; *Он же.* Отпуска основные, дополнительные, по болезни. М., 1927; *Панин Я.В.* Нерабочие дни и отпуска (Время отдыха). Одесса, 1929, и др.

[7] См.: *Жуков Л.Ф.* Рабочее время и время отдыха. М., 1962; *Кузнецов А.М.* Рабочее время и время отдыха. Л., 1962; *Карасев Я.А.* Рабочее время и время отдыха рабочих и служащих в СССР. М., 1957; *Москаленко Г.К.* Рабочее время и время отдыха. М., 1971, и др.

[8] См.: *Гинцбург Л.Я.* Отпуск рабочих и служащих. М., 1961; *Он же.* Трудовые отпуска рабочих и служащих. М., 1957; *Он же.* Отпуска рабочих и служащих в СССР. М., 1973, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

правовое регулирование отпусков было рассмотрено советскими учеными наиболее подробно[1]. В 80–90-е годы XX в. проблемы времени отдыха анализировались не только в ключе комментариев к законодательству, но и в контексте нормирования труда[2], реже на монографическом и диссертационном уровнях[3]. Советское трудовое законодательство регламентировало время отдыха достаточно жестко и однозначно. Это ограничивало исследователей «в свободе маневра» и придавало многим исследованиям комментаторский и учебный характер. В последнее десятилетие число исследований по данной проблеме оказалось в целом небольшим, а тематика преимущественно «отпускной»[4].

О понятии времени отдыха. В советской науке различались два определения времени отдыха. Часть ученых определяла его как время, в течение которого рабочие и служащие должны были быть свободны от выполнения трудовых обязанностей[5]. Другая часть ученых, соглашаясь с этим определением, добавляла, что рабочие и служащие могут использовать время отдыха по своему усмотрению[6]. Последняя позиция была в дальнейшем поддержана практически всеми российскими исследователями[7] и нашла отражение в ТК РФ 2001 г. (ст. 106).

---

[1] См.: *Лившиц Р.З.* Отпуск рабочих и служащих в СССР. М., 1962; *Орловский Ю.П.* Отпуск рабочих и служащих. М., 1963, и др.

[2] См.: *Венедиктов В.С.* Рабочее время и время отдыха. Харьков, 1987; *Коршунов Ю.Н.* Время труда и время отдыха. М., 1997; *Островский Л.Я.* Нормирование труда рабочих и служащих. Минск, 1986; *Снигирева И.О.* Рабочее время и время отдыха. М., 2000; *Хохрякова О.С.* Комментарий к законодательству об отпусках. М., 1994; *Она же.* Отпуска рабочим и служащим. М., 1984; *Ярхо А.В.* Время отдыха. М., 1987, и др.

[3] См.: *Иванова И.В.* Правовое регулирование отпусков, предоставляемых рабочим и служащим: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 1983; *Хохрякова О.С.* Правовое регулирование отпусков: история, теория, перспективы совершенствования: Дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1992, и др.

[4] См.: *Кутафина Г.О.* Отпуск без сохранения заработной платы: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 2007; *Островский Л.Я.* Трудовые и социальные отпуска. Минск, 2008; *Саликова Н.М.* Время отдыха: виды, продолжительность, оплата. Екатеринбург, 2002; *Скоморохов Я.М.* Отпуск без сохранения заработной плат по российскому трудовому праву: Дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2001, и др.

[5] См.: *Андреев В.С.* Трудовое право. М., 1978. С. 70; Советское трудовое право / Под ред. В.С. Андреева. М., 1971. С. 158 (автор главы – А.И. Шебанова); Советское трудовое право / Под ред. К.С. Батыгина. М., 1975. С. 231 (автор главы – В.И. Никитинский), и др.

[6] См.: Советское трудовое право / Под ред. Н.Г. Александрова. М., 1972. С. 317 (автор главы – Г.В. Муцинов); Советское трудовое право / Под ред. Б.К. Бегичева, А.Д. Зайкина. М., 1985. С. 277 (автор главы – Б.К. Бегичев).

[7] См., например: *Толкунова В.Н., Гусов К.Н.* Трудовое право России. М., 1995. С. 247; Трудовое право России / Под ред. Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского. М., 1998. С. 165; Трудовое право / Под ред. О.В. Смирнова. М., 1996. С. 211, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Таким образом, можно выделить два квалифицирующих признака времени отдыха: 1) время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей; 2) использование его по своему усмотрению.

Определенный вклад в разработку данной темы внесли специалисты по экономике и социологии труда. Это касается как общих вопросов, так и отдельных проблем. В рамках этих исследований поднимался вопрос о специфике режима времени отдыха для работающих женщин[1]. Г.А. Пруденский предложил новый термин «внерабочее время» как логически сочетающийся с рабочим временем[2]. Эта идея нашла отклик и среди юристов, которые обратились к анализу структуры внерабочего времени[3]. Такой подход интересен с точки зрения социологии, но не имеет юридического значения. Очевидно, что далеко не все периоды внерабочего времени должны быть объектом правового регулирования. Право только определяет минимальные границы (пределы) времени отдыха и устанавливает определенное чередование времени работы и времени отдыха. Право в принципе не может регулировать свободное время (в связи с чем нам кажется неудачным и категория «свободное время», которую пытались ввести некоторые авторы[4]), содержательное наполнение времени отдыха, которые зависят от наличия и состава семьи, личных особенностей и склонностей и многих других факторов. Полагаем, что юридически значимым является выделение в структуре внерабочего времени только двух периодов: времени отдыха и времени освобождения от работы в случаях, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами. Время отдыха используется работником по его усмотрению, в законодательном порядке определяются только виды и минимальные границы этого времени. Иные периоды времени освобождения от работы, как справедливо пишет Т.В. Иванкина, предоставляются работнику в целях, не связанных с обеспечением отдыха. Эти периоды освобождения

[1] См.: *Шишкан Н.М.* Труд женщин в условиях развитого социализма. Кишинев, 1976; *Юк З.М.* Труд женщин и семья. Минск, 1975, и др.

[2] См.: *Пруденский Г.А.* Проблемы рабочего и внерабочего времени. М., 1972.

[3] См.: *Наумов М.Ф.* Структура внерабочего времени // Вестник МГУ. Серия «Право». 1976. № 3.

[4] См.: *Гусев А.В.* Правовое регулирование свободного времени рабочих и служащих и участие в нем профсоюзов: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 1990; *Чернов И.В.* Свободное время трудящихся // Улучшение условий труда рабочих и служащих: Сб. М., 1963. С. 113–141, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

от работы, в отличие от времени отдыха, характеризуются двумя особенностями. Во-первых, они носят строго целевой характер. При этом необходимость в освобождении от выполнения трудовых обязанностей может быть вызвана: а) состоянием здоровья работника; б) выполнением семейных обязанностей; в) нормами охраны труда; г) выполнением функций донора; д) совмещением работы с обучением; е) выполнением государственных и общественных обязанностей. Во-вторых, освобождение от работы в перечисленных случаях выступает как гарантия и льгота. Освобождение от работы сопряжено с соответствующим уменьшением рабочего времени и предусматривает сохранение за работником рабочего места или должности. По общему правилу эти периоды оплачиваются полностью или частично либо работодателем, либо органом, в интересах которого работник освобождается от работы, либо фондом социального страхования[1]. В ТК РФ законодатель разграничивает время отдыха (раздел V) и иные периоды освобождения от работы, которые регулируются другими разделами ТК РФ, посвященными гарантиям и компенсациям, особенностям регулирования труда отдельных категорий работников.

О праве на отдых. Всеобщая Декларация прав человека (ст. 24) провозглашает в качестве неотъемлемого права каждого человека право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и оплачиваемый периодический отпуск. Основанием возникновения этого права служит юридический факт-состояние – наличие трудовых отношений и наличие стажа непрерывной работы у работодателя, дающего право на отпуск. Как отмечалось в Конвенции МОТ № 52 об оплачиваемых отпусках (1936 г.), любое соглашение, которое исключает право на ежегодный оплачиваемый отпуск или которое не дает право на такой отпуск, считается недействительным (ст. 4). Это положение можно распространить и на все иные предусмотренные законодательством виды времени отдыха. Между тем советской практике известны законодательные ограничения права на отпуск в виде лишения дней отпуска в качестве меры, обеспечивающей трудовую дисциплину. Это при том, что в Конституции СССР 1936 г. было закреплено право на отдых, как и в Конституции РФ 1993 г. (ст. 37).

Подзаконными нормативными актами[2], в том числе и Постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС от 28 июля 1983 г. «О до-

[1] См.: Трудовое право России / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова (автор главы – Т.В. Иванкина). М., 2007. С. 453–463.

[2] Постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 13 декабря 1979 г. № 1117 «О дальнейшем укреплении трудовой дисциплины и сокращении теку-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

полнительных мерах по укреплению трудовой дисциплины», были введены дополнительные меры правового воздействия, применяемые к нарушителям трудовой дисциплины[1]. Среди этих мер были лишение работника, совершившего прогул или появившегося на работе в состоянии опьянения, дополнительных отпусков за непрерывный стаж работы, уменьшение очередного отпуска за прогул, перенос отпуска с летнего времени на зимнее; отработка отпуска без сохранения заработной платы в нерабочее время с оплатой в одинарном размере. При этом в Разъяснении ГКТ СССР и ВЦСПС от 25 октября 1983 г. «О некоторых вопросах, связанных с применением законодательства об укреплении трудовой дисциплины» отмечалось, что уменьшению подлежит очередной отпуск (т.е. ежегодный основной и ежегодный дополнительный), а продолжительность оставшегося отпуска не может быть меньше двух рабочих недель[2].

Прежде чем эти меры получили легальное закрепление хотя бы на подзаконном уровне, они получили распространение в практике работы многих предприятий. В публицистической и научной литературе того периода отмечалось, что расширение хозяйственной самостоятельности предприятий позволило последним широко применять на практике новые меры воздействия в виде лишения нарушителей трудовой дисциплины льгот и преимуществ, предоставляемых за счет фонда поощрения. Первоначально они вводились либо путем принятия локальных положений, либо включения соответствующих нормативных положений в коллективные договоры. Одни ученые-трудовики названные «почины с мест» оценивали положительно и писали, что «в принципе эта инициатива предприятий, направленная на поиск наиболее эффективных средств укрепления трудовой дисциплины, заслуживает всяческого одобрения и поддержки»[3]. Более того, подчеркивалось, что «наиболее эффективные нормы, выработанные в процессе локального правотворчества, нередко воспринимаются законодателем и закрепляются в нормативных актах высших органов государственной власти и управления»[4]. В этой связи предлагалось уза-

чести кадров в народном хозяйстве» // СП СССР. 1980. № 3. Ст. 17; Постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 28 июля 1983 г. «Об усилении работы по укреплению социалистической дисциплины труда» // СП СССР. 1983. № 21. Ст. 115.

[1] СП СССР. 1983. № 21. Ст. 116.

[2] Бюллетень ГКТ СССР. 1984. № 1.

[3] См., например: *Молодцов М.В., Сойфер В.Г.* Стабильность трудовых правоотношений. М., 1976. С. 111.

[4] Там же. С. 114.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

конить некоторые применяемые на практике дополнительные меры воздействия (например, уменьшение продолжительности ежегодного отпуска на число дней прогула).

Другие ученые отнеслись к таким дополнительным мерам весьма осторожно, где-то даже негативно, считая, что «имеющийся арсенал мер правового воздействия, который может применяться к нарушителям трудовой дисциплины, вполне достаточен, надо им научиться рационально пользоваться... «Изобретение» на местах дополнительных санкций, противоречащих законодательству, может привести лишь к крайне нежелательным последствиям»[1].

Как мы писали выше, Совет Министров СССР воплотил в жизнь вышеназванные «передовые почины предприятий», приняв подзаконные акты, устанавливающие такие дополнительные меры правового воздействия. Однако это не повлекло внесения соответствующих дополнений в разделы КЗоТа 1971 г., посвященные времени отдыха и дисциплине труда. Перечень дисциплинарных взысканий (ст. 135 КЗоТа) не претерпел изменений, сохранилась и редакция статей, регламентирующих случаи перенесения отпуска (ст. 74) и предоставления отпуска без сохранения заработной платы (ст. 76). В этой связи перед наукой трудового права встали вопросы как теоретического, так и прикладного характера: какова природа этих мер, каков порядок их применения? Ученые-трудовики были единодушны лишь в одном: законодатель не придал этим мерам характер дисциплинарного взыскания. Так, по мнению Н.В. Плюхина, применение указанных мер правового воздействия к рабочему или служащему дисциплинарной ответственностью не является, хотя эти меры и применяются к лицу, совершившему дисциплинарный проступок[2]. Но остается открытым вопрос: если это не дисциплинарная ответственность, то какова юридическая природа этих дополнительных мер? П.Р. Стависский полагал, что имеются все основания для выделения самостоятельного вида юридической ответственности, которая существует в трудовом праве наряду с дисциплинарной и материальной[3]. С ним не соглашалась Л.А. Сыроватская. Она считала, что эти меры по своей природе хотя и являются мерами юридической ответственности, но не пред-

[1] *Абрамова О.В., Никитинский В.И.* Комплексный подход к укреплению трудовой дисциплины. М., 1982. С. 91.

[2] См.: *Плюхин Н.В.* Дисциплинарная ответственность рабочих и служащих. М., 1978. С. 5.

[3] См.: *Стависский П.Р.* Дополнительные меры воздействия в трудовом праве // Советское государство и право. 1985. № 5. С. 72.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ставляют собой самостоятельного вида ответственности в трудовом праве. Дополнительные меры правового воздействия не имеют в своем основании никакого особого правонарушения. Это тот же дисциплинарный проступок, за который применяется дисциплинарная ответственность, поэтому, по мнению Л.А. Сыроватской, рассматриваемые правовые меры дополняют установленный законом перечень, их действительно можно считать ответственностью, дополняющей дисциплинарную[1]. Этой проблемы мы еще коснемся в главе, посвященной трудоправовой ответственности.

Установление по сути мер юридической ответственности на уровне подзаконного нормативного акта, расширение перечня санкций в виде лишения работника права на полный отпуск вызывали неприятие со стороны ряда советских ученых-трудовиков. Так, С.А. Иванов и Р.З. Лившиц писали о том, что при рассмотрении вопроса о расширении перечня санкций надо иметь в виду следующее: роль права в повышении ответственности не безгранична, право имеет свои пределы воздействия. По их мнению, дисциплинарная практика, современниками которой они являлись, должна заключаться главным образом в усилении ответственности нарушителей на базе уже имеющихся в законе мер воздействия[2].

Между тем названное Постановление Правительства так и не было официально отменено и применялось после распада СССР вплоть до принятия ТК РФ в части, не противоречащей КЗоТу 1971 г. Более того, в связи с законодательным увеличением продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска Министерство труда РФ в Разъяснении от 8 февраля 1993 г. поясняет, что уменьшение дней отпуска на число дней прогулов допустимо, но при этом оставшаяся часть отпуска должна быть не менее 24 рабочих дней[3]. Впоследствии это Разъяснение было признано недействительным Решением Верховного Суда РФ от 8 декабря 2000 г.

ТК РФ не предусматривает ограничения права на отпуск за нарушения трудовой дисциплины. Между тем не все государства бывшего СССР отказались от такой практики. Так, в ныне действующем ТК Республики Беларусь (1999 г.) в качестве меры правового воздействия за прогул без уважительных причин наниматель вправе уменьшить ра-

[1] См.: *Сыроватская Л.А.* Ответственность за нарушение трудового законодательства. М., 1990. С. 64–65.

[2] См.: *Иванов С.А., Лившиц Р.З.* Личность в советском трудовом праве. М., 1982. С. 204.

[3] Бюллетень Минтруда РФ. 1993. № 4.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ботнику продолжительность отпуска на количество дней прогула, при этом продолжительность отпуска не может быть меньше минимальной – 21 календарного дня (ст. 181). Кроме того, работнику, совершившему дисциплинарный проступок, время предоставления трудового отпуска может быть изменено (ст. 198).

Виды времени отдыха. В законодательстве виды времени отдыха достаточно четко разграничены. В этой связи все советские ученые выделяли, как правило, пять видов времени отдыха: 1) перерывы в течение рабочего дня (смены); 2) ежедневный (междусменный) отдых; 3) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); 4) нерабочие праздничные дни; 5) отпуска. Эта классификация нашла закрепление в ТК РФ (ст. 107). Этого нельзя сказать о понятии отпуска, которое, к сожалению, такого легального закрепления и не получило.

Право работника на каждый из названных видов времени отдыха обеспечивается правовыми гарантиями. Их условно можно разделить на две группы: 1) государственные гарантии, установленные ТК РФ и иными нормативными правовыми актами о труде; 2) правовые гарантии, установленные в локальном порядке на основании отсылочных статей ТК РФ.

Основной правовой гарантией перерыва в течение рабочего дня для отдыха и питания является установление его минимальной продолжительности (не менее 30 мин.). Определенную гарантийную нагрузку несет и максимальное его ограничение двумя часами (ст. 108 ТК РФ), так как в противном случае это может быть завуалированное установление режима рабочего времени с разделением рабочего дня на части (ст. 105). Специальные перерывы для обогревания и отдыха должны предоставляться на основании правил внутреннего трудового распорядка (ст. 109 ТК РФ).

Юридические гарантии еженедельного непрерывного отдыха также обеспечиваются установлением минимальной продолжительности непрерывного отдыха (не менее 42 часов) (ст. 110). Более широкий перечень правовых гарантий характерен для времени отдыха в виде выходных и нерабочих праздничных дней (ст. 111–113). К основным из этих гарантий относятся следующие:

– запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Эти случаи при наличии предусмотренных законом обстоятельств предусматривают три порядка разрешения такой работы: а) с письменного согласия работников (ч. 2 ст. 113); б) без их письменного согласия (ч. 3 ст. 113); в) в других случаях с письменного согласия работников и с учетом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ч. 5 ст. 113). Особый порядок предусмотрен для творческих работников (ч. 4 ст. 113);

– при совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день;

– перенос выходных дней на другие дни в целях рационального использования выходных и нерабочих праздничных дней на основании официально опубликованного нормативного правового акта Правительства РФ;

– меры по обеспечению компенсации работы в выходные и нерабочие праздничные дни оплатой не менее чем в двойном размере или по желанию работников другим днем отдыха (ст. 153 ТК РФ);

– в отличие от выходных дней нерабочие праздничные дни в число календарных дней основного и дополнительного оплачиваемых отпусков не включаются (ст. 120);

– при этом нерабочие праздничные дни являются оплачиваемыми дополнительным вознаграждением работникам (за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), для которых наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы) за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе. По сути это означает, что нерабочие праздничные дни в этой части как бы приравниваются к рабочему времени;

– меры по обеспечению охраны труда лиц, нуждающихся в особой социальной защите. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если эта работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные лица должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 113 ТК РФ).

ТК РФ устанавливает 12 нерабочих праздничных дней. Эти дни являются общими на всей территории страны. Отметим, что во всех странах мира установлены официальные нерабочие праздничные дни. По данным ЮНЕСКО, среднестатистическая страна ежегодно уделяет праздникам 12,2 дня, при этом по промышленно развитым странам этот показатель несколько выше, чем по развивающимся. В большинстве стран эти дни оплачиваются полностью или частично. В отличие от других стран в США отсутствует федеральный закон, регулирую-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

щий продолжительность праздников, во время которых работникам гарантируется оплата. В национальные праздники США (их 11) в обязательном порядке закрыты только государственные учреждения. Частные фирмы самостоятельно решают вопрос о предоставлении сотрудникам этих праздничных дней[1].

Разночтения в теории времени отдыха касались главным образом правовой природы и классификации отпусков. Еще в 20-е годы К.М. Варшавский писал, что обязательный ежегодный отпуск по КЗоТу 1922 г. не представляет чего-либо принципиально нового по сравнению с западноевропейским законодательством. Так, австрийское законодательство еще до Первой мировой войны установило такие отпуска для торговых служащих, определив их продолжительность (1–3 недели) в зависимости от числа лет службы. Однако, по мнению К.М. Варшавского, советское законодательство об отпусках отличается генерализацией: оно предоставляет право на отпуск всем трудящимся[2]. Как отмечали И.С. Войтинский и П.Д. Каминская, сам КЗоТ 1922 г. был непоследователен в своей терминологии[3]. В ст. 91 говорилось об основном отпуске, а в ст. 114 и 116 – об очередном отпуске. Между тем И.С. Войтинский считал, что надо противопоставлять не основной отпуск очередному отпуску, а основной очередной отпуск дополнительному очередному отпуску.

В науке трудового права сложились два подхода к определению отпуска. Одни ученые, например Н.Г. Александров, определяли отпуск как установленный законом непрерывный отдых в течение определенного количества рабочих дней в году, предоставляемый рабочим и служащим с сохранением места работы (должности) и заработной платы[4]. В объем понятия отпуска при этом включались как ежегодные оплачиваемые отпуска, так и дополнительные отпуска, которые предоставляются в дополнение к основному отпуску: за работу в неблагоприятных условиях труда, за стаж работы по данной профессии, по уходу за ребенком, учебные отпуска[5], а также отпуска без сохранения заработной платы[6].

---

[1] См.: *Богатыренко З.С.* Российское законодательство о праздниках // Трудовое право. 2007. № 1. С. 46.

[2] *Варшавский К.М.* Указ. соч. С. 95.

[3] См.: *Войтинский И.С.* Трудовое право. М., 1928. С. 74; *Каминская П.Д.* Советское трудовое право. М., 1928. С. 235.

[4] См.: *Александров Н.Г.* Советское трудовое право. М., 1959. С. 234.

[5] См.: Советское трудовое право / Под ред. Б.К. Бегичева, А.Д. Зайкина. М., 1985. С. 283–289; *Гусов К.Н., Толкунова В.Н.* Трудовое право России. М., 2001. С. 288–295, и др.

[6] См.: Советское трудовое право / Под ред. Н.Г. Александрова. М., 1972. С. 322–328.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Так, Л.Я. Гинцбург выделял три категории отпусков: трудовые; по временной нетрудоспособности; по учебе. Общими для них признаками он считал то, что они предоставляются лицам, работающим по трудовому договору, и на их период приостанавливается исполнение трудовых обязанностей, но не прекращаются трудовые отношения. Отличались названные отпуска прежде всего по основаниям предоставления и целевому назначению. Особо выделялся творческий отпуск для написания учебника или диссертации, называемый Л.Я. Гинцбургом «мнимым отпуском». Такой термин обосновывался тем, что этот отпуск не предполагал полного освобождения работника от исполнения трудовых обязанностей. Л.Я. Гинцбург называл следующие признаки трудового отпуска: 1) это время отдыха; 2) предоставляется рабочим и служащим; 3) как правило, один раз в год; 4) после определенного периода работы; 5) с сохранением должности и заработной платы; 6) на срок, установленный законом[1].

Другая группа ученых-трудовиков проводит разграничение очередных оплачиваемых отпусков (основные и дополнительные) и иных случаев освобождения работников от выполнения трудовых обязанностей на определенный срок, которые традиционно именуются в нормативных актах отпусками. Первые предоставляются ежегодно для непрерывного отдыха и восстановления работоспособности с сохранением места работы (должности) и заработной платы. Вторые можно весьма «условно назвать отпусками, поскольку фактически они означают смену рода деятельности работника на определенный период»[2]. В этой связи ряд ученых рассматриваемую группу «условных» отпусков не называет отпусками, а причисляет к иным периодам освобождения от работы, по сути не относящимся ко времени отдыха[3]. Но поскольку наш законодатель придерживается термина «отпуск» и в том и в другом случае, то в теории трудового права многие ученые выделяют две группы отпусков:

1) отпуск, предоставляемый для отдыха, относящийся ко времени отдыха: а) ежегодный основной отпуск (ст. 115 ТК РФ); б) ежегодные дополнительные отпуска (ст. 116–119 ТК РФ);

2) иные отпуска, которые носят целевой характер.

Последние классифицируются по различным основаниям. В одних случаях к ним относят два вида таких отпусков: льготные отпуска

[1] См.: *Гинцбург Л.Я.* Отпуска рабочих и служащих. С. 30–35.

[2] Трудовое право России / Под ред. Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского, М., 1998. С. 170.

[3] См.: Трудовое право России / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М., 2007. С. 453–454.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

(лицам, имеющим детей, участникам Великой Отечественной войны и др.) и специальные (учебные, по временной нетрудоспособности, по семейным обстоятельствам и др.)[1]. В других случаях к таким отпускам относят: отпуска без сохранения заработной платы; учебные отпуска; социальные отпуска по уходу за ребенком[2].

Вероятно, отсутствие в российской теории трудового права единого определения содержательного наполнения отпуска явилось одной из причин отказа законодателя дать легальное определение отпуска в ТК РФ. Между тем, на наш взгляд, в теории трудового права большинством ученых поддерживается концепция единого родового понятия отпуска и выделения его видов: трудовые и социальные отпуска[3]. Именно по этому пути пошел законодатель Республики Беларусь. В ТК Республики Беларусь (ст. 150) дано определение отпуска как освобождения работника от работы по трудовому договору на определенный период для отдыха и иных социальных целей с сохранением прежней работы и заработка в случаях, предусмотренных Кодексом.

Гарантии права на трудовой отпуск. Начнем с анализа ежегодного оплачиваемого отпуска. По своей правовой природе он является трудовым отпуском. Работник не вправе отказаться от использования отпуска, можно сказать, что у работника имеется не только право на этот отпуск, но и обязанность его использовать. Это положение вытекает из общих принципов трудового права. В ТК РФ оно не конкретизировано в отличие, например, от решения этого вопроса в ТК Республики Беларусь. Последний предусматривает последствия отказа работника от использования трудового отпуска без законных оснований и согласия нанимателя. Наниматель в этом случае вправе отказать работнику в переносе отпуска и не выплачивать денежную компенсацию за неиспользованный отпуск, кроме случаев увольнения независимо от основания.

Право на отпуск не может быть ограничено, отменено или утрачено в период работы. Любое соглашение, закрепляющее отказ от отпуска или ограничивающее право работника на отпуск, противозаконно. Все это предопределяет и характер государственных гарантий права на отпуск. Право работника на ежегодный отпуск обеспечивается следующими государственными гарантиями:

---

[1] См.: Трудовое право / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. М., 2007. С. 332.

[2] См.: Трудовое право России / Под ред. С.Ю. Головиной, М.В. Молодцова. М., 2008. С. 282–283.

[3] См., например: *Снигирева И.О.* Рабочее время и время отдыха. М., 2000. С. 38.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

1) сохранение за работником места работы (должности) и среднего заработка за период отпуска (ст. 114 ТК РФ). Трудовой кодекс Российской Федерации запрещает увольнение работника по инициативе работодателя во время пребывания его в ежегодном оплачиваемом отпуске (за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) (ст. 81). Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136). Если работнику не была своевременно произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала, то по письменному заявлению работника работодатель обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124);

2) минимальный ежегодный оплачиваемый основной отпуск продолжительностью 28 календарных дней, установленный законом. Основные отпуска, продолжительность которых установлена выше минимальной, называют удлиненным основным отпуском (ч. 2 ст. 115). Продолжительность таких основных отпусков (минимального и удлиненного) обязательна для всех работодателей. Однако работодатели вправе за счет собственных средств увеличить работникам продолжительность основного отпуска сверх указанных в федеральных законах в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами или трудовым договором;

3) обеспечение права на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в случаях, предусмотренных ТК РФ (ст. 116–119), федеральными законами, коллективными соглашениями и договорами, локальными нормативными актами. Ежегодный отпуск обычно является суммой основного и дополнительных оплачиваемых отпусков, полагающихся работнику;

4) использование отпуска в натуре. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в целях обеспечения отдыха, восстановления затраченных сил работника. Именно поэтому Конвенция МОТ № 52 об оплачиваемых отпусках (1936 г.) предусматривает весьма необычную норму о том, что национальные законы или правила могут устанавливать, что лицо, которое будет занято на оплачиваемой работе в течение своего ежегодного отпуска, может быть лишено оплаты за период отпуска. Выше мы писали, что подобное законодательное решение содержалось в КЗоТе 1918 г. и ныне действующем Законе ФРГ 1963 г. Действующий ТК РФ подобных правил не содержит, но ограничивает замену отпуска денежной компенсацией. По общему

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

правилу замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией запрещается. Исключение из этого правила установлено только в двух случаях: а) по письменному заявлению работника часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией. При этом при суммировании или переносе отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией может быть заменена часть каждого ежегодного отпуска, превышающего 28 календарных дней или любое количество дней из этой части. Для беременных женщин и несовершеннолетних не допускается замена любой части основного или дополнительного ежегодного отпуска денежной компенсацией, а для лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (ст. 126); б) при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127). Кроме того, ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок с учетом пожелания работника в случаях: а) временной нетрудоспособности; б) исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовое законодательством предусмотрено освобождение от работы; в) в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами (ст. 124). Эта норма также направлена на использование работником отпуска в натуре в соответствии с его назначением;

5) ежегодное предоставление отпуска. Отпуск предоставляется работнику за каждый рабочий год. К сожалению, ТК РФ не содержит определения рабочего года. На основании подзаконных нормативных актов еще советских времен под рабочим годом понимается промежуток времени, равный по продолжительности календарному году (12 месяцев), но исчисляемый для каждого работника со дня приема на работу. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы у данного работодателя. Отпуск за последующие годы работы предоставляется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 122, 123). При переносе отпуска на другое время следует разграничивать понятия «текущий рабочий год» и «следующий рабочий год». Перенос отпуска на следующий рабочий год допускается только с согласия работника, причем отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

он предоставляется. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 124).

6) обеспечение права на непрерывный отпуск (отдых). Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (императивно не допускается отзыв из отпуска несовершеннолетних, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда). Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125). Установленная ТК РФ минимальная часть непрерывного отдыха (неделимая часть отпуска) соответствует международно-правовым стандартам.

К категории трудовых относятся дополнительные отпуска. *Дополнительные отпуска в отличие от основного отпуска характеризуются тремя особенностями. Во-первых*, они предоставляются только отдельным категориям работников. *Во-вторых*, устанавливаются и предоставляются либо с учетом особого характера труда и условий труда (компенсационные отпуска), либо в качестве меры поощрения (поощрительные отпуска). Первые призваны компенсировать дополнительным временем отдыха неблагоприятные характер и условия труда (ежегодные дополнительные отпуска за особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к нему районах и др.). Поощрительные отпуска предоставляются, как правило, за непрерывный стаж работы у конкретного работодателя. В советском трудовом законодательстве такие отпуска появились еще в 30-х годах XX в.[1] В целях борьбы с текучестью рабочей силы рабочим ведущих отраслей промышленности (горной, металлургической, химической, текстильной и др.) ежегодно предоставлялся дополнительный оплачиваемый отпуск, если они

[1] См.: Постановление ЦИК и СНК СССР от 15 декабря 1930 г. № 52/691 «О порядке найма и распределения рабочей силы и борьбе с текучестью рабочей силы» // СЗ СССР. 1930. № 60.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

проработали на одном предприятии непрерывно не менее 2 лет. В 60–70-е годы право на этот отпуск было распространено и на все остальные категории работников других отраслей народного хозяйства и продолжительность этого отпуска была увеличена до 6 рабочих дней. В рамках очередной государственной компании по борьбе за сокращение текучести кадров известным Постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР и ВЦСПС от 13 декабря 1979 г. была введена особая мера в виде лишения работника полностью или частично дополнительного отпуска за непрерывный стаж, если он совершил прогул или появился на работе в состоянии опьянения.

Третья особенность ежегодных дополнительных отпусков связана с правилами их суммирования с основным отпуском. Согласно ТК РФ (ст. 120) при исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Это означает, что при изменении в законодательном порядке продолжительности основного отпуска (минимального или удлиненного) присоединение дополнительных отпусков должно производиться к новой продолжительности основного отпуска. Максимальными пределами общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска не ограничивается. На первый взгляд названные положения кажутся довольно очевидными и не требующими специальных пояснений. Между тем история развития советского трудового законодательства об отпусках свидетельствует об обратном. В советском законодательстве были легализованы правила, снижающие уровень гарантий права работника на дополнительный отпуск. Это касалось прежде всего правил суммирования отпусков и ограничения общей продолжительности отпуска максимальными пределами. Так, рабочим и служащим, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к нему районах, при суммировании основного отпуска и отпуска за работу во вредных условиях труда устанавливались ограничения общей продолжительности отпуска[1]. При предоставлении дополнительного оплачиваемого трехдневного отпуска женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет, при суммировании отпусков общая продолжительность отпуска не должна была превышать 28 календарных дней, включая вы-

[1] Инструкция о порядке предоставления льгот лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, утв. Постановлением ГКТ СССР и Президиума ВЦСПС от 16 декабря 1967 г. № 530/П-28 // Бюллетень ГКТ СССР. 1968. № 2.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ходные дни, приходящиеся на отпускное время[1]. Перечень таких примеров можно продолжить. Правила суммирования отпусков включали нормы, снижающие гарантии права на отдых при увеличении в законодательном порядке минимального основного отпуска. Так, при увеличении минимального отпуска с 12 рабочих дней до 15 фактически уменьшился отпуск за непрерывный стаж с 6 дней до 3, так как по правилам суммирования отпусков к основному отпуску в 15 рабочих дней присоединялся только трехдневный дополнительный отпуск за непрерывный стаж работы. Увеличение в законодательном порядке в 1991 г. минимального отпуска до 24 рабочих дней не повлекло изменений в правилах суммирования отпусков. В соответствии с Разъяснением Министерства труда от 23 июня 1993 г. «О некоторых вопросах, связанных с порядком предоставления дополнительных отпусков, предусмотренных действующим законодательством»[2] в расчетах общей продолжительности отпуска суммирование должно производится к 12-дневному отпуску, который был минимальным и основным еще до увеличения минимальной продолжительности отпуска до 15 рабочих дней. Общая продолжительность ежегодного отпуска с учетом дополнительных отпусков, предоставляемых работникам за ненормированный рабочий день, за работу во вредных условиях труда, продолжительный стаж работы на другом предприятии и по другим основаниям, за счет увеличения минимальной продолжительности ежегодного отпуска не изменяется, если она составляет 24 рабочих дня. Верховный Суд РФ в Решении от 10 июня 1996 г. признал названное Разъяснение Минтруда от 25 июня 1993 г. противоречащим КЗоТу, не подлежащим применению (недействительным). Присоединение всех дополнительных отпусков, по мнению суда, должно осуществляться к 24 рабочим дням основного отпуска.

Ежегодные дополнительные отпуска различаются не только по основаниям их предоставления (компенсационные и поощрительные), но и по порядку их установления и предоставления. В последнем случае они подразделяются на дополнительные отпуска, предусмотренные трудовым законодательством (федеральным, региональным, местным), и дополнительные отпуска, установленные и предоставляемые в порядке, предусмотренном коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми до-

[1] См.: Разъяснение ГКТ СССР и Секретариата ВЦСПС от 24 ноября 1981 г. № 11/21-41 // Бюллетень ГКТ СССР. 1982. № 2.

[2] Бюллетень Минтруда РФ. 1993. № 6.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

говорами. Первые из названных отпусков предоставляются любыми работодателями в безусловном порядке и в пределах не ниже предусмотренных законодательными актами. Вторые дополнительные отпуска предоставляются на основании локальных или договорных актов исходя из финансовых и производственных возможностей работодателя[1]. Аналогичную классификацию по критерию порядка установления и предоставления отпуска можно применить и к социальным отпускам.

Социальные отпуска. Социальные отпуска по своей правовой природе отличаются от трудового отпуска. Во-первых, они предоставляются не для отдыха, а для других социально-значимых целей (уход за ребенком, совмещение работы с обучением, семейные обстоятельства и др.). Во-вторых, они являются самостоятельными периодами освобождения от работы, поэтому могут предоставляться сверх трудового отпуска, вместе с ним или отдельно от него. В-третьих, эти отпуска предоставляются не за рабочий год, а за календарный. Если он не использован, то на следующий год переносу не подлежит и денежной компенсацией не заменяется. Работник имеет право на социальные отпуска, но не имеет обязанности их использовать. Это прежде всего периоды освобождения от работы в связи с беременностью и родами, выполнением семейных обязанностей (ст. 255–257, 262, 263 ТК РФ), с совмещением работы с обучением (ст. 173–176), с выполнением государственных и общественных обязанностей (ст. 170 ТК РФ) и др.

В этой связи государственными гарантиями предоставления работнику социальных отпусков следует признать: 1) на период отпуска сохраняется прежнее место работы (должность); 2) заработная плата, иная компенсация за время этих отпусков выплачивается только в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами, коллективными соглашениями и договорами, трудовыми договорами.

К категории социальных отпусков можно отнести отпуск без сохранения заработной платы. В отличие от ежегодного отпуска этот отпуск рассматривался как явление исключительное. Хотя он и упоминался в КЗоТе 1918 г. (ст. 112), однако уже известными Правилами об очередных и дополнительных отпусках 1930 г. этот отпуск запрещался, кроме случаев, предусмотренных специальными законами. Возрождение в законодательстве этого отпуска было связано с принятием КЗоТа 1971 г. (ст. 76). Инициатором этого отпуска по КЗоТу все-

[1] Бюллетень Верховного Суда РФ. 1998. № 4. С. 24.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

гда являлся работник. Между тем в 90-е годы XX в. в связи со сложной финансово-экономической ситуацией в России многие предприятия и организации в целях предотвращения массовых высвобождений направляли работников в так называемые вынужденные отпуска с частичным сохранением заработной платы или без оплаты. По поручению Правительства РФ Федеральная служба занятости России предусмотрела компенсационные выплаты за счет средств Государственного фонда занятости работникам, находящимся в отпусках без сохранения заработной платы в связи с вынужденным временным прекращением работы организаций[1]. В этих случаях инициатором отпуска выступал работодатель. При этом встал вопрос о правомерности направления работников в «вынужденные отпуска» по инициативе работодателя, поскольку изменений в КЗоТ не вносилось. Министерство труда РФ разъяснило, что «вынужденные отпуска» без сохранения заработной платы по инициативе работодателя законодательством о труде не предусмотрены. В случае, когда работники не по своей вине не могут выполнять обязанности, работодатель обязан оплатить время простоя[2]. В ТК РФ сохранено правило о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы только по заявлению работника (ст. 128). При этом в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором, праву работника на отпуск корреспондирует обязанность работодателя его предоставить (работающим пенсионерам по старости (возрасту), работающим инвалидам, работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака и др.). Во всех остальных случаях отпуск предоставляется по соглашению сторон трудового договора. Полагаем, что исходя из принципов равенства прав и свободы договора инициатором такого соглашения может быть любая из сторон. Но должна быть соблюдена общая процедура: наличие заявления работника, подтверждающее его добровольное волеизъявление на использование такого отпуска.

Следует отметить, что ряд стран бывшего СССР предусмотрели в трудовом законодательстве «вынужденные отпуска». Так, согласно ТК Республики Беларусь при необходимости временной приостановки работ или временного уменьшения их объема, а также при отсутст-

[1] См.: Положение о порядке и условиях предоставления компенсационных выплат работникам, находящимся в отпусках без сохранения заработной платы в связи с вынужденным временным прекращением работы организаций, утв. Приказом Федеральной службы занятости России от 6 марта 1995 г. // Бюллетень Минтруда РФ. 1995. № 4.

[2] Разъяснение Минтруда РФ от 27 июня 1996 г. «Об отпусках без сохранения заработной платы по инициативе работодателя» // Бюллетень Минтруда РФ. 1996. № 8.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

вии другой работы наниматель с целью предотвращения увольнения работников по сокращению численности или штата вправе с согласия работника предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы или с частичным сохранением заработной платы, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением (ст. 191). Но при этом остается необходимым условием наличие согласия работника.

Социальные отпуска широко практикуются и в зарубежном трудовом законодательстве. Это не только традиционные отпуска в связи с семейными обстоятельствами (рождение ребенка, вступление в брак и др.), учебные отпуска, но и неизвестные российскому трудовому праву отпуска. Например, в 80-х годах XX в. во Франции был законодательно закреплен отпуск без сохранения заработной платы сроком до 1 года (в виде исключения до 2 лет) для создания работником собственного предприятия, о чем мы уже упоминали ранее. После окончания отпуска работник вправе претендовать на свою прежнюю (равноценную) должность. Трудовой кодекс Венгрии обязывал работодателя предоставить работнику по его заявлению отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 1 года для строительства собственного дома[1].

Сделаем краткие выводы.

1. В советской науке традиционно выделялись два квалифицирующих признака времени отдыха, получивших закрепление и в ТК РФ: а) время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей; б) использование его по своему усмотрению. Советские ученые выделяли, как правило, пять видов времени отдыха: 1) перерывы в течение рабочего дня; 2) ежедневный отдых; 3) выходные дни; 4) нерабочие праздничные дни; 5) отпуска. Эта классификация также нашла закрепление в ТК РФ. Этого нельзя сказать о понятии отпуска, которое легального закрепления не получило.

Право работника на каждый из названных видов времени отдыха обеспечивается правовыми гарантиями. Их условно можно разделить на две группы: а) государственные гарантии, установленные ТК РФ и иными нормативными правовыми актами о труде; б) правовые гарантии, установленные в локальном порядке на основании отсылочных статей ТК РФ.

2. В науке трудового права сложились два подхода к определению отпуска. Одни ученые определяли отпуск как установленный зако-

[1] См.: *Киселев И.Я.* Сравнительное и международное трудовое право. М.,1999. С. 409.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ном непрерывный отдых в течение определенного количества рабочих дней в году, предоставляемый рабочим и служащим с сохранением места работы (должности) и заработной платы. В объем понятия отпуска при этом включались как ежегодные оплачиваемые отпуска, так и дополнительные отпуска, которые предоставляются в дополнение к основному отпуску.

Другая группа ученых-трудовиков проводит разграничение очередных оплачиваемых отпусков (основные и дополнительные) и иных случаев освобождения работников от выполнения трудовых обязанностей на определенный срок, которые традиционно именуются в нормативных актах отпусками. В соответствии с этим в современной теории трудового права многие ученые выделяют две группы отпусков: 1) отпуск, предоставляемый для отдыха, относящийся ко времени отдыха: а) ежегодный основной отпуск; б) ежегодные дополнительные отпуска; 2) иные отпуска, которые носят целевой характер (социальные отпуска, которые только условно могут быть отнесены ко времени отдыха).

3. К категории трудовых относятся дополнительные отпуска. Дополнительные отпуска в отличие от основного отпуска характеризуются тремя особенностями. Во-первых, они предоставляются только отдельным категориям работников. Во-вторых, устанавливаются и предоставляются либо с учетом особого характера труда и условий труда (компенсационные отпуска), либо в качестве меры поощрения (поощрительные отпуска). В-третьих, исторически применялись особые правила их суммирования с основным отпуском.

Социальные отпуска по своей правовой природе отличаются от трудового отпуска. Во-первых, они предоставляются не для отдыха, а для других социально-значимых целей (уход за ребенком, совмещение работы с обучением, семейные обстоятельства и др.). Во-вторых, они являются самостоятельными периодами освобождения от работы, поэтому могут предоставляться сверх трудового отпуска, вместе с ним или отдельно от него. В-третьих, эти отпуска предоставляются не за рабочий год, а за календарный. Если он не использован, то на следующий год переносу не подлежит и денежной компенсацией не заменяется.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Глава 22. Заработная плата

22.1. Развитие законодательства о заработной плате на Западе и в России

Вмешательство государства в общественные отношения, связанные с оплатой труда, изначально было связано с проблемами налогообложения и денежного обращения. Большинство исследователей древнейшим памятником государственного регулирования заработной платы считают эдикт римского императора Диоклетиана «О ценах товаров», изданный в 301 г. Его издание было вызвано падением покупательной способности медной монеты, но помимо фиксированных цен в нем устанавливался целый ряд норм, ограничивающих максимальный размер сдельной заработной платы за отдельные виды труда (неквалифицированный, квалифицированный, особо квалифицированный). В Англии первый аналогичный акт был принят Лондонским городским управлением в конце XIII в. Он устанавливал максимальные расценки за ковку лошадей[1]. В этой же стране впервые Законом 1464 г. была запрещена расплата за труд товарами. Эффективность этой меры была невелика, и законодатель подтверждал этот запрет с 1565 по 1818 г. еще восемь раз. Императивно выдача зарплаты товарами была окончательно запрещена только английским Законом 1831 г.[2]

Таким образом, первое централизованное регулирование заработной платы характеризовалось следующими признаками: 1) устанавливался только максимальный размер заработной платы; 2) это осуществлялось в интересах потребителей результатов труда; 3) ограничение максимального размера заработной платы было связано также с ростом спроса на конкретный вид наемного труда или с уменьшением его предложения, как правило, в связи с ухудшением демографической ситуации; 4) в рамках одного акта регулировалась как оплата по гражданско-правовым договорам, так и оплата за наем труда свободных лиц; 5) одной из целей принятия актов, регулирующих заработную плату, было увеличение собираемости налогов.

---

[1] См.: *Цвидинек-Зюденгорст О.* Теория и политика заработной платы, в особенности исследование вопроса об установлении минимальной заработной платы. М., 1905. С. 29–32.

[2] См.: *Луи П.* Рабочий и государство. Сравнительная история рабочего законодательства в странах Старого и Нового Света. М., 1907. С. 113.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Период административного ограничения тарифов продолжался до XVIII в. В этот период целый ряд экономистов, в том числе британцы Р. Кантильон и А. Смит, французы А. Тюрго и Ф. Кэне высказали идею о том, что соотношение спроса и предложения «является единственным и верховным судьей о справедливости заработной платы». До известной степени это было прогрессивным для того времени положением, так как доктринально обосновывало необходимость устранения законодательного ограничения максимальной заработной платы. Все вышеназванные ученые исходили из понимания общественного блага, во имя которого уровень доходов рабочего устанавливается на уровне средств его существования. В будущем это получило название «железного закона заработной платы», который приписывается Д. Рикардо, но термин этот ввел Ф. Лассаль. Для Д. Рикардо и его последователей аксиомой стало следующее положение: «Подобно всем другим договорам, заработная плата должна быть представлена нормальной и свободной рыночной конкуренцией и никогда не должна контролироваться вмешательством законодательства»[1].

Между тем основные положения учения о заработной плате в классической политэкономии формировались на основе спорных, а зачастую ошибочных положений. Гипотеза А. Смита об изначальной склонности человека к обмену, в том числе своего труда на материальные блага, оказалась более чем сомнительной. Даже в Средние века вне корпораций плата посторонним людям являлась редкостью. Например, менестрели, будучи чужаками, вызывали презрение именно за то, что принимали плату за свои выступления. Обычными стимулами к труду для человека вплоть до Нового времени являлась не выгода, объективированная в заработной плате, а отношения взаимности, соревнования, удовлетворения от работы и общественное одобрение. С учетом того, что корпоративная организация общества того времени гарантировала в обычных условиях физическое выживание всех своих членов, такое утверждение можно признать обоснованным. В Англии создание рынка труда стало возможным только вследствие начатого при Тюдорах (1485–1603 гг.) огораживании. Вырванные из своей социальной среды и лишенные традиционного жизненного уклада крестьяне законодательно принуждались к наемному труду в течение почти двух веков. К. Маркс назвал систему этих актов «кровавым законодательством против экспроприированных»[2].

[1] *Рикардо Д.* Начало политической экономии и податного обложения. М., 1935. С. 57.

[2] См.: *Маркс К.* Капитал. Критика политической экономии. Т. 1. Кн. 1 // *Маркс К., Энгельс Ф.* Соч. Т. 23. Гл. 24.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Их еще называли «законами против бродяг и нищих», начало которым положил Статут 1495 г. К этой категории относился Елизаветинский закон 1576 г., предусматривающий создание работных домов, на долгие годы ставших синонимом социального дна и предела общественной деградации. Формально королевская власть боролась против обезлюдения земель вследствие огораживания, но фактически эти мероприятия позволили в некоторой степени перестроить социальную инфраструктуру под произошедшие экономические изменения. В этот же период прошло становление мануфактурного производства и началось развитие фабричной промышленности. Вопрос заработной платы был одним из определяющих в судьбе английской экономики. Именно дешевизна рабочих рук позволила совершить рывок английской промышленности, несмотря на то, что в техническом отношении она значительно отставала от континентальной, в частности германской. В хрестоматийной балладе Г. Делоне о мануфактуре Джека из Ньюбери даже названа дневная зарплата детей, щипающих шерсть, – пени в день. По данным исследователя П. Боудена, к началу XVII в. работник в год мог заработать максимум 10 фунтов 8 шиллингов, тогда как на содержание семьи в нормальный по урожайности год требовалось минимум 11–14 фунтов стерлингов в год. С учетом того, что регулярную работу имело меньшинство, можно понять насколько плачевным было материальное положение рабочих[1].

Нельзя сказать, что такая ситуация осталась без государственного вмешательства. Наиболее выдающимися актами был елизаветинский Статут о ремесленниках 1562 г. и Закон о бедных 1601 г. Первый из них был отменен только в 1814 г., а второй – в 1834 г. По Статуту 1562 г. бедняки были обязаны работать за любую плату, которую им удалось получить, и только те, кто ее не мог получить, имели право на вспомоществование. При этом ежегодно государственные должностные лица, прежде всего судьи, должны были устанавливать максимальный размер заработной платы в отдельных местностях и для отдельных профессий. Ориентиром для этого служил прожиточный минимум в данной местности. Закон о бедных 1601 г. определял, что здоровых бедняков следует принуждать к труду с целью отработки их содержания, которое предоставлял церковный приход. Последний в свою очередь имел право собирать необходимые суммы через местные налоги. Англо-венгерский экономист и социолог К. Поланьи назвал Статут 1562 г. и За-

[1] См.: *Барг М.А.* Великая английская революция в портретах ее деятелей. М., 1991. С. 53–54, 78 и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

кон 1601 г. «общенациональным кодексом о труде»[1]. Но эффективным этот «кодекс» назвать нельзя. Сессии мировых судей, которые обычно устанавливали размер заработной платы, повышали ее периодически и в недостаточной мере, тогда как цены на хлеб росли постоянно. При этом динамика пересмотра заработной платы нередко отставала в разы. Действие Статута 1562 г. распространялось только на заработную плату рабочих традиционных профессий, т.е. унаследованных от Средневековья. Король Яков I, сын печально известной Марии Стюарт, распространил эту систему на рабочих всех остальных профессий, прежде всего мануфактурных, но их оплата оставалась официально не установленной[2].

Для того чтобы защитить наиболее благополучные церковные приходы от наплыва бедных, в 1662 г. принимается Акт об оседлости, вводивший «приходское крепостное право» и затруднявший перемещение работников. По мнению К. Поланьи, эти законы защитили общество от превращения труда в фактор производства саморегулируемой рыночной экономики, продаваемый за заработную плату. Он писал: «Труд – это лишь другое название для определенной человеческой деятельности, теснейшим образом связанной с самим процессом жизни, которая, в свою очередь, «производится» не для продажи, а имеет совершенно иной смысл: деятельность эту невозможно отделить от остальных проявлений жизни, сдать на хранение или пустить в оборот... Товар под названием «рабочая сила» невозможно передвигать с места на место, использовать, как кому заблагорассудится, или даже просто оставить без употребления, не затронув тем самым конкретную человеческую личность, которая является носителем этого весьма своеобразного товара»[3].

Набравшая быстрые темпы развития вследствие промышленной революции английская экономика требовала свободного рынка труда. В этой связи альтернатива 1795 г., касающаяся правового регулирования оплаты труда, имела судьбоносное значение для всей системы экономических отношений. В 1795 г. смягчается Акт об оседлости, что открывает прямой путь к установлению договорных начал заработной платы. Выбор законодателя в этой связи был невелик: либо расширение Статута о ремесленниках 1562 г. и включения в него пункта

[1] См.: *Поланьи К.* Великая трансформация: политические и экономические истоки нашего времени. СПб., 2002. С. 102.

[2] См. подробнее: *Штокмар В.В.* Экономическая политика английского абсолютизма в эпоху его расцвета. Л., 1962.

[3] *Поланьи К.* Указ. соч. С. 86–87.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

о ежегодном установлении минимального размера заработной платы (так называемый Билль Уитбреда), либо расширение Закона о бедных 1601 г. и включение в него условий о доплате до прожиточного минимума всем «работающим беднякам». В пользу последнего варианта свидетельствовал Закон 1722 г., допускавший выдачу пособий беднякам, живущим вне работных домов. Акт Гилберта 1782 г. допускал дотации к заработной плате только в качестве дополнения к положительному законодательству и в установленных им случаях.

В итоге 6 мая 1795 г. мировые судьи графства Беркшир, собравшиеся в Спинхемленде (отсюда название Закона), постановили, что в дополнение к заработной плате беднякам следует выдавать денежное пособие в соответствии со специальной шкалой, привязанной к ценам на хлеб. Таким образом, нуждающимся работникам обеспечивался минимальный доход независимо от размера заработка. Вслед за этим в 1799–1800 гг. принимается антипрофсоюзное законодательство. В итоге уровень заработной платы был понижен даже относительно прожиточного минимума, что стало по сути субсидированием работодателей со стороны общества. Г. Спенсер назвал это «эрзац-зарплатой», а в официальных актах фигурировал термин «денежное пособие». Вероятно, по правовой природе это было нечто среднее между компенсацией и социальной выплатой. В итоге «страшное сорокалетие» 1795–1834 гг. ознаменовалось ослаблением материальных стимулов к труду, а провозглашенное «право человека на жизнь» независимо от результатов труда означало право на нищенское существование и порождало массовый пауперизм. Пособие рабочим формировалось в основном за счет уменьшения их законных заработков и в виде налогов перекладывалось на все общество. Все это снижало заработную плату до уровня физического выживания лиц наемного труда. Отсюда невероятный рост производства при полунищем существовании широких масс работников.

Систему Спинхемленда критиковали все родоначальники политэкономии, в том числе А. Смит, Д. Рикардо, Т. Мальтус, а также консерватор Э. Берк и реформатор И. Бентам. Впрочем, свою теоретическую модель Д. Рикардо создавал, взяв за образец именно современную ему порочную систему заработной платы и выведя из нее «железный закон», который был следствием Спинхемленда. Даже в конце XIX в. было очевидно, что при рыночной системе все участники процесса производства имеют долю в его результатах и что с ростом произведенного продукта их абсолютная доля должна увеличиваться. Уже А. Смит ратовал за повышение заработной платы и не мог представить себе процветающего

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

общества с нищими и страдающими рабочими. Он писал: «Заработная плата за труд поощряет трудолюбие, которое, как всякое иное человеческое свойство, развивается в соответствии с полученным им поощрением»[1]. В его учении были соединены обособившиеся впоследствии теории средств существования и фонда заработной платы[2].

Д. Рикардо, почти равнодушный к доходам бедняков, уповал только на то, что заработная плата не может опуститься ниже прожиточного минимума, а тот будет все-таки расти с ростом обычных потребностей трудящихся классов. Только в 1834 г. Закон 1795 г. был отменен и заработная плата должна была регулироваться соотношением спроса и предложения на труд. В качестве социальных компенсационных механизмов получило развитие фабричное законодательство, начала действовать фабричная инспекция, были полностью легализованы профсоюзы (1871 г.). В итоге заработная плата стала складываться под влиянием большого числа факторов, которые можно разделить на две группы: рыночные и социально-правовые[3].

Опыт Англии наглядно доказал следующее. Во-первых, максимальный размер заработной платы не может служить эффективным регулятором данного вида общественных отношений. Во-вторых, доплата к заработной плате до определенного минимального уровня за счет налогов со всего населения не стимулирует рост производительности труда и служит скрытой формой субсидирования работодателей. В-третьих, размер заработной платы не может определяться только и исключительно свободным рынком труда при отсутствии фабричного законодательства, государственного контроля и сильных профсоюзов. Определение размера заработной платы всегда является компромиссом между максимальными потребностями производства и максимальными запросами работников, которые уравновешиваются коллективно-договорной практикой, рамочным законодательством и другими социальными факторами. Данная модель правового регулирования заработной платы была рецептирована к концу XIX в. большинством стран Запада.

К. Маркс и Ф. Энгельс, будучи непримиримыми критиками Д.Рикардо, в части теории заработной платы оказались не меньшими ри-

[1] *Смит А.* Исследование о природе и причинах богатства народов. М., 1962. С. 73.

[2] См.: *Железнов В.* Главные направления в разработке теории заработной платы. Киев, 1904. С. 1–27.

[3] См. подробнее: *Лушникова М.В., Лушников А.М.* Курс права социального обеспечения. М., 2008. С. 24–34; *Поланьи К.* Указ. соч. С. 92–146; *Хайлбронер Р.* Философы от мира сего. М., 2008. С. 19–132.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

кордианцами, чем создатель «железного закона». Они аргументированно критиковали теорию фонда заработной платы Т. Мальтуса и Д. Милля, но остались в рамках либеральной традиции XIX в. и мало расходились с учением К. Родбертуса о заработной плате как доли национального дохода[1]. Несостоятельность учения о фонде заработной платы доказывали впоследствии многие экономисты, в том числе Э. Бем-Боверке, Л. Брентано, К. Лесли, В. Торнтон. В числе критиков были и российские экономисты, утверждавшие, что источником заработной платы является не капитал, а результаты текущего производства[2].

Несколько обособленную позицию занимал Л. Брентано, последовательно проводивший мысль о том, что в условиях современного хозяйственного строя профсоюзы должны быть преимущественным средством для установления нормальных отношений между хозяевами и рабочими в их переговорах о заработной плате. В этом он был последователем своих предшественников – англичан Ф. Гаррисона и В. Торнтона. Для Л. Брентано законодательство играло второстепенную роль и имело значение только для слабейших элементов рабочей массы, которые не могут достаточно защитить свои интересы. По сути он ратовал за английскую систему установления оплаты труда посредством переговоров между сильными тред-юнионами и предпринимателями[3].

Ряд теорий связывало заработную плату преимущественно с производительностью труда (Р. Оуэн, Ф. Уокер), коррелировало ее с новейшими теориями цены и ценности (А. Маршалл). В нашу задачу не входит анализ экономического содержания заработной платы, тем более что литература начала XX в. на эту тему достаточно обширна[4].

---

[1] См.: *Маркс К.* Наемный труд и капитал // *Маркс К., Энгельс Ф.* Соч. Т. 6. С. 428–459; *Он же.* Заработная плата, цена и прибыль // Там же. Т. 16. С. 101–155; *Энгельс Ф.* Положение рабочего класса в Англии // Там же. Т. 2. С. 231–517; *Он же.* Справедливая заработная плата за справедливый рабочий день // Там же. Т. 19. С. 255–258 и др.

[2] См.: *Герценштейн М.Я.* Учение о фонде заработной платы // Русская мысль. 1890. Кн. VII. С. 1–27.

[3] См.: *Брентано Л.* Об отношении заработной платы и рабочего времени к производительности труда. СПб., 1895. С. 31 и далее; *Он же.* Профсоюзные организации рабочих. СПб., 1903. С. 18 и далее; *Торнтон В.Т.* Труд, его ложные требования и законные права, его настоящее положение и возможная будущность. СПб., 1870. С. 60, 92–93 и др.

[4] См.: *Железнов В.* Главные направления в разработке теории заработной платы. Киев, 1904; *Солнцев С.И.* Заработная плата как проблема распределения. СПб., 1911; *Туган-Барановский М.И.* Социальная теория распределения. СПб., 1913 и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Для нас наибольшую важность имеют следующие сформулированные экономистами выводы.

1. Заработная плата определяется не только игрой рыночных сил, но и посредством деятельности государства. Ее размер зависит от многих факторов, взаимодействующих по-разному в различных государствах и на временных отрезках.

2. Заработная плата зависит от соотношения социальных сил, от сплоченности профсоюзов и рабочих, от организованности работодателей и позиции государства. Вследствие этого установление цены при продаже товаров и при договоре найма труда существенно различаются. При продаже товара минимальная цена определяется собственными затратами продавца, а при найме рабочей силы – необходимостью обеспечить существование по меньшей мере необученного рабочего. Поэтому большинство экономистов считали, что заработную плату нельзя ориентировать не только на минимальный, но и на любой другой жизненный уровень работника, так как это не учитывает периоды временной нетрудоспособности, запросы семьи работника и целый ряд других факторов. К тому же работник может и должен получать своеобразный доход от заработной платы.

3. Экономические разновидности заработной платы имеют отличные правовые режимы. Выделяют минимальную, среднюю и максимальную заработную плату, реальную и номинальную, денежную, натуральную и комбинированную, повременную (срочную) и сдельную (поштучную) зарплаты. Она может выражаться через участие рабочих в прибылях, через прибавки посредством вкладов предприятий в кассы фабричной филантропии и др.[1]

Определенное влияние на развитие учения о правовом регулировании заработной платы оказала католическая доктрина, особенно положения папской энциклики «Рерум наварум» (1891 г.). В ней однозначно признавалось право человека на существование: «Долг каждого человека поддерживать свою жизнь; кто нарушает этот долг – совершает преступление... Отсюда необходимо возникает право на получение средств, которыми поддерживается жизнь». Это право напрямую связано с заработной платой: «Плата не должна состоять на таком низком уровне, при котором она не обеспечивает существование воздержанному, добросовестному рабочему». Часть католических ученых Германии и Австрии, авторы так называемых Гайдских тези-

[1] См.: *Миклашевский А.Н.* Анализ понятия заработной платы. СПб., 1891. С. 3–18; *Туган-Барановский М.И.* Указ. соч. С. 90–96, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

сов, опирались на учение Ф. Аквинского, который писал: «Хорошему наемному работнику свойственно, чтобы он исполнял работу к выгоде господина; также и мы должны работать для Бога, если мы работаем в винограднике церкви». В социальном учении Ф. Аквинского особое место занимает требование к правителям обеспечить все потребности для блага и жизни, что предполагает обязательное вмешательство государства в проблемы заработной платы. Великий мыслитель видел задачу правительства в создании условий для полноценной человеческой жизни[1]. Он опирался на книгу V «Никомаховой этики» Аристотеля и утверждал, что в отношениях между двумя лицами в процессе обмена обе стороны должны получить столько же, сколько они имели в начале. Эти отношения по справедливости всегда есть отношения равенства арифметического или пропорционального. Если добавить сюда отрицание личной власти одного лица над другим, то единственным гарантом справедливости заработной платы может стать государство через установление определенных стандартов. Даже прибыль виделась Ф. Аквинскому только справедливой платой за работу на благо общества[2]. Этой проблемы мы отчасти касались в главе 2 первого тома данного Курса (2.1).

Учение о праве работника на полный продукт своего труда, сформулированное в первой половине XIX в. (У. Годвин, Ф. Лассаль, В. Томсон) наряду с идеей о праве на существование (Л. Блан, К.А. Сен-Симон), развитые и поставленые впоследствии на правовую почву австрийским ученым А. Менгером, также оказали опосредованное влияние на правовое регулирование заработной платы.

Как уже указывалось, в конце XVIII в. в большинстве западных стран были отменены законы, ограничивающие максимальный размер заработной платы. Она должна была определяться только свободным рынком в соответствии с текущим соотношением спроса и предложения рабочей силы. В условиях легализации профсоюзов и с формированием фабричного законодательства это позволило работникам в экономически развитых странах медленно, но неуклонно увеличивать размер реальной заработной платы. Одновременно предприниматели стали использовать так называемую *трюк-систему*. Эта система включала в себя совокупность приемов, позволяющих понизить заработную плату. Основными из них являлись: 1) расплата натурой по

[1] См.: *Коплстон Ф.Ч.* Аквинат. Введение в философию великого средневекового мыслителя. Долгопрудный, 1999. С. 241 и далее.

[2] См.: *Жильсон Э.* Томизм. Т. 1. Введение в философию св. Фомы Аквинского. М., СПб., 1999. С. 373, 378, 391 и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

завышенным расценкам, в том числе товарами данного производства; 2) принудительное снабжение товарами первой необходимости из лавок при фабриках, которые реализовывались по высокой цене при низком качестве; 3) выдача работникам кредита под высокие проценты с последующим вычетом задолженности из заработной платы; 4) расплата заборными чеками и иными денежными суррогатами, которые можно было отоварить только в лавке, формально не находящейся при фабрике, но контролируемой ее хозяином. Впервые трюк-система была запрещена в Англии Законом 1887 г. В соответствии с ним заработная плата могла выдаваться только деньгами, запрещалась ее выдача натурой (такой запрет налагал и Закон 1831 г.), ограничивались размеры удержаний из заработной платы. Это не касалось только случаев предоставления рабочим за счет работодателя жилья и продовольствия. Сходные по содержанию законы о запрете трюк-системы были приняты в Германии (1869 г., окончательно в Промышленном уставе 1891 г.), Австрии (1885 г.), Бельгии (1887 г.), Швейцарии (1877 г.) и др. Принятый в США в 1881 г. Закон об оплате труда только наличными деньгами был признан Верховным Судом США неконституционным, как нарушающий свободу договора.

В конце XIX в. законодательство западных стран содержало достаточно разветвленную сеть гарантий охраны заработной платы, которая включала в себя следующие. Во-первых, ограничение различных удержаний из заработной платы. Так, английский Закон 1896 г. допускал взимание штрафа только при наличии соглашения о штрафах между фабрикантом и рабочими и по основаниям, предусмотренным этим соглашением. При этом выдавалось удостоверение о штрафе, он заносился в особый реестр, мог быть обжалован в фабричную инспекцию и суд. Но общий объем удержаний в Англии не ограничивался. Во-вторых, в некоторых странах доля удержаний из заработной платы ограничивалась в процентах от ее общего размера (Бельгия 1887 г., Швейцария 1877 г., Франция 1895 г. и др.). Немецкий Закон 1869 г. устанавливал неприкосновенность заработной платы в пределах суммы, необходимой для содержания рабочего и его семьи. Размер этой суммы менялся и дифференцировался в зависимости от состава семьи. В-третьих, законодательно устанавливалась периодичность выплаты заработной платы. Например, в Австро-Венгрии и Норвегии оплата должна была осуществляться один раз в неделю, в Швейцарии – один раз в две недели. Закона о периодичности выплаты заработной платы для всех категорий работников в Германии и Франции не было, но большую роль играли правовые обычаи, а также коллективные до-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

говоры, значение которых особенно велико было в Англии. В целом наиболее часто периодичность составляла от одного раза в две недели до одного раза в месяц. В-четвертых, во многих странах устанавливалась приоритетная выдача задолженности по заработной плате в случае банкротства предприятия[1].

Важной государственной гарантией является установление минимального размера заработной платы, которое начало осуществляться в конце XIX в. Приоритет принадлежал австралийскому штату Виктория, где Законом 1896 г. были созданы комиссии (бюро или советы) заработной платы. Это были органы, осуществлявшие административное регулирование минимального размера заработной платы в отраслях труда, где она оказывалась слишком низкой. Эти комиссии определяли минимальную заработную плату независимо от наличия конфликта в порядке обязательного примирительно-посреднического разбирательства, завершавшегося принятием постановления, обязательного для всех работодателей. По своим признакам комиссии заработной платы являлись примирительно-посредническим органом, где на паритетных началах были представлены работники и работодатели, а председатель избирался сторонами или назначался правительством. Установление минимума заработной платы не лишало рабочих права бороться за его повышение. Примечательно, что работодатели в целях добиться равной конкуренции требовали распространения повышенных ставок и на другие предприятия.

В Англии Законом 1909 г. создавались промысловые бюро (советы), учреждаемые Министерством торговли (с 1917 г. – Министерством труда) на паритетных началах с участием представителей правительства, составлявших меньшинство. Их целью было установление минимального размера заработной платы в самых низкооплачиваемых отраслях промышленности. Еще в 1908 г. был внесен законопроект об установлении общего минимального размера заработной платы и за него выступили прежде всего владельцы крупных предприятий, где зарплата была и так достаточно велика по сравнению с мелкими. В итоге Законом 1912 г. минимальная заработная плата была установлена только для рабочих каменноугольных копий, а затем и для сельскохозяйственных рабочих (1917 г.). Характерно, что вскоре углекопы по коллективному договору добились существенного увеличения

[1] См.: *Луи П.* Рабочее законодательство цивилизованных стран. М., 1906. С. 18–24; *Пашерстник А.Е.* Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих. М.; Л., 1949. С. 51–99.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

заработной платы и Закон 1912 г. утратил свое значение. Промысловые бюро к концу 1922 г. существовали на 34 производствах и регулировали минимальную заработную плату 3 млн работников, главным образом в мелкой промышленности. Ставки дифференцировались в зависимости от местности, отрасли, специальности, возраста, пола и других критериев[1].

В США усилиями президента В. Вильсона с 1913 по 1919 г. в некоторых штатах был законодательно установлен минимум заработной платы, но только для женщин и подростков. Принципиальные изменения произошли только в годы Первой мировой войны и сразу после ее окончания. По отдельным производствам минимальная заработная плата была установлена во Франции (1915 г.), Норвегии и Австрии (1918 г.), Чехословакии (1919 г.), в некоторых штатах Канады (1917–1922 гг.). В Германии первый закон был принят еще в 1911 г., но реально механизм заработал с 1923 г. Дальше всех пошли мексиканцы, закрепившие принцип государственного установления минимальной заработной платы в своей Конституции 1917 г. Впоследствии это сделали и другие государства Латинской Америки. Существенное влияние на данный процесс оказала ситуация в Советской России и общая угроза нестабильности. Попытки отдельных штатов США распространить гарантии минимального размера заработной платы на взрослых рабочих неизменно встречали противодействие Верховного Суда. Наконец, Конгресс США Актом 13 июня 1934 г. осудил широкое применение системы обхода условий коллективного договора, когда работники расписывались за меньшую сумму, чем получали, или возвращали часть полученного заработка. В условиях экономического кризиса и роста безработицы подобные случаи участились. Согласно Акту за такие действия предусматривался не только штраф, но и тюремное заключение виновных лиц. В июне 1938 г. Ф.Д. Рузвельт подписал Закон «О справедливых условиях труда», где устанавливался минимум оплаты труда – 25 центов за час. В 1945 г. он вырос до 45 центов, в 1950 г. – до 75 центов, к началу 90-х годов составлял 4 доллара 25 центов, а в 2000 г. – 5 долларов 15 центов[2]. Во Франции Закон о минимальной заработной плате был принят в 1936 г. В годы Второй мировой войны оплата труда в абсолютном вы-

[1] См.: *Войтинский И.С.* Комиссии заработной платы. М., 1927. С. 5–67; *Кувшинская Е.* История фабричного законодательства в Англии. СПб., 1912. С. 166 и далее; *Межуев П.Г.* Минимальная заработная плата в Европе, Америке и Австралии. М., 1917. С. 4 и далее; *Пажитнов К.А.* Минимальная заработная плата. Пг., 1917. С. 4–31 и др.

[2] См.: *Жарков Б.Н.* Профсоюзы и коллективные договоры в капиталистических странах. М., 1983; *Левчук С.В.* Политико-правовые основы «нового курса» Ф.Д. Рузвель-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ражении и по покупательной способности в США выросла более чем в полтора раза, а в послевоенные годы эта тенденция распространилась на другие страны Запада.

С конца 50-х годов XX в. темпы прироста номинальной среднечасовой заработной платы в странах Запада постоянно опережали темпы прироста потребительских цен. Все это способствовало раскручиванию спирали «зарплата – цены». Еще в классической политэкономии уменьшение объема продаж связывалось при неизменной заработной плате с ростом безработицы, а рост заработной платы, не подкрепленный ростом производства, – с инфляцией. Очевидно, что такая связь не столь прямолинейна[1]. Но и нормальной с точки зрения рыночных отношений такую ситуацию признать было нельзя. В итоге ряд стран приняли законодательные меры, направленные на сдерживание роста заработной платы. Например, во Франции в 1958 г. отменяется подвижная шкала заработной платы и ограничивается право на забастовку государственных служащих. Ограничение заработной платы коснулось и работников национализированных отраслей промышленности. В середине 70-х годов правительство Р. Барра на некоторое время заморозило одновременно зарплаты и цены, а в дальнейшем не рекомендовало повышать зарплату быстрее по сравнению с ростом потребительских цен. В целом политика параллельного сдерживания роста цен и заработной платы (так называемая политика доходов) довольно успешно проводилась в Скандинавских странах, Австрии и Голландии.

Отметим, что с начала 60-х годов в экономически развитых странах структура расходов предпринимателей на оплату труда включала в себя ряд составляющих: а) оплата по тарифам и сдельным расценкам; б) расходы за неотработанное время (оплата нерабочих праздничных дней, ежегодных отпусков и др.); в) социальные выплаты (оплата больничных листов, выплата выходных пособий и др.). Собственно заработная плата включала в себя две части:

1) основную (постоянную, базовую), состоящую из тарифного заработка и надбавок (за производительность труда, в связи со стоимостью жизни и др.) и регулярных премий. Для европейских стран основная часть делилась на договорную и фактическую, что было связано с многоступенчатой системой коллективных договоров. Традиционно в структуре заработной платы основная часть занимала 75–90%;

та в США (1929–1939 гг.). М., 2000. С. 15–16; *Пашерстник А.Е.* Указ. соч. С. 18–19; *Рабинович-Захарин С.Л.* Заработная плата по советскому праву. М., 1927. С. 22–23.

[1] См.: *Белкин В.А.* Вечна ли спираль «зарплата – цены» // Труд и социальные отношения. 2002. № 4. С. 72–74.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

2) дополнительную (переменную), состоящую из сдельных приработков, надбавок к основному заработку (в том числе коллективные и индивидуальные разовые премии), а также надбавок за сверхурочную и сменную работу, работу во вредных и опасных условиях труда и др. Дополнительная часть делилась на обязательную (установленную законом или коллективным договором) и добровольную (установленную работодателем).

Системы оплаты труда традиционно делились на повременную и сдельную. Последняя, в свою очередь, делилась на прямую сдельную, сдельно-регрессивную и сдельно-прогрессивную, штрафную (дифференциальную), систему Бидо (названа в честь ее автора, американского предпринимателя Ш. Бедо), многофакторные системы. Все большее развитие получала система участия работников в прибылях организации как составляющая системы оплаты труда. В 1962 г. администрация Д. Кеннеди ввела в США систему «ориентиров», т.е. определенных величин, выше которых ни цены, ни зарплата не должны были подниматься в течение года. Но предприниматели видели в них попытку ограничения прибылей, а профсоюзы – попытку ограничения заработной платы. Указанные меры не дали положительного результата. Подорожание нефти на мировом рынке за 70-е годы в 20 раз вызвало новый виток инфляции. С целью ее преодоления администрация Р. Никсона начала осуществлять «трехлетнюю программу» с 1971 г. Впервые в мирное время цены и заработная плата в отдельных случаях подвергались государственному регулированию через установление их максимума и взаимного соответствия. В итоге это привело к снижению не только номинальной, но и реальной заработной платы, которую было технически легче сдерживать, чем цены. Наконец, администрация Д. Картера во второй половине 70-х годов попыталась вести эффективную политику доходов на сочетании добровольных обязательств предпринимателей и профсоюзов с применением поощрительных стимулов и санкций за выполнение или нарушение установленных пределов роста. Для профсоюзов, соблюдавших ориентиры роста заработной платы, предусматривались налоговые скидки, позволявшие компенсировать падение реальной заработной платы, но только в случае превышения прироста розничных цен на 7%. Эта программа также была дружно отвергнута как предпринимателями, так и профсоюзами[1]. Первая половина 80-х годов прошла

[1] См.: *Арон Е., Орлов П.* Нормирование труда в промышленности капиталистических стран. М., 1960; *Мошенский М.Г.* Формы и системы заработной платы в промышленности капиталистических стран. М., 1961. С. 28, 105–223 и далее; *Фильев В.И.* Заработная плата в зарубежных странах. М., 1997. С. 29–34; *Усенин В.И., Баглай М.В.* Правовое ре-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

под знаком «рейгономики» (экономическая политика президента США Р. Рейгана) и «тетчеризма» (экономическая политика премьер-министра Великобритании М. Тетчер). На щит были подняты теории заработной платы в духе либеральных учений Л. Мизеса и Ф. Хайека. Главным для них было не мешать естественному складыванию цены на рабочую силу как результату баланса ее предложения и спроса. Но полного отказа от правового регулирования заработной платы не произошло.

В вышеизложенном можно выявить два основных исторически сложившихся направления государственного воздействия на отношения по заработной плате:

1) ее централизованное государственное регулирование. От этого варианта «в чистом виде» отказались практически все государства и оно сохранилось только в Северной Корее и частично на Кубе. В других странах элементы государственного централизованного регулирования касаются главным образом общегосударственного минимума заработной платы, индексации заработной платы в связи с ростом цен;

2) ее договорное регулирование. Речь идет о проведении политики доходов, в том числе в сфере заработной платы через сотрудничество работников в лице профсоюзов, работодателей и государства с целью обеспечения роста национального дохода и справедливого распределения, в том числе посредством заработной платы. Например, в Мексике в 1988 г. был заключен Пакт экономической солидарности между предпринимательскими организациями и наиболее сильными профсоюзами. Он подлежал ежегодному продлению и допускал внесение в него изменений. Согласно Пакту профсоюзы ограничивали требование об увеличении заработной платы совместно определенными ориентирами. Аналогичные ориентиры по ценам обязывались не превышать предприниматели. Правительство брало на себя контрольные функции, стимулировало через налоговую систему добросовестных предпринимателей и др.

В этом контексте особенно интересна солидарная политика заработной платы, осуществляемая в Швеции еще с конца 50-х годов XX в.[1] Данную политику нельзя назвать безупречной, но главной ее положительной чертой является выдвижение на первый план согласования интересов работников и работодателей при активной роли государства. Как отмечал голландский ученый Л. Делсен, Швеция является при-

гулирование труда в капиталистических странах. М., 1963. С. 121–142; *Хижный Э.К.* Заработная плата трудящихся при капитализме. М., 1980. С. 201–207; *Яковлев Н.Н.* Силуэты Вашингтона. М., 1983. С. 235, 307, и др.

[1] См.: *Эклунд К.* Эффективная экономика – Шведская модель. М., 1992.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

мером тонкой настройки механизмов правового регулирования труда, в которой активное и всеохватывающее регулирование труда сочетается с высокой степенью гибкости трудового права. В шведской национальной системе трудового права равенство и эффективность органично дополняют друг друга[1].

И.Я. Киселев, характеризуя новый облик трудового права на Западе, отмечал, что в последние годы XX в. в правовом регулировании заработной платы произошли довольно существенные сдвиги. Они касались децентрализации в установлении заработной платы, порядка определения ее минимума и изменения размера в зависимости от роста цен. Примечательно, что последней развитой страной, в которой был установлен общегосударственный минимум заработной платы, стала Великобритания в 1999 г. Общенациональные минимумы устанавливались обычно в виде часовой ставки. Например, в США это 5 долларов 15 центов, а в Великобритании – 4,1 фунта стерлингов. В то же время общегосударственный минимум заработной платы не обязательно является препятствием для усиления гибкости в ее регулировании. Вместе с тем есть немало стран (ФРГ, Италия, Швейцария, Австрия и др.), где минимальная заработная плата определяется в коллективно-договорном порядке. Большинство западных государств жестко контролируют уровень заработной платы, а автоматическая индексация ее минимума предусмотрена только во Франции. В то же время автоматическая индексация заработной платы предусмотрена в немногих странах и преимущественно в коллективных договорах. Во Франции и Германии такая индексация запрещена законом.

В настоящее время на Западе в рамках усиления гибкости правового регулирования заработной платы сложились две яркие тенденции. Первая связана с повышением роли локального регулирования заработной платы, автономного определения ее размеров в каждой организации (исключение – чиновники государственного аппарата и частично работники бюджетной сферы). Это повлекло за собой, в частности, расширение применения повременной заработной платы за счет сокращения удельного веса сдельной. Все большее распространение получают многофакторные (в зависимости от нормы выработки, качества продукции, процента брака, экономии сырья и др.) и всефакторные (на основе единого синтетического норматива: отношение стоимости валовой продукции к издержкам ее производства) системы оплаты труда. Возрастает и дифференциация заработной платы, разрыв между

[1] Цит. по: *Киселев И.Я.* Новый облик трудового права стран Запада. М., 2003. С. 71.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

оплатой топ-менеджеров и рядовых исполнителей. В 1965 г. топ-менеджеры в США получали зарплату в 51 раз больше, чем работники, получавшие минимальную заработную плату, в 1978 г. – в 78 раз, в 1999 г. – в 649 раз, а в 2003 г. – уже в 821 раз. В 2000 г. директора получали в среднем в 300 больше, чем их подчиненные. При этом рост заработной платы, как правило, отстает от производительности труда, а с 90-х годов прошлого века в подавляющей части западных стран проявилась тенденция к замедлению темпов роста издержек на труд. Впрочем, примерно с 2005 г. наметился рост зарплаты по мере роста производительности труда.

Вторая тенденция обусловлена индивидуализацией форм вознаграждения работников, разработкой новых поощрительных форм индивидуальной и коллективной заработной платы (с учетом уровня квалификации, физического и умственного напряжения, степени ответственности, условий труда и др.). Особое значение придается личным профессиональным качествам работника: повышение уровня квалификации, улучшение качества труда обязательно вызывают рост заработка. Коллективное стимулирование получает все большее распространение не только в Японии, что достаточно традиционно («группы по контролю качества», автономные производственные бригады), но и в США, где участие в прибылях (в том числе «план Скэнлона», предполагающий ежемесячные премиальные прибавки к зарплате по результатам предшествующего месяца) охватило многие сотни корпораций[1].

Размер заработной платы должен находиться четко в пределах: по верхнему краю – экономическая рентабельность производства, по нижнему – прожиточный минимум, причем не мифический МРОТ, а обеспечивающий хотя бы физическое выживание. Все остальное должно определяться уровнем квалификации, образования, деловыми качествами, производительностью и интенсивностью труда, его условиями и др.

[1] См.: *Вишневская Н.Т.* Затраты на рабочую силу и производительность труда // Труд за рубежом. 2003. № 4. С. 3–17; *Киселев И.Я., Лушников А.М.* Трудовое право России и зарубежных стран. М., 2008. С. 396–399; *Матрусова Т.Н.* Трудовая мотивация в условиях социально-экономического кризиса: Япония // Труд за рубежом. 2005. № 2. С. 26–43; *Она же.* Япония: материальное стимулирование в фирмах. М., 1992; *Соболевская А.А., Попов А.К.* Производительность и оплата труда в постиндустриальной экономике // Труд за рубежом. 2007. № 2. С. 24–43; *Шлихтер А.А.* Новые методы организации производства и стимулирования труда на предприятиях США, Японии и западноевропейских стран // Труд за рубежом. 2004. № 1. С. 61–80, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Правовое регулирование заработной платы в России. До первой половины XIX в. проблемы правового регулирования заработной платы в России не относились к числу актуальных. Это было связано с крайней ограниченностью легального рынка свободной рабочей силы. В качестве вольнонаемных на заводах работали в основном крестьяне-отходники, являвшиеся одновременно помещичьими крепостными. В результате оплата их труда зависела в значительной степени от размера оброка, а продолжительность работы – от срока, на который выдавался паспорт. Приписные крестьяне, работавшие, как правило, на государственных предприятиях, отрабатывали государственные подати. При переходе казенного предприятия в частные руки положение приписных крестьян менялось, но их труд по-прежнему не связывался с получением заработной платы в современном смысле слова. Государственное вмешательство в данные отношения осуществлялось обычно, как и на Западе, с целью ограничения роста заработной платы. Это прежде всего Указы Петра I, изданные в 1722–1724 гг. Они определяли, что при отсутствии для рабочих «нужного дела» в конце осени и зимой, «на эти дни денег не давать». Это означало, что простой по любой причине оплате не подлежал. Указ 1724 г. установил максимальную заработную плату, так как в силу недостатка свободной рабочей силы цены на нее стихийно складывались на достаточно высоком уровне. Принципиальное значение имел Указ императрицы Анны Иоанновны от 7 января 1736 г., закрепивший за фабриками находившихся там рабочих. Это означало ликвидацию только начавшей складываться социальной группы вольнонаемных промышленных рабочих[1].

По мере роста числа лично свободных работников в XIX в. рассматриваемая проблема постепенно обострялась. Этому способствовала известная «изобретательность» части отечественных предпринимателей, сделавших махинации с заработной платой важнейшим источником прибыли. Например, даже в 80-х годах в России были фабрики которые состояли при фабричных лавках, а не наоборот. Прибыль, получаемая от выдачи в счет зарплаты товаров низкого качества по завышенным ценам, иногда даже превышала прибыль от самого производства. Такое «отоваривание» носило порой принудительный характер, а отдельные хозяева запрещали проносить рабочим на фабрики более

[1] См.: *Анисимов Е.В.* Время петровских реформ. Л., 1989. С. 278–299; *Он же.* Россия без Петра. СПб., 1994. С. 294; *Каменский А.Б.* От Петра I до Павла I: реформы в России XVIII века (опыт целостного анализа). М., 2001. С. 126–127, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

или менее значительное количество еды. Цены в фабричных лавках на 20 и более процентов превышали цены на вольном рынке. К числу редких случаев нельзя отнести выдачу заработной платы чеками и расписками, которые чаще всего можно было реализовать только в тех же фабричных лавках. В условиях правового вакуума работодатели сами устанавливали периодичность выплаты заработной платы, которая составляла 8, 6, 5 и даже 4 раза в год. В случае досрочного расторжения договора личного найма рабочий вообще мог не получить заработанного, так как применялось своеобразное правило залога: не отработал положенное время – не получил зарплату за предыдущий период. Взимание штрафов часто не регламентировалось даже на локальном уровне, что порождало произвол администрации. Это касается не только размеров, но и порядка наложения штрафов. В отдельных случаях простой по вине хозяина не только не оплачивался, но мог привести к штрафным санкциям против рабочих[1].

Особенно много злоупотреблений было на мелких предприятиях. Это вызывало массовое недовольство рабочих и требование крупных промышленников о введении единых для всех правил. Ненормальность положения осознавалась и политическим руководством страны. Итогом этого стало принятие 3 июня 1886 г. Закона «О найме на фабрики и заводы». Впоследствии он был кооптирован в Устав о промышленности (изд. 1893 г.), а затем включен и в Устав о промышленном труде (изд. 1913 г.). Это был акт, содержащий значительное число норм, отвечающих современному состоянию социально-экономической сферы и заимствованных из западного опыта. Так, УПТ рассматривал договор личного найма как возмездную сделку. Согласно ст. 98 УПТ договоры о найме рабочих могли заключаться посредством выдачи расчетной книжки, где определялись не только условия найма, но и производимые с работником расчеты и удержания. Основная часть норм, относящихся к заработной плате, касалась ее защиты. Выплата заработной платы разрешалась только в денежной форме. Расплата вместо денег купонами, условными знаками, хлебом, товарами, иными предметами запрещалась. В законодательстве большинства стран Западной Европы, как отмечалось выше, еще в XVI в. запрещалось натуральная

[1] См.: *Канель В.Я.* Рабочий договор. К вопросу о положении рабочего класса в России. Ч. 1. М., 1907. С. 47–48; *Клепиков А.К. (Гвоздев С.)* Записки фабричного инспектора. (Из наблюдений и практики в период 1894–1908 гг.) М., 1911. С. 112 и далее; *Пажитнов К.А.* Положение рабочего класса в России. М., 1908. С. 260 и далее; *Янжул И.И.* Фабричный быт Московской губернии: Отчет за 1882–1883 гг. фабричного инспектора над занятиями малолетних рабочих Московского округа. СПб., 1884. С. 17 и далее.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

форма вознаграждения, а если допускалась, то в жестких рамках. Согласно УПТ (ст. 54) выплата вознаграждения должна осуществляться не реже двух раз в месяц при найме на неопределенный срок. Рабочему, не получившему в срок заработной платы, предоставлялось право в месячный срок по суду требовать расторжения договора и присуждения особого вознаграждения (законной неустойки). До окончания срочного договора или без предупреждения за две недели при договоре на срок неопределенный воспрещалось понижать заработную плату установлением новых условий для ее исчисления.

При расплате с рабочими не дозволялось делать вычеты на уплату их долгов, на взимание с рабочих платы за врачебную помощь, освещение мастерских, пользование хозяйскими орудиями производства. Разрешалось взимать суммы, выданные вперед (авансы), а также за продовольствие рабочих и снабжение их необходимыми предметами потребления из лавок предприятия. При расчетах с рабочих могло быть удержано при каждой отдельной расплате не более $^1/_3$ причитающихся сумм для холостяков, $^1/_4$ – для женатых или вдовых, но с детьми. В разъяснении Главного по фабричным и горнозаводским делам присутствия допускалось повышение этой доли по взаимному согласию сторон. Очевидно, что в условиях угрозы увольнения такое «согласие» могло быть получено не вполне добровольно. Разрешалось облагать рабочих платежами за пользование от предприятия квартирами, баней, столовыми и т.п. Но таксы подлежали обязательному утверждению фабричной инспекцией или горным надзором. В помещениях предприятия с согласия заведующего могли открываться лавки потребительских товариществ, но их открытие разрешалось, а расценки и таксы предметов утверждались фабричной инспекцией или горным надзором и подлежали вывешиванию в лавке. Все это сильно затрудняло злоупотребления в сфере торговли и оказания услуг при фабриках.

Наконец, была упорядочена система штрафов, которые могли налагаться за неисправную работу, прогул, нарушение порядка. Список оснований наложения штрафов был закрытым, но давал простор для толкования в части нарушения порядка (ст. 107 УПТ). Возмещение причиненного вреда предприятию осуществлялось помимо этих штрафных санкций. Размер штрафов за отдельные нарушения ограничивался и не мог превышать 1 рубля. За день прогула штраф также составлял не более 1 рубля, а в совокупности за все прогулы – не более 3 рублей. Общая сумма штрафов не могла превышать $^1/_3$ заработка. Примечательно, что по Правилам, изданным еще 4 октября 1894 г.,

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

штрафные деньги должны были расходоваться на пособия рабочим, потерявшим навсегда способность к труду или временно нетрудоспособным по болезни, роженицам за две недели до и за две недели после родов в размере не более половины заработка. Согласно ст. 113 УПТ взыскание с рабочих обращались на составление особого при каждом предприятии капитала, который мог расходоваться только на удовлетворение нужд самих рабочих и порядок расходования определялся правилами, издаваемыми Министерством финансов по согласованию с МВД. Следует отметить, что расчетные книжки предусматривались и в последующих кодификациях трудового законодательства, за исключением последней.

До 1917 г. установление заработной платы в коллективно-договорном порядке так и не было подвергнуто правовой регламентации. Первая попытка такой тарификации была предпринята 8 января 1905 г. в типографиях Санкт-Петербурга. Но работодатели и типографские рабочие так и не смогли договориться по поводу тарифных ставок, а забастовка завершилась неудачей. Впоследствии было заключено несколько тарифных соглашений, но такая практика не имела широкого распространения. Прямо противоположная ситуация сложилась после Февральской революции 1917 г. С апреля по октябрь было подписано 25 коллективных договоров (тарифных соглашений), где условия о заработной плате были одними из основных. Но в условиях войны и экономической разрухи их эффективность была незначительной.

В советский период на заработную плату изначально влияли целый ряд новых факторов, особенно национализация основных отраслей хозяйства, огосударствление профсоюзов, централизованное установление не только минимальной, но и максимальной заработной платы и первоначальная попытка ее коллективно-договорного регулирования. Согласно Положению СНК от 2 июля 1918 г. выработку тарифов должны были осуществлять профсоюзы с участием работодателей, но из этой попытки ничего не вышло. Профсоюзы прямо встали на путь диктата своих условий и декретирования, а представители предпринимателей не горели желанием обсуждать изначально не выполнимые условия[1]. Декретом от 24 июня 1918 г. впервые устанавливалось соотношение максимальной и минимальной ставки заработной платы как 174 к 100. Общероссийский тариф, введенный с 1 февраля 1919 г., предусматривал соотношение минимальной и максимальной

[1] См.: *Лившиц Б.* Проблема заработной платы в Советской России. М., 1922. С. 18 и далее.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

заработных плат уже как 1 к 5[1]. В конце 1921 г. Постановлением Отдела нормирования труда ВЦСПС принимается разрядная тарифная (профсоюзная) сетка, по которой работник 17 разряда получал в 5 раз больше, чем работник 1 разряда, в дальнейшем это соотношение изменилось как 1 к 8, но посредством дополнительных форм вознаграждения (премиальные, наградные и др.) данный разрыв стал еще больше[2]. В этот период профсоюзы не проявляли особой заинтересованности в повышении заработной платы и на первый план выходило повышение производительности труда. Впрочем, Решение СНК от 2 января 1918 г., разрешившее более высокую оплату труда «буржуазных специалистов», было вынужденным и позволило хотя бы как-то заинтересовать в большинстве своем аполитичных инженеров, экономистов и др.

КЗоТ 1918 г., легализовавший всеобщую трудовую повинность, тем не менее не отрицал возмездного (имущественного) характера трудовых отношений и включал специальный раздел VI «О вознаграждении за труд». Согласно ст. 10 Кодекса «все трудоспособные граждане имеют право на применение труда по специальности и за вознаграждение, установленное для этого рода работы». При этом в вознаграждение за труд включались не только выплаты за действительно произведенную работу, но и иные выплаты (вознаграждение, которое сохраняется за трудящимся во время использования отпуска; за время неисполнения работы, вызванного причинами от трудящегося независимыми). Вводились ограничения по максимальному размеру оплаты труда. Не допускалось никакое дополнительное вознаграждение трудящихся независимо от того, производилась ли его выдача в одном или в разных местах применения труда. Лица, работающие по совместительству, могли получать вознаграждение только в одном месте. Централизованное регулирование заработной платы обеспечивалось обязательным утверждением тарифов отделами труда. Формально условия труда регулировались тарифными положениями, которые должны были вырабатывать профсоюзы совместно с руководителем предприятия. При этом согласие руководителя предприятия имело по сути факультативный характер, так как при его отсутствии проект, выработанный профсоюзами, все равно утверждался в НКТ и вступал в силу. Размер вознаграждения не мог быть ниже прожиточного минимума, установленного НКТ по регионам страны.

[1] См.: Отчет ВЦСПС за 1919 г. М., 1920. С. 61–62.

[2] См.: *Варшавский К.М.* Трудовой договор по Кодексу законов о труде 1922 г. Пг., 1923. С. 61.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Таким образом, правовое регулирование заработной платы носило централизованный характер. К.М. Варшавский, характеризуя КЗоТ 1918 г., отмечал два принципа рабочей политики в сфере оплаты труда в первые годы советской власти. Первый принцип он называл принципом принудительного регулирования заработной платы, а второй – принципом уравнительности, когда в соответствии с социалистическими концепциями во главу угла ставилось правило «каждому по потребностям»[1].

В условиях системного кризиса преобладала натуральная оплата труда, а элементы соглашения были окончательно вытеснены из тарифной практики. Примечательно, что Общее положение о тарифе, утвержденное СНК 17 июня 1920 г., устанавливало только предельные расценки и уравнивало оплату труда женщин и мужчин за одинаковый труд[2]. В условиях натурализации обмена заработная плата стимулирующей роли не играла. С введением нэпа ситуация постепенно стала меняться. Важное значение имели Особые положения по тарифному вопросу, утвержденные СНК 16 сентября 1921 г., согласно которым в заработную плату включались все виды выдач рабочим и служащим. При этом к началу 1922 г. натуральная составляющая заработной платы была $^{2}/_{3}$, а к концу этого года – $^{1}/_{3}$. С 1 октября 1920 г. заработная плата была поставлена в зависимость от производительности труда, так как была восстановлена сдельная система оплаты труда. Катастрофическое положение промышленности и транспорта заставило изменить принципу «каждому по потребностям» и перейти к принципу «каждому по труду». Наконец, в 1923 г. отменяется законодательно установленный максимальный размер заработной платы[3].

Явно недостаточное внимание большевиков к проблемам правового регулирования заработной платы и ее стимулирующей роли было продиктовано не только условиями гражданской войны и хозяйственной разрухи, но и общими идеологическими установками. Н.И. Бухарин, один из главных партийных идеологов, писал: «Пролетарское принуждение во всех его формах, начиная от расстрелов и кончая трудовой повинностью, является, как парадоксально это ни звучит, методом выработки коммунистического человека из человеческого материала капиталистической эпохи»[4]. Одной из главных целей большевистской

[1] См.: *Варшавский К.М.* Трудовое право СССР. Л., 1924. С. 98.

[2] СУ РСФСР. 1920. № 61–62. Ст. 276.

[3] См.: *Гуревич А.* Заработная плата прежде и теперь. М., 1923. С. 17–28; *Рабинович-Захарин С.Л.* Указ. соч. С. 32–43.

[4] *Бухарин Н.И.* Проблемы теории и практики социализма. М., 1989. С. 168.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

партии в 1920 г. провозглашался переход к планомерно организованному общественному труду, который «немыслим без мер принуждения как в отношении к паразитическим элементам, так и в отношении к отсталым элементам крестьянства и самого рабочего класса»[1].

КЗоТ 1922 г. возродил договорные начала трудовых отношений и отказался от чрезмерной централизации и уравнительности в организации оплаты труда. В определение трудового договора включался признак «предоставления рабочей силы нанимателю за вознаграждение» (ст. 27). Законодатель разграничил «вознаграждение за труд» и «гарантии и компенсации». Но понятия «вознаграждения за труд», «заработная плата» в Кодексе не раскрывались. Размер вознаграждения за труд согласно ст. 58 Кодекса определялся коллективными и индивидуальными трудовыми договорами, но он не мог быть ниже установленного государственного минимума по регионам (тарифным поясам). Договорная практика установления оплаты труда в советский период была наиболее широко распространена в 1922–1927 гг. Характерно, что советская доктрина и законодательство различали два вида коллективных договоров: 1) коллективный договор, определяющий основные условия труда, в том числе заработную плату; 2) тарифное соглашение, устанавливающее только тарифы заработной платы. С.Л. Рабинович-Захарин подчеркивал, что по германскому законодательству и в российской дореволюционной науке тарифный и коллективный договоры были тождественны. После принятия КЗоТа 1922 г. тарифным договором считается разновидность коллективного договора, устанавливающая только тарифы заработной платы[2]. При этом преобладающим типом коллективного договора был генеральный договор, распространявшийся в пределах РСФСР на целую отрасль производства, отрасль народного хозяйства или управления. При наличии генерального договора заключение локальных (местных) коллективных договоров допускалось только в случае и порядке, специально оговоренном генеральным договором (ст. 17). Это позволяет говорить о сохранении централизованных начал в регулировании заработной платы, так как государство в плановом порядке распределяло и направляло ее фонды по отдельным отраслям, что определяло и направление коллективно-договорного регулирования.

[1] Десятый съезд РКП(б). Протоколы. М., 1960. С. 556.

[2] См.: *Рабинович-Захарин С.Л.* Русский коллективный и германский тарифный договор // *Гюк А.* Тарифный (коллективный) договор по германскому праву. М., 1924. С. 3–4.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Централизация и унификация правового регулирования заработной платы начались с работников государственного сектора, для которых был восстановлен максимум заработной платы, а с 1925 г. служащие госучреждений стали переводиться на систему установленных государством твердых окладов взамен оплаты по коллективно-договорному тарифу[1]. В окончательном варианте новая система была оформлена Постановлением СНК СССР от 7 декабря 1929 г. «О государственном нормировании заработной платы служащих в государственных учреждениях и предприятиях»[2]. В этот период рост заработной платы не сопровождался ростом объема производимых товаров, что порождало инфляционные процессы, дефицит и административное сдерживание цен на потребительском рынке. Вместе с тем репродуктивное и стимулирующее значение заработной платы к 1927 г. было велико как никогда в советский период, а ее реальный размер у промышленных рабочих был одним из наибольших.

Свертывание нэпа, централизация руководства экономикой, ставка на централизацию и внутренние ресурсы самым пагубным образом отразились на нормировании заработной платы и ее реальном размере. С 1928 по 1932 г. он снизился более чем в 2 раза. Этому способствовало размещение принудительных займов индустриализации, причем с рабочих и служащих удерживалось ежегодно на эти цели более месячного заработка. Потребительские товары были обложены налогом с оборота, который нередко превышал половину продажной цены и был важнейшим источником бюджета. Труд колхозников оплачивался преимущественно натурой и зачетом трудодней, а труд заключенных в системе ГУЛАГа компенсировался только скудной пищей[3].

Отметим, что еще Постановлением НКТ СССР от 5 декабря 1927 г. в последний раз были определены ставки государственного минимума заработной платы по поясам[4]. В дальнейшем при директивном установлении размеров заработной платы в такой норме просто не было необходимости. С 1931 г. условия оплаты труда стали определяться на основе централизованных плановых заданий, одновременно коллективно-договорный порядок определения тарифных ставок 1 раз-

[1] Постановление СНК СССР от 9 июня 1925 г. «О нормировании заработной платы служащих государственных учреждений» // СЗ СССР. 1925. № 42. Ст. 321.

[2] СЗ СССР. 1929. № 76. Ст. 737.

[3] См.: *Мерль С.* Экономическая система и уровень жизни в дореволюционной России и Советском Союзе // Отечественная история. 1998. № 1. С. 102–103.

[4] Известия НКТ. 1927. № 52.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ряда, тарифных сеток и коэффициентов был прекращен[1]. Обязательства предприятий по коллективным договорам не могли выходить за пределы планово установленного фонда заработной платы.

Одной из целей такой практики провозглашалась ликвидация разнобоя в заработной плате на различных предприятиях в условиях острой нехватки квалифицированной рабочей силы. Интересы государства в очередной раз стали приоритетными в тарифной политике. Руководство отдельных предприятий на местах было лишено всяких прав распоряжаться фондом заработной платы. Запрещалось использовать для повышения ставок заработной платы средства от недокомплекта по штату и штатным контингентам[2]. Процесс централизации завершило Постановление СНК СССР от 4 июня 1938 г. «О порядке издания народными комиссариатами приказов по вопросам заработной платы»[3]. Такие приказы могли издаваться только с разрешения Экономического Совета при СНК СССР, что выводило правовое регулирование заработной платы на общесоюзный уровень. Даже проблемы отраслевой и региональной дифференциации заработной платы решались теперь союзными органами. Такая всеобщая централизация традиционно считалась советской спецификой и сильной стороной правового регулирования заработной платы при социализме[4]. Таким образом, размер заработной платы мог устанавливаться только на государственном уровне и не подлежал пересмотру на местах. Формальное возрождение коллективно-договорной практики в 1947 г. привело только к включению этих императивных норм в тексты коллективных договоров.

Между тем такая явно излишняя централизация дала обратный эффект. Число тарифных сеток к середине 50-х годов достигло 1900, в том числе до 170 по отдельным министерствам. При этом число тарифных ставок первого разряда составило несколько тысяч, а число схем должностных окладов – 700. Премиальные системы были крайне запутаны и для получения премии в несколько рублей требовались тысячи арифметических действий и записей, ограничивались макси-

[1] См.: Постановление Президиума ВЦСПС и ВСНХ СССР от 13 декабря 1930 г. о перезаключении коллективных договоров // Известия. 1930. 17 декабря.

[2] См.: Постановление СНК СССР от 26 февраля 1938 г. «Об укреплении штатной дисциплины и обеспечении правильного расходования средств заработной платы» // СЗ СССР. 1938. № 8. Ст. 51.

[3] СЗ СССР. 1938. № 27. Ст. 178.

[4] См., например: *Пашерстник А.Е.* Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих. М.; Л., 1949. С. 189–214.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

мальные размеры премий. Весь этот процесс был крайне забюрократизирован, а установление ставок из единого центра породило необъяснимые диспропорции в соотношениях заработной платы[1].

Хозяйственные реформы правового нормирования заработной платы конца 50-х – начала 60-х годов носили в основном «косметический» характер. Созданный согласно Указу Президиума Верховного Совета СССР от 24 мая 1955 г. Государственный комитет Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы должен был усилить государственный контроль и обеспечить единство в регулировании вопросов труда и заработной платы в различных отраслях народного хозяйства и районах страны[2]. Главным в его деятельности было проведение в жизнь принятых Правительством СССР решений. Число тарифных ставок, ставок 1 разряда и схем заработной платы было уменьшено на несколько порядков, но принцип централизованного регулирования сохранился.

Некоторое расширение прав предприятий по рассматриваемым вопросам связано с принятием Положения о социалистическом государственном производственном предприятии от 4 октября 1965 г.[3] и Постановления ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 4 октября 1965 г. № 729 «О совершенствовании планирования и усилении экономического стимулирования промышленного производства»[4]. Это коснулось разработки и утверждения премиальных положений, положений о выплате вознаграждения по итогам годовой работы предприятия, а также применения установленных условий оплаты труда. Вместе с тем можно согласиться с Р.З. Лившицем, который утверждал, что реформа не означала радикального изменения соотношения централизованного и локального регулирования. Основные вопросы условий труда и его оплаты оставались в сфере централизованного регулирования[5].

КЗоТ 1971 г., так же как и его предшественники, не содержал определения заработной платы. Более того, законодатель применял различные термины для обозначения заработной платы: «оплата труда», «заработная плата», «заработок». При этом законодатель наряду с заработной платой выделял гарантийные и компенсационные выплаты.

---

[1] См. подробнее: *Каринский С.С.* Правовое регулирование заработной платы. М., 1963. С. 5–17.

[2] ВВС СССР. 1955. № 8. Ст. 196.

[3] СП СССР. 1965. № 19–20. Ст. 155.

[4] Там же. Ст. 153.

[5] См.: *Лившиц Р.З.* Заработная плата в СССР. Правовое исследование. М., 1972. С. 262.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Львиная доля норм, определяющих оплату труда, носила регулятивный характер и отражала методы централизованного государственного нормирования заработной платы. Согласно КЗоТу (ст. 37) нормирование заработной платы осуществлялось государством с участием профессиональных союзов. Оплата труда рабочих производилась на основе тарифных ставок (окладов), утверждаемых в централизованном порядке, а оплата труда служащих – на основе схем должностных окладов, также утверждаемых в централизованном порядке. Охранительные нормы, регламентирующие защиту заработной платы, касались только ограничения оснований и размера удержаний из заработной платы и периодичности выплаты не реже одного раза в полмесяца. И это неслучайно, так как при централизованном государственном нормировании заработной платы необходимость в государственных гарантиях заработной платы явно не проявлялась. Экономические реформы на рубеже 70–80-х годов XX в., направленные на усиление воздействия хозяйственного механизма, обеспечение повышения эффективности производства и качества работы[1], повлекли расширение сферы децентрализованного, локального регулирования дополнительной (переменной) части заработной платы. Указом Президиума Верховного Совета СССР от 26 января 1983 г. были внесены изменения в КЗоТ[2], согласно которым установление повременной или сдельной систем оплаты труда, а также утверждение положений о премировании рабочих и служащих производились администрацией предприятия по согласованию с профсоюзным комитетом. В дополнение к системам оплаты труда могло устанавливаться вознаграждение по итогам годовой работы из фонда, образуемого за счет прибыли, полученной предприятием, организацией. Некоторые изменения в КЗоТ были внесены Законом РФ от 25 сентября 1992 г., в результате которых была расширена сфера локального и договорного регулирования заработной платы и введены дополнительные государственные гарантии заработной платы: установление минимального размера оплаты труда и индексация оплаты труда.

ТК РФ 2001 г. принимался в иных социально-экономических условиях. В этой связи принципиально изменилось и соотношение методов правового регулирования заработной платы. Сфера государствен-

[1] См.: Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12 июля 1979 г. № 695 «Об улучшении планирования и усилении воздействия хозяйственного механизма на повышение эффективности производства и качества работы» // СП СССР. 1979. № 18. Ст. 118.

[2] ВВС СССР. 1983. № 5. Ст. 74.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ного централизованного нормирования труда существенно сократилась, а освободившееся правовое пространство заполнили локальное, коллективно-договорное и индивидуально-договорное регулирование. Степень государственного вмешательства в регулирование отношений по оплате труда зависит от сферы его приложения: частный сектор и бюджетный (государственные служащие, работники бюджетных организаций). В отношении бюджетной сферы остается ведущим методом государственное нормирование оплаты труда. Частный сектор экономики, наоборот, характеризуется преобладанием локальных и договорных методов.

Таким образом, правовое регулирование отношений по оплате труда характеризуется единством и взаимодействием методов законодательного и договорного регулирования, соотношение которых продиктовано социально-экономическими и политическими условиями исторического этапа развития государства.

Подведем итоги.

1. Централизованное регулирование заработной платы, осуществляемое в странах Запада до XVIII в., характеризовалось следующими признаками: 1) устанавливался только максимальный размер заработной платы; 2) это осуществлялось в интересах потребителей результатов труда; 3) ограничение максимального размера заработной платы было связано также с ростом спроса на конкретный вид наемного труда или с уменьшением его предложения, как правило, в связи с ухудшением демографической ситуации; 4) в рамках одного акта регулировалась как оплата по гражданско-правовым договорам, так и оплата за наем труда свободных лиц; 5) одной из целей принятия актов, регулирующих заработную плату, было увеличение собираемости налогов.

2. К началу XX в. в рамках экономической науки были сформулированы следующие выводы: 1) заработная плата определяется не только игрой рыночных сил, но и посредством деятельности государства. Ее размер зависит от многих факторов, взаимодействующих по-разному в различных государствах и на отдельных временных отрезках; 2) заработная плата зависит от соотношения социальных сил, от сплоченности профсоюзов и рабочих, от организованности работодателей и позиции государства; 3) экономические разновидности заработной платы имеют отличные правовые режимы.

3. В условиях легализации профсоюзов и с формированием фабричного законодательства работники в экономически развитых странах медленно, но неуклонно стали добиваться увеличения размера реаль-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ной заработной платы. Этому способствовали следующие законодательные меры: а) запрет по общему правилу расплаты за труд натурой (в том числе так называемой трюк-системы); б) ограничение различных удержаний из заработной платы (в том числе штрафов). В некоторых странах доля удержаний из заработной платы ограничивалась в процентах от ее общего размера; в) законодательно устанавливалась периодичность выплаты заработной платы; г) во многих странах устанавливалась приоритетная выдача задолженности по заработной плате в случае банкротства предприятия; д) важной государственной гарантией является установление минимального размера заработной платы, которое начало осуществляться в конце XIX в.

4. Можно выявить два основных исторически сложившихся направления государственного воздействия на отношения по заработной плате: 1) ее централизованное государственное регулирование; 2) ее договорное регулирование. Речь идет о проведении политики доходов, в том числе в сфере заработной платы, через сотрудничество работников в лице профсоюзов, работодателей и государства с целью обеспечения роста национальной дохода и справедливого распределения, в том числе посредством заработной платы.

В настоящее время на Западе в рамках усиления гибкости правового регулирования заработной платы сложились две яркие тенденции. Первая связана с повышением роли локального регулирования заработной платы, автономного определения ее размеров в каждой организации (исключение – чиновники государственного аппарата и частично работники бюджетной сферы). Вторая тенденция обусловлена индивидуализацией форм вознаграждения работников, разработкой новых поощрительных форм индивидуальной и коллективной заработной платы.

5. Размер заработной платы должен находиться четко в пределах: по верхнему краю – экономическая рентабельность производства, по нижнему – прожиточный минимум, причем не мифический МРОТ, а обеспечивающий хотя бы физическое выживание. Все остальное должно определяться уровнем квалификации, образования, деловыми качествами, производительностью и интенсивностью труда, его условиями и др.

6. До первой половины XIX в. проблемы правового регулирования заработной платы в России не относились к числу актуальных, что было связано с крайней ограниченностью легального рынка свободной рабочей силы. В конце XIX – начале XX в. в российском законодательстве были приняты нормы, аналогичные существующим в стра-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

нах Запада (ограничение размера удержаний, периодичность выплаты заработной платы и др.). Минимальный размер оплаты труда так и не был установлен, как и не получила развитие практика заключения тарифных соглашений.

7. В советский период на заработную плату изначально влиял целый ряд новых факторов, особенно национализация основных отраслей хозяйства, огосударствление профсоюзов, централизованное установление не только минимальной, но и максимальной заработной платы и первоначальная попытка ее коллективно-договорного регулирования. Договорная практика установления оплаты труда в советский период была наиболее широко распространена в 1922–1927 гг. Советские КЗоТы не содержали определения заработной платы. Более того, законодатель применял различные термины для обозначения заработной платы: «оплата труда», «заработная плата», «заработок». При этом законодатель наряду с заработной платой выделял гарантийные и компенсационные выплаты. В целом на протяжении всего советского и значительной части постсоветского периода преобладало централизованное регулирование заработной платы.

8. После принятия ТК РФ 2001 г. принципиально изменилось соотношение методов правового регулирования заработной платы. Сфера государственного централизованного нормирования труда существенно сократилась, а освободившееся правовое пространство заполнило локальное, коллективно-договорное и индивидуально-договорное регулирование. Таким образом, правовое регулирование отношений по оплате труда в настоящее время характеризуется единством и взаимодействием методов законодательного и договорного регулирования, соотношение которых продиктовано социально-экономическими и политическими условиями исторического этапа развития государства.

22.2. Методы и принципы правового регулирования заработной платы

Л.С. Таль считал, что трудовой договор всегда является возмездной сделкой. Предметом трудового договора является предоставление рабочей силы и вознаграждение за труд. При этом размер вознаграждения устанавливается соглашением сторон, однако недопустимы условия трудового договора, подрывающие возможность сносного существования для нанявшегося. В этой связи Л.С. Таль настаивал на необходимости законодательного ограничения частичной неприкосновенности от удержаний заработной платы, на запрете соглашением

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

сторон снимать ограничения удержаний из заработной платы[1]. Таким образом, речь шла о договорных и законодательных методах правового регулирования заработной платы.

В 20–30-е годы XX в. советские ученые-трудовики обосновывали единство и соотношение названных методов. Так, С.Л. Рабинович-Захарин писал о законодательном и договорном регулировании заработной платы. В первом случае источником правового регулирования, по его мнению, служат законодательные нормы, устанавливающие обязательный государственный минимум заработной платы, общеобязательные коэффициенты оплаты сверхурочной работы, законодательные ограничения удержаний из заработной платы и т.д. Во втором – нормы, закрепленные в коллективных договорах, тарифных соглашениях, правилах внутреннего трудового распорядка. При этом С.Л. Рабинович-Захарин особо подчеркивал необходимость договорного регулирования заработной платы, отмечая, что «бесконечное многообразие профессий... условий применения труда, множественность способов и систем заработной платы... изменчивость хозяйственных конъюктур – все это делает невозможной исчерпывающую и централизованную государственную регламентацию тарифов заработной платы, за немногим исключением (например, в отношении служащих государственных учреждений)»[2]. В 40-е годы в условиях усиления централизованных начал в правовом регулировании трудовых отношений ученые-трудовики настаивали на единстве названных методов и их соотношении в зависимости от исторического отрезка времени. Так, А.Е. Пашерстник писал о том, что советскому праву известны два метода регулирования заработной платы, сменявших друг друга или существовавших рядом и находившихся в различном соотношении в зависимости от особенностей момента: метод регулирования при помощи коллективного договора и метод государственного нормирования[3]. Экономические реформы середины 60-х годов и последующие реформы, связанные с совершенствованием хозяйственного механизма, поставили перед учеными с особой остротой вопросы соотношения методов правового регулирования заработной платы. Так, С.С. Каринский отмечал, что в условиях хозяйственной реформы применяются два основных

[1] См.: *Таль Л.С.* Очерки промышленного рабочего права. М., 1918. С. 130, 160–161 и др.

[2] *Рабинович-Захарин С.Л.* Заработная плата по советскому праву. С. 10–11.

[3] См.: *Пашерстник А.Е.* Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих. С. 189.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

способа регулирования заработной платы: централизованный и локальный (в том числе коллективно-договорный), соотношение которых зависит от степени стабильности различных элементов организации заработной платы. Он считал, что те элементы заработной платы, которые являются наиболее устойчивыми и устанавливаются на длительный срок, должны определяться в централизованном порядке (например, тарифные сетки, ставки). Иначе обстоит дело с теми элементами организации заработной платы, которые по своей природе являются более подвижными (например, введение систем оплаты труда, норм выработки)[1]. Позднее он обосновал более широкие рамки соотношения централизованного и локального регулирования. Он писал о том, что при помощи централизованного способа регулирования государство разрабатывает основные принципиальные направления организации заработной платы, устанавливает исходные показатели для исчисления размера оплаты труда и важнейшие категории оценки количества и качества труда. При помощи же локального способа на предприятиях разрабатываются более детальные условия оплаты труда на основе норм, установленных в централизованном порядке[2]. Их установление должно идти по пути децентрализации.

Дальнейшее совершенствование названных методов виделось большинству советских авторов в дальнейшем расширении локального, в том числе коллективно-договорного, регулирования, но при сохранении ведущей роли государственного (централизованного) нормирования заработной платы. В советской литературе по трудовому праву стал аксиомой тезис о том, что в условиях социалистического планового способа производства, основанного на общественной форме организации труда, государственной собственности, нормирование оплаты труда должно быть только государственным. Государство определяет общие принципы оплаты труда, тарифные системы и т.д. Локальное регулирование охватывает сферу переменной части заработной платы: установление размеров, показателей, условий выплаты дополнительного премиально-поощрительного вознаграждения[3]. Р.И. Кондратьев подчеркивал, что «сам по себе факт применения локального способа вовсе не означает ослабления в правовом регулировании централизованных начал, ибо всякая отдельная ло-

[1] См.: *Каринский С.С.* Правовое регулирование заработной платы. М., 1963. С. 189.
[2] См.: *Каринский С.С.* Оплата труда в промышленности. М., 1971. С. 76.
[3] См., например: *Процевский А.И.* Заработная плата и эффективность общественного производства. Харьков, 1975. С. 105–106.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

кальная норма права находится в определенной связи с нормой общей»[1], централизованной.

Несколько иной подход к соотношению названных методов предложил Р.З. Лившиц. Еще в 70-е годы он считал, что правильным решением вопроса о разграничении централизованного и локального регулирования могло бы стать в перспективе исчерпывающее определение компетенции вышестоящих хозяйственных органов в области труда и заработной платы с оставлением всех других вопросов в компетенции предприятия[2]. Время подтвердило обоснованность такого научного прогноза.

В условиях рыночных отношений сфера государственного нормирования оплаты труда является исчерпывающей. В централизованном, законодательном порядке государство устанавливает:

1) принципы правовой организации заработной платы;

2) юридические гарантии (минимальный уровень гарантий) трудовых прав работников, связанных с оплатой труда;

3) порядок оплаты труда работников бюджетной сферы.

Остальные вопросы, касающиеся правового регулирования заработной платы, находятся в сфере локального и договорного регулирования. Е.Б. Хохлов по этому поводу отмечал, что механизм регулирования заработной платы в условиях рыночной экономики в своем внешнем выражении представляет собой сочетание форм индивидуально-договорного, коллективно-договорного и государственного регулирования. Данный механизм достаточно надежно функционирует во всех промышленно развитых странах[3]. Сразу оговоримся, что в настоящее время в отношении работников бюджетной сферы сохраняется ведущая роль централизованного правового регулирования системы оплаты труда. В соответствии с ТК РФ на законодательном уровне названным работникам устанавливаются системы заработной платы, размеры тарифных ставок, базовых окладов, порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат.

В постсоветской и современной учебной литературе всеми авторами отмечается возрастание роли договорного метода правового регулирования оплаты труда, которое охватывает все уровни от индиви-

[1] *Кондратьев Р.И.* Локальные нормы трудового права и материальное стимулирование. Львов, 1973. С. 74.

[2] См.: *Лившиц Р.З.* Заработная плата в СССР. С. 265.

[3] См.: *Хохлов Е.Б.* Экономические методы управления и трудовое право. Л., 1991. С. 153.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

дуального до федерального. При этом подчеркивается ведущая роль локального регулирования[1].

Договорное регулирование условий оплаты труда осуществляется на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом), территориальном уровнях на основании коллективных соглашений, а также на локальном уровне. Договорное регулирование оплаты труда на локальном уровне обеспечивается путем заключения коллективных договоров, принятия локальных нормативных актов, а также путем индивидуально-договорного регулирования. Согласно ТК РФ коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплаты и надбавки компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования (ст. 135), повышенная оплата труда в особых условиях, основные гарантии по оплате труда (индексация заработной платы, неденежные формы заработной платы и др.). При этом условия оплаты труда, определяемые коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 135).

Индивидуально-договорное регулирование оплаты труда означает определение условий оплаты труда в трудовом договоре. Названные условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада), доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) входят в число обязательных условий трудового договора (ст. 57 ТК РФ). Однако пределы индивидуально-договорного регулирования оплаты труда ограничены запретом ухудшать положение работника по сравнению с условиями оплаты труда, установленными на коллективно-договорном, локальном и централизованном (законодательном и подзаконном) уровнях (ст. 135 ТК РФ). Ряд ученых-трудовиков считают, что в условиях рыночных отношений индивидуально-договорное регулирование является основным методом пра-

[1] См.: Российское трудовое право / Под ред. А.Д. Зайкина. М., 1997. С. 236; *Саликова Н.М.* Оплата труда в Российской Федерации. Екатеринбург, 2003. С. 198–2004; Трудовое право России / Под ред. С.Ю. Головиной, М.В. Молодцова. М., 2008. С. 322–326, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

вового регулирования оплаты труда[1]. С этим тезисом можно было бы согласиться, если бы речь шла только о работодателях в сфере малого и среднего бизнеса, где роль локальных и коллективно-договорных актов невелика. Полагаем, что более корректным было бы утверждение о ведущей роли договорного регулирования в целом, но в пределах (границах), установленных законодательным регулированием (государственным нормированием).

Правовая организация заработной платы: основные начала (принципы). Ее характеристику следует начать с принципов правового регулирования заработной платы. В теории и нормативной практике основным принципом признавался принцип оплаты по труду. А.Е. Пашерстник этот принцип раскрывал через соразмерность заработной платы затратам живого труда, т.е. в соответствии с количеством и качеством затраченного труда[2]. Р.З. Лившиц видел проявление этого принципа в гарантированном государством размере вознаграждения, зависящем от количества и качества труда[3]. В условиях централизованного государственного нормирования заработной платы названный принцип был полностью созвучен с социалистическим принципом «от каждого – по способностям, каждому – по труду». В литературе постоянно подчеркивалось, что распределение по труду является экономическим законом социализма. «При социализме, – как указывалось в Тезисах ЦК КПСС «50 лет Великой Октябрьской революции», – еще сохраняются социально-экономические различия в характере труда. Поэтому материальное вознаграждение каждого труженика определяется количеством и качеством его труда на благо общества»[4]. С.С. Каринский писал о самодостаточности принципа оплаты по труду и предостерегал авторов от «увлечения созданием новых принципов регулирования заработной платы». По его мнению, это «таило в себе известную опасность потому, что может быть неправильно понято как свидетельство недостаточной стабильности руководящих идей, лежащих в основе советского трудового законодательства вообще и по вопросам оплаты труда в особенности»[5].

Хозяйственные реформы середины 60-х годов вызвали потребность в обосновании новых принципов правового регулирования заработной

[1] См.: Трудовое право России / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М., 2007. С. 477.

[2] См.: *Пашерстник А.Е.* Указ. соч. С. 117, 158–159.

[3] См.: *Лившиц Р.З.* Указ. соч. С. 35.

[4] 50 лет Великой Октябрьской социалистической революции. Документы и материалы. М., 1967. С. 17.

[5] *Каринский С.С.* Правовое регулирование заработной платы. М., 1963. С. 40.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

платы. Р.З. Лившиц дополнил перечень основных правовых принципов регулирования заработной платы еще рядом принципов: а) единство и дифференциация заработной платы; б) связь между производительностью труда и оплатой труда; в) гарантированность выплат[1].

Принципы как основные начала правового регулирования отношений по оплате труда должны отвечать критерию стабильности, устойчивости, с одной стороны. С другой стороны, они должны быть проявлением общих принципов трудового права применительно к рассматриваемому институту. *С учетом названных замечаний предложим следующий перечень принципов правовой организации заработной платы.*

1. Принцип сочетания методов государственного, локального и договорного (коллективного и индивидуального) регулирования оплаты труда.

2. Принцип равенства (единства) и дифференциации в правовом регулировании заработной платы, а равно запрет дискриминации в оплате труда.

3. Принцип обеспечения справедливой заработной платы, что означает:

а) оплату по труду (индивидуализация заработной платы);

б) оплату труда, обеспечивающую достойное человека существование для него самого и его семьи (алиментарный характер заработной платы).

4. Принцип правовой охраны заработной платы (гарантированности оплаты труда).

Часть из названных принципов (сочетание методов государственного, локального и договорного методов правового регулирования заработной платы, правовая охрана заработной платы) были нами рассмотрены ранее, и мы не видим необходимости возвращаться к ним вновь. Здесь остановимся на тех принципах, которые нуждаются в специальном анализе. Начнем с принципа равенства (единства) и дифференциации в правовом регулировании заработной платы. В науке советского трудового права единство (равенство) в оплате труда связывалось с государственным нормированием заработной платы. Так, еще в 20-е годы XX в. С.Л. Рабинович-Захарин так писал о правовом значении тарифа: «Тариф в применении к заработной плате означает систему норм вознаграждения (ставок, расценок, премиальных и т.п.), построенную на принципе единообразия в оплате равноценной по качеству рабочей силы... Когда рабочая сила начинает оцениваться по

[1] См.: *Лившиц Р.З.* Указ. соч. С. 37.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

заранее установленным нормам, общим для всех работников, выполняющих однородную работу, мы имеем дело с тарифом заработной платы»[1]. В условиях господства централизованного регулирования трудовых отношений в СССР принцип единства оплаты труда рабочих и служащих проявлялся в довольно широком перечне направлений правового регулирования заработной платы. Так, А.Д. Зайкин и С.И. Шкурко к этим направлениям причисляли следующие: а) установление единых норм оплаты труда в масштабах всего государственного социалистического хозяйства; б) закрепление в нормах права общих правил нормирования труда; в) применение в оплате труда единых в своей основе систем заработной платы (сдельной, повременной, премиальной); г) установление в законодательстве общих норм, регулирующих оплату труда работников при отклонениях от условий, предусмотренных тарифами; д) определение общего правового режима заработной платы и установление единых правовых гарантий в области заработной платы; е) предоставление равных прав в области организации заработной платы руководителям предприятий и профкомам; ж) определение круга государственных органов, регулирующих оплату труда в масштабе всей страны и установление их компетенции[2]. В условиях рыночной экономики государство не отказывается от принципа равенства (единства) в оплате труда (равной оплаты за равный труд), но сфера реализации этого принципа существенно ограничивается и сводится: 1) к установлению общих принципов правового регулирования заработной платы и правовых гарантий ее выплаты; 2) к установлению тарифных сеток (иных систем) оплаты труда в бюджетной сфере.

В теории трудового права общепризнанно, что единство (равенство) в оплате труда предполагает и ее дифференциацию. Большинство советских ученых-трудовиков дифференциацию заработной платы ставили в зависимость от следующих факторов: связь с рабочим временем, квалификация работника, условия труда, отрасль народного хозяйства, географический район[3]. Все эти факторы, взятые вместе, обеспечивали оплату по труду и входили в тарифную систему. В тарифной системе, устанавливаемой в централизованном порядке, на-

[1] *Рабинович-Захарин С.Л.* Указ. соч. С. 11, 53.

[2] См.: *Зайкин А.Д., Шкурко С.И.* Правовые вопросы организации оплаты труда рабочих. М., 1967. С. 17–18; Правовая организация материального стимулирования труда рабочих и служащих / Под ред. А.Д. Зайкина. М., 1989. С. 10.

[3] См.: *Лившиц Р.З.* Указ соч. С. 41; Правовая организация материального стимулирования рабочих и служащих. С. 16 и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ходили проявление единство (равенство) и дифференциация в оплате труда. В современных условиях тарифная система оплаты труда не утратила своего значения. Согласно ТК РФ системы заработной платы, в том числе и размеры тарифных ставок и др., определяются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными актами и трудовыми договорами (ст. 129).

Тарифная система оплаты труда – система оплаты труда, основанная на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий. В первой редакции ТК РФ тарифная система оплаты труда работников бюджетной сферы устанавливалась на основе единой тарифной сетки по оплате труда, утверждаемой в порядке, установленном федеральным законом. Тарифная система оплаты труда работников других организаций могла определяться коллективными договорами, соглашениями с учетом единых тарифно-квалификационных справочников и государственных гарантий по оплате труда. Как известно, тарифная система рассчитана на применение труда в нормальных условиях работы. При отклонении от этих условий, как правило, в сторону их ухудшения возникает необходимость в установлении тарифных доплат компенсационного характера. Речь идет о двух видах таких выплат. Во-первых, – это повышенная оплата труда (тарифной части) для работников, работающих в особых условиях труда, т.е. занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями (ст. 146 ТК РФ). Во-вторых, имеются в виду доплаты тарифного характера в случаях выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных. Размеры этих доплат не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 149). В дефиниции заработной платы (ст. 129 ТК РФ) законодатель, по всей вероятности, имел в виду именно эти выплаты, называя их компенсационными выплатами.

Далее мы рассмотрим использование тарифной системы для определения постоянной части заработной платы рабочих. Отметим, что тарифная система – это разработанный в советский период инструментарий (совокупность нормативов) для общегосударственного регулирования заработной платы. С помощью тарифной системы учитывается качество труда: его сложность и квалификация работников; условия, в которых осуществляется трудовой процесс.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Технически тарифная система включает следующие три главных элемента: *тарифные ставки, оклады (должностные оклады); тарифную сетку; тарифные коэффициенты* (ст. 143 ТК РФ).

Рассмотрим каждый из этих элементов в отдельности. Если трудовая функция работника предполагает в соответствии с федеральными законами наличие компенсаций, льгот или наличие ограничений, то наименование таких должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать указанным *в квалификационных справочниках,* утвержденных в порядке, устанавливаемом Правительством РФ (ст. 57 ТК РФ). В настоящее время действуют два главных тарифно-квалификационных справочника: *Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Единый квалификационный справочник должностей, руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС)*[1]. Эти справочники содержат квалификационные характеристики основных видов работ в зависимости от их сложности, а также требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам работников. Первый из этих справочников представляет собой сборник квалификационных характеристик для профессий рабочих, сгруппированных в разделы по производствам и видам работ. С учетом этого справочника определяются разряды работ и присваиваются разряды рабочим. С учетом второго из названных справочников определяется оплата труда служащих, т.е. определяются размеры их должностных окладов.

Тарифная ставка для рабочего – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Тарифная ставка первого разряда – это размер вознаграждения за наиболее простой труд, произведенный в единицу времени. Тарифные ставки возрастают по мере увеличения разряда – показателя сложности выпол-

[1] См.: Постановление Правительства РФ от 31 октября 2002 г. № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей, руководителей, специалистов и служащих» (СЗ РФ. 2002. № 44. Ст. 4399). Этим Постановлением Минтруда РФ было поручено совместно с федеральными органами исполнительной власти разработать ЕТКС и ЕКС и порядок их применения, а также утвердить названные справочники и порядок их применения. Данное поручение не выполнено в полном объеме по сей день. В этой связи продолжает действовать ЕТКС, утвержденный Постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 31 января 1985 г. № 31/3-30, и ЕКС, утвержденный Постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. № 37. В эти справочники непрерывно вносятся изменения и уточнения.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

няемой работы и уровня квалификации работника. Наряду с тарифными ставками тарифная система включает *оклады* (*должностные)* для руководителей, специалистов и служащих (ст. 129 ТК РФ).

Тарифная сетка – совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью *тарифных коэффициентов* (ст. 143 ТК РФ). Коэффициент 1-го разряда тарифной сетки составляет единицу, а остальные коэффициенты показывают, насколько тарифная ставка данного разряда больше тарифной ставки первого разряда. Соотношение тарифных ставок крайних разрядов именуется диапазоном тарифной сетки. Таким образом, при помощи тарифной ставки первого разряда и тарифных коэффициентов можно определить размеры тарифных ставок всех остальных разрядов. В различных отраслях имеются тарифные сетки с различным числом разрядов и с различными диапазонами тарифных сеток, с различными степенями нарастания тарифных коэффициентов от разряда к разряду. Чаще всего действуют 6–8-разрядные сетки с диапазоном тарифной сетки 1 к 9 или 1 к 10.

Особенности установления системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях (в том числе тарифная система оплаты труда) (ст. 144 ТК РФ). Она устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами в соответствии с федеральными нормативными правовыми актами; для государственных учреждений субъектов Федерации – и в соответствии с нормативными правовыми актами субъекта Федерации, а для муниципальных учреждений – и в соответствии с нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Ранее заработная плата (т.е. тарифная ставка для рабочих или оклад для служащих) работников бюджетных организаций строилась на основе *Единой тарифной сетки* (ЕТС)*,* утвержденной Постановлением Правительства РФ от 14 октября 1992 г. № 785. Эта сетка определяла размеры основного вознаграждения для рабочих и служащих, занятых в организациях бюджетной сферы, а также дифференциацию тарифных ставок (окладов). *В значительной части она действует и в настоящее время, до принятия профессиональных тарифных сеток. Формально о ней нет упоминаний в ТК РФ, но говорилось в Генеральном соглашении на 2005–2007 гг.* Полный отказ от ЕТС и переход на профессиональные тарифные сетки планируется в конце 2008 г. ЕТС включал 18 разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов. Для первого разряда был установлен коэффициент 1,00, для последнего, восемна-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

дцатого, – 4,5. Увеличение разряда сопровождалось увеличением тарифного коэффициента. Диапазон ЕТС: 1 к 10,07. Размер тарифной ставки 1-го разряда устанавливался Правительством РФ. Разряды оплаты труда в ЕТС отражали только сложность выполняемых работ (функций) и не учитывали условия труда. Тарификация должностей рабочих производилась в основном с 1-го по 8-й разряд; служащих – со 2-го по 18-й разряд.

Порядок установления оплаты труда государственным и муниципальным служащим. Оплата труда основной части государственных и муниципальных служащих (чиновников различных федеральных министерств и ведомств, муниципальных чиновников) состоит из следующих частей: должностной оклад, надбавка к должностному окладу (за квалификационный разряд, классный чин, выслугу лет и т.п.); премии по результатам работы.

Правила, относящиеся к дифференциации заработной платы. Дифференциация заработной платы различных категорий работников осуществляется с помощью нормативов, закрепленных в законодательстве (ст. 146–158 ТК РФ).

В нем установлены критерии, которые определяют основные направления дифференциации. Таких критериев три: 1) в зависимости от тяжести, вредности и опасности труда; 2) в зависимости от специфики климатических условий в определенных регионах (районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях); 3) в связи с выполнением работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.

По каждому из видов дифференциации ТК РФ устанавливает определенные правила.

1. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, на работах с вредными (опасными) и иными особыми условиями труда (ст. 147).

2. Оплата труда в местностях с особыми климатическими условиями (ст. 148, 315–317).

3. Оплата труда в случае выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных: а) при выполнении работ различной квалификации (ст. 150); б) при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151); в) при сверхурочной работе (ст. 152); г) при работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153); д) при работе в ночное время (ст. 154); е) при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных)

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

обязанностей (ст. 155); ж) при изготовлении продукции, оказавшейся браком (ст. 156); з) в случае простоя (ст. 157); и) при освоении новых производств (продукции) (ст. 158).

Принцип единства и дифференциации характерен не только для правовой организации тарифной части заработной платы, но и для правовой организации ее дополнительной части – стимулирующих выплат. Единство обеспечивается предусмотренным ТК РФ порядком их установления. Порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат в организациях бюджетной сферы определяются в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Федерации, иными нормативными правовыми актами Федерации и субъектов Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. В других организациях работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников (ст. 135, 144 ТК РФ). Соответственно, работодатель вправе дифференцировать показатели, условия, размеры стимулирующих выплат в зависимости от значимых для производства и работников критериев. Критерии дифференциации заработной платы в этой части можно разделить на две группы факторов: а) объективные (отраслевая принадлежность организации, ее географическое положение, численность работающих и др.); б) субъективные, связанные с личностью работника (уровень квалификации, стаж работы и др.).

Отметим, что переменная часть заработной платы – это своеобразная надстройка над тарифной (базовой) ставкой рабочего или должностным окладом служащего в виде компенсаций (доплаты и надбавки за особый характер труда), различных стимулирующих надбавок, доплат, премий и единовременных выплат. В ТК РФ они именуются *компенсационными выплатами* (за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в особых климатических условиях и др.) и *стимулирующими выплатами* (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и др.) (ст. 129). Количество таких надбавок и доплат, предусмотренных в нормативных актах, превышает 50, причем отсутствует их четкая классификация.

Главной разновидностью переменной части заработной платы являются разного рода *премии*, которые подразделяются на две категории:

1) премии за текущие результаты производственной деятельности, которые являются составной частью системы оплаты труда;

2) разовые (единовременные) премии, не входящие в систему оплаты труда.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Размеры премий могут определяться в процентах к тарифной ставке (должностному окладу) или конкретным размером в рублях. Периодичность премирования, как правило, месяц, квартал, год («тринадцатая зарплата»). Премии за текущие результаты выплачиваются в обязательном порядке и подлежат судебной защите, если нет оснований для депремирования. Разовые (единовременные) премии носят характер награды (приза), например лучшему по профессии. Они выплачиваются по усмотрению работодателя и не подлежат судебной защите.

Однако дифференциация заработной платы не должна привести к дискриминации работника. Ратифицированная Конвенция МОТ № 100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (1951 г.) запрещает дискриминацию в оплате труда по признаку пола. Конвенция МОТ № 111 о дискриминации в области труда и занятий (1958 г.), также ратифицированная, запрещает не только прямую, но и косвенную дискриминацию по признакам расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений национального и социального происхождения. Согласно Европейской социальной хартии 1961 г. (в ред. 1996 г.) государства должны следить за тем, чтобы недопущение дискриминации в сфере оплаты труда имело правовой характер по отношению к национальному законодательству, в котором данный принцип должен быть ясно и однозначно закреплен. Статья 132 ТК РФ запрещает какую-либо дискриминацию при установлении и изменении условий оплаты труда. Работники, считающие, что они подверглись дискриминации, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда (ст. 3).

Принцип обеспечения справедливой заработной платы связан не только с ее алиментарным характером, но и с индивидуализацией в оплате труда. Дифференциация заработной платы осуществляется в зависимости от фактических индивидуальных (коллективных) затрат и результатов труда. Это достигается путем установления соответствующих систем заработной платы, в том числе и стимулирующих выплат. Выше мы уже упоминали о том, что в условиях централизованного регулирования социалистической экономики системы заработной платы сводились в целом к разновидностям тарифных систем: сдельной (прямой и косвенной), сдельно-премиальной, повременной, повременно-премиальной, сдельно-аккордной и др. Рыночные условия хозяйствования с начала 90-х годов продиктовали необходимость в более гибком подходе к выбору систем оплаты труда, ориентированных на индивидуализацию заработной платы. В КЗоТ 1971 г.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

(в ред. Закона РФ от 25 сентября 1992 г. № 3543-1) были внесены изменения, в соответствии с которыми при оплате труда рабочих могут применяться тарифные ставки, оклады, а также бестарифная система, если предприятие, учреждение, организация сочтут такую систему наиболее целесообразной (ст. 80). Предприятиям, организациям также было предоставлено право устанавливать для руководителей, специалистов и служащих вместо системы должностных окладов иной вид оплаты труда (в процентах от выручки, долях от прибыли и др.) (ст. 81). В этой связи ученые-трудовики вслед за экономистами стали выделять наряду с тарифными системами оплаты труда и бестарифные[1]. Название последних условно, так как в любой системе заработной платы должны устанавливаться критерии (нормативы) определения ее размеров.

Согласно ТК РФ оплатой по труду, соответственно, справедливой оплатой, признается заработная плата работника, которая определяется его квалификацией, сложностью выполняемой работы, количеством и качеством затраченного труда и максимальными размерами не ограниченная (ст. 132). Системы заработной платы, установленные в нормативном и договорном порядке, должны обеспечивать реализацию принципа оплаты по труду. В этой связи отметим еще одно принципиальное положение – запрет ограничения заработной платы максимальным размером. Очевидно, смысл этой нормы – предотвратить необоснованное вмешательство государства в определение размеров заработной платы конкретных работников, ведущее, как показал опыт советской экономики, к чиновничьему произволу. Совершенно очевидно, что ограничение государством максимальных размеров заработной платы конкретного работника (независимо от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, спроса и предложения на рабочую силу) несовместимо с объективными требованиями рыночной экономики. Косвенным средством ограничения максимальных размеров заработной платы может являться подоходный налог по прогрессивной шкале (но не в нашей стране с ее единой для всех 13-процентной ставкой налога на доходы физических лиц).

Современная российская и зарубежная практика знает немало примеров установления систем заработной платы, отвечающих принципу оплаты по труду. К ним относятся:

[1] См.: Трудовое право России / Под ред. Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского. М., 1998. С. 200.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

1) системы оплаты труда, основанные на коэффициентах (квалификационных, коэффициентах трудового участия; коэффициентах эффективности труда и т.п.);

2) система оплаты работников в виде процентного отношения к заработку руководителя;

3) система личных рейтинговых показателей, «система оценки заслуг работника»;

4) индивидуально-договорная система оплаты труда и др.[1]

Зачастую на практике имеет место сочетание оплаты по традиционным тарифным системам с оплатой, учитывающей иные критерии: профессиональный рост, пофакторная оценка сложности выполняемых работ, преданность фирме и др.[2]

Опыт стран с развитой рыночной экономикой дает примеры решения насущной для современной российской экономики проблемы организации систем заработной платы в бюджетной сфере. В этих странах в бюджетных отраслях уровень заработной платы по профессионально-квалификационным группам несколько выше по сравнению с частным сектором. Так, в ряде стран проводится индексация заработной платы в бюджетном секторе исходя из роста заработной платы в частном секторе (Швейцария, Швеция, Финляндия и др.)[3].

Сделаем краткие выводы.

1. Изначально в трудах ученых-трудовиков выделялись договорные и законодательные (централизованные) методы правового регулирования заработной платы, обосновывалось единство и соотношение названных методов. В условиях рыночных отношений сфера государственного нормирования оплаты труда является исчерпывающей. В централизованном, законодательном порядке государство устанавливает принципы правовой организации заработной платы; юридиче-

[1] См.: *Александрова А.Б.* Заработная плата на современном предприятии. М., 2002; Политика доходов и заработной платы / Под ред. П.В. Савченко и Ю.К. Кокина. М., 2000. С. 355–360; Трудовое право России / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М., 2007. С. 491–496; *Соболевская А.А.* Типология национальных систем материального стимулирования // Труд за рубежом. 1997. № 3. С. 85–100; *Она же.* Зарубежный опыт организации заработной платы и его применение в России // Там же. 1999. № 1. С. 47–68, и др.

[2] См.: *Киселев И.Я., Лушников А.М.* Трудовое право России и зарубежных стран. М., 2008. С. 193–203; *Рочко А.В.* Организация заработной платы во Франции // Труд за рубежом. 1995. № 3. С. 87–98; *Никифорова А.А.* Влияние заработной платы на эффективность производства // Труд за рубежом. 1995. № 4. С. 38–45; *Фильев В.И.* Заработная плата в зарубежных странах. М., 1997, и др.

[3] См.: *Никифорова А.А.* Регулирование заработной платы в бюджетных отраслях // Труд за рубежом. 1998. № 4. С. 74.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ские гарантии (минимальный уровень гарантий) трудовых прав работников, связанных с оплатой труда; порядок оплаты труда работников бюджетной сферы. Остальные вопросы, касающиеся правового регулирования заработной платы, находятся в сфере локального и договорного регулирования.

2. Нами предлагается следующий перечень принципов правовой организации заработной платы: 1) сочетания методов государственного, локального и договорного (коллективного и индивидуального) регулирования оплаты труда; 2) равенства (единства) и дифференциации в правовом регулировании заработной платы, а равно запрет дискриминации в оплате труда; 3) обеспечения справедливой заработной платы, что означает: а) оплату по труду (индивидуализация заработной платы); б) оплату труда, обеспечивающую достойное человека существование для него самого и его семьи (алиментарный характер заработной платы); 4) правовой охраны заработной платы (гарантированности оплаты труда).

22.3. Понятие и структура заработной платы (проблемы теории)

Еще в рамках классической политэкономии была сформулирована теория рыночной экономики, основанная на взаимодействии трех рынков: товаров, капиталов и труда. Отсюда вытекает очевидный для экономистов вывод о продаже рабочим своей рабочей силы на рынке труда. Следовательно, заработная плата есть цена рабочей силы, складывающаяся на рынке труда под влиянием предложения и спроса на нее. Для предпринимателя заработная плата наемных работников составляет часть производственных затрат и служит стимулирующим средством для повышения производительности труда работников. В свою очередь для работников заработная плата является чаще всего единственным источником существования. Отсюда двоякая функция заработной платы: стимулирующая и репродуктивная. Первая более важна для работодателя, вторая – для работника, хотя их тесная взаимосвязь была очевидна изначально. В отношении капиталистического общества XIX в. такая трактовка разделялась экономистами самых различных направлений от Д. Рикардо до К. Маркса.

Правовое содержание понятия заработной платы в юридической науке также не вызывало первоначально больших разночтений. Поскольку трудовые отношения регулировались посредством договора личного найма, то плата за наем труда как раз и являлась заработной платой. Корифеи немецкой цивилистики Г. Дернбург и Б. Виндшейд

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

не делали различий между личным и имущественным наймом, что отождествляло плату за наем с заработной платой. Это вызвало обоснованную критику первых ученых-трудовиков начиная с Ф. Лотмара и Л.С. Таля.

Л.С. Таль, определяя сущность трудового договора, в качестве одного из основных его элементов называл «обещание работодателем вознаграждения, которому присущ алиментарный характер»[1]. Алиментарность заработной платы обосновывалась тем, что заработная плата выступала в качестве единственного источника материального содержания работников. Л.С. Таль писал, что право рабочего на заработную плату приближается по своей юридической природе к праву на алименты. Заработная плата должна обеспечить материальное существование алиментируемого, так же как и алименты должнаы отвечать принципам неотчуждаемости и неприкосновенности[2].

А.Н. Миклашевский, анализируя понятие заработной платы, особо подчеркивал, что «заработная плата, получаемая каждым средним рабочим в виде денег, должна быть достаточна для того, чтобы он, покупая на нее средства существования, прожил известное число лет и дал себе на смену нового работника – своего сына»[3]. Таким образом, обосновывался тезис о праве на достойное человеческое существование. Нельзя не отметить, что постановка проблемы о праве человека на достойное существование в российской юридической науке связана с именами И.А. Покровского и П.И. Новгородцева[4]. Для отечественных ученых было очевидно принципиальное отличие правового содержания заработной платы и платы по гражданско-правовым договорам[5]. И.С. Войтинский особо подчеркивал необходимость законодательного установления минимального размера заработной платы, который, в отличие от трудового договора, для гражданско-правовых сделок неприемлем[6].

При отождествлении наемного труда с прочими товарами приравнивание заработной платы к плате за наем неизбежно. Но ложность

---

[1] *Таль Л.С.* Очерки промышленного права. М., 1916. С. 72–75; *Он же.* Очерки промышленного рабочего права. М., 1918. С. 97.

[2] См.: *Таль Л.С.* Очерки промышленного рабочего права. С. 158.

[3] *Миклашевский А.Н.* Анализ понятия заработной платы // Оттиск из «Экономического журнала». 1891. № 6/7. С. 4.

[4] См.: *Новгородцев П.И., Покровский И.А.* О праве на существование. Социально-философские этюды. СПб.; М., 1911; *Новгородцев П.И.* Введение в философию права. Кризис современного правосознания. СПб., 2000 (по изд. 1909 г.). С. 272–274 и др.

[5] См.: *Войтинский Вл.* Заработная плата. СПб., 1910. С. 3–10; *Миклашевский А.Н.* Повышение и регулирование заработной платы. СПб., 1893.

[6] См.: *Войтинский И.С.* Минимальная заработная плата. Пг., 1917. С. 5 и далее.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

второго положения связана с ошибочностью самой посылки. А.Е. Пашерстник обратил внимание на то, что в буржуазном праве нет четкого разграничения понятий возмездности и взаимности. Отсюда классическое для французской науки начала XX в. утверждение о вознаграждении за труд, восходящее к трудам М. Капитана: «Можно сказать, что это синоним исполнения. Платить – это значит исполнять обязательства»[1]. С этим можно было бы согласиться, если абстрагироваться от единства частных и публичных начал в трудовых отношениях. Это означает, что выплата заработной платы остается юридической обязанностью работодателя, но она определяется не только самим договором на принципах взаимности, но и с участием государства с учетом возмездности, понимаемой более широко, чем в гражданском праве.

В первые годы советской власти анализ понятия заработной платы как правовой категории проводился в прикладном ключе[2]. Так, К.М. Варшавский рассматривал вопросы установления минимальной заработной платы, повременной и сдельной оплаты труда, порядка выплаты, вознаграждения за труд в натуре[3]. Но определения понятия заработной платы он не дал. В общем виде понятие заработной платы определялось советскими учеными 20-х годов как вознаграждение, которое получает работник за свою работу в чужом хозяйстве в качестве наемной рабочей силы. К заработной плате относились лишь те суммы, которые выплачивались работнику за произведенную работу по трудовому договору (вознаграждение за работу в нормальное рабочее время; в сдельном порядке, в том числе за переработку; вознаграждение за сверхурочную работу, всякие наградные и премиальные). В заработную плату не включались деньги, выдаваемые на покупку сырья и материалов, возмещение работнику расходов (компенсаций), выплаты на основании договоров и закона, не являющиеся вознаграждением за работу (подъемные, командировочные, компенсация за спецодежду, компенсация за неиспользованный отпуск, за инструменты, пособие по социальному страхованию, выплата на общественные работы)[4].

---

[1] Цит. по.: *Пашерстник А.Е.* К вопросу о понятии вознаграждения за труд рабочих и служащих // Вопросы трудового права. М.; Л., 1948. Вып. 1. С. 121.

[2] См.: *Гурвич С., Позняков С.* Заработная плата. Теоретические основы и современные проблемы. М., 1929; *Гуревич А.* Заработная плата прежде и теперь. М., 1923; *Ревзин Ф.* Политика заработной платы и коллективный договор. М., 1927; *Халатов А.* К вопросу о политике заработной платы. М., 1923 и др.

[3] См.: *Варшавский К.М.* Указ. соч. С. 98–130.

[4] См.: *Левин М.Н.* Заработная плата. М., 1927. С. 3–6.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

С.Л. Рабинович-Захарин предпринял попытку вывести определение заработной платы, с указанием на критерии ее начисления, как вознаграждения, которое работник получает непосредственно от нанимателя и которое исчисляется в соответствии с количеством затрачиваемой рабочей силы. Тем самым подчеркивался важнейший признак заработной платы как оплаты затраченного труда (а не готового продукта). Это составляет суть заработной платы как вознаграждения за труд работников. По его мнению, в заработную плату подлежат включению как основная, повременная, сдельная оплата, так и всякие дополнительные виды вознаграждения (премии, процентные отчисления и т.д.); как вознаграждение за работу в нормальное время и в нормальных условиях, так и доплаты за сверхурочную, праздничную, ночную, вредную работу; как за фактически выполненную работу, так и за пропущенное время в тех случаях, когда закон или договор обязывает нанимателя к сохранению вознаграждения[1]. Названный ученый внес существенный вклад в развитие советского учения о заработной плате. Он проанализировал зарубежное законодательство о заработной плате и выделил этапы его развития, рассмотрел историю российского и советского законодательства, включая КЗоТ 1922 г.; определил соотношение законодательного и договорного регулирования заработной платы, дал характеристику правового нормирования заработной платы отдельных категорий работников и оснований ее дифференциации[2].

В 30–50-е годы вопросы правового регулирования заработной платы рассматривались не только в прикладном, но и теоретическом ключе[3]. Это означало изучение права на вознаграждение как необходимой составляющей трудового договора, трудового правоотношения. Большинством авторов подчеркивался возмездный характер трудо-

[1] См.: *Рабинович-Захарин С.Л.* Заработная плата по советскому праву. М., 1927. С. 8–9.

[2] См.: *Рабинович-Захарин С.Л.* Вознаграждение работников государственных учреждений и предприятий. М., 1925; *Он же.* Оплата труда по советскому законодательству. М., 1927 и др.

[3] См.: *Винников А.С.* Правильно расходовать фонд заработной платы. М., 1935; *Войтинский И.С.* Социалистический принцип оплаты по труду // Советское государство. 1935. № 3. С. 43–50; *Каринский С.С.* Правовое регулирование заработной платы рабочих и служащих промышленных предприятий. М., 1943; *Киселев Я.Л.* Законодательство о труде и заработной плате рабочих и служащих промышленных предприятий. М.; Л., 1943; *Пашерстник А.Е.* Вопросы правового регулирования заработной платы в условиях Отечественной войны // Известия АН СССР. Отд. экономики и права. 1945. № 2. С. 13–23 и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

вого правоотношения[1]. Так, П.Д. Каминская в определение трудового договора включала обязанность предприятия выплатить вознаграждение по заранее установленным нормам, по количеству и качеству труда[2]. Тем самым подчеркивалась такая особенность заработной платы, как мера вознаграждения за норму труда. В этом смысле заработная плата является нормированной оплатой труда, производимой по заранее установленным нормам и расценкам[3]. В учебной литературе тех лет заработная плата определялась как «вознаграждение, уплачиваемое рабочим и служащим за выполнение ими своих трудовых обязанностей в размерах, установленных законом или на основе закона по количеству и качеству труда»[4].

Во многом этапной в исследовании заработной платы стала фундаментальная работа А.Е. Пашерстника «Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих». Им были обоснованы критерии разграничения вознаграждения за труд в трудовых отношениях и вознаграждения за труд в имущественных отношениях гражданско-правового характера[5]. Особой заслугой А.Е. Пашерстника является обоснование необходимости исследования заработной платы не как общественно-экономической категории вообще, а сквозь призму трудового правоотношения, с точки зрения правомочий и обязанностей субъектов трудового правоотношения. По его утверждению, юридическая природа и содержание вознаграждения за труд могут быть поняты лишь в связи с природой и содержанием трудового правоотношения: притязания работника на определенный размер заработной платы и соответствующая обязанность предприятия в конкретном трудовом правоотношении. В этой связи он дал следующее определение: «Заработная плата как элемент трудового правоотношения есть вознаграждение, которое предприятие, учреждение или хозяйство обязано выплачивать рабочим и служащим за их труд в соответствии с его количеством и качеством по заранее установленным нормативам»[6]. Он выделил три главные народно-хозяйственные функции за-

[1] См.: *Догадов В.М.* Очерки трудового права. Л., 1927. С. 66; *Александров Н.Г.* Трудовое правоотношение. М., 1948. С. 289–292, 328 и др.

[2] См.: *Каминская П.Д.* Понятие трудового договора в советском праве // Вопросы трудового права. М.; Л., 1948. Вып. 1. С. 118–119.

[3] См.: Трудовое право России / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М., 2007. С. 470.

[4] *Александров Н.Г., Москаленко Г.К.* Советское трудовое право. М., 1947. С. 177.

[5] См.: *Пашерстник А.Е.* Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих. М.; Л., 1949. С. 107–130.

[6] Там же. С. 160.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

работной платы: 1) фактор, определяющий материально-бытовое положение трудящегося; 2) важнейший рычаг повышения производительности труда; 3) вид издержек производства – один из элементов себестоимости продукции[1]. А.Е. Пашерстник последовательно связывал размер заработной платы с результатами работы предприятий, тогда как ряд ученых[2] указывали на независимость размера вознаграждения от доходности предприятия. А.А. Фатуев отмечал, что «концепция А.Е. Пашерстника была настолько стройна, аргументация убедительна, а обобщенный им материал – труды отечественных и зарубежных авторов по экономике, философии, праву, социологии, политической экономии... – столь впечатляющ, что определение понятия заработной платы, сформулированное им в 1946 году, стало общепризнанным во всей учебной и научной литературе по трудовому праву более чем на 20-летний период»[3]. Однако следует отметить, что эта научная концепция была создана в период господства государственного нормирования заработной платы.

Хозяйственная реформа 60-х годов и последующие экономические реформы внесли свои коррективы в соотношение методов правового регулирования заработной платы, повышение ее роли как формы материального стимулирования из фондов материального поощрения на предприятии. Г.К. Москаленко обосновывал предложение о предоставлении сторонам коллективного договора права вносить улучшение в утвержденные системы заработной платы и решать некоторые другие тарифные вопросы с учетом особенностей данного предприятия[4]. Такая позиция встретила поддержку у части советских ученых-трудовиков[5], но не нашла отражения в нормативных актах, регулирующих заработную плату в условиях экономической реформы.

В ходе расширения хозяйственной самостоятельности предприятий часть вознаграждения за труд ставилась в зависимость от результативности (доходности) работы предприятия. Это потребовало иных подходов к определению заработной платы. 60–70-е годы характеризовались активными научными исследованиями как теоретических, так и прак-

[1] *Пашерстник А.Е.* Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих. С. 155–156.

[2] См., например: *Александров Н.Г.* Советское трудовое право. М., 1954. С. 240.

[3] *Фатуев А.А.* Вознаграждение за труд по советскому трудовому праву. М.,1977. С. 7.

[4] См.: *Москаленко Г.К.* Коллективный договор по советскому праву. М., 1960. С. 18.

[5] См.: Правовое положение профсоюзов в СССР / Под ред. Ф.М. Левиант, А.С. Пашкова. Л., 1962. С. 36 и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

тических вопросов правовой организации оплаты труда. В этой связи рядом авторов обосновывались дополнительные критерии заработной платы как правовой категории. А.Д. Зайкин и С.И. Шкурко включили в определение заработной платы характеристику ее структуры, указав, что «основная часть заработной платы не зависит от доходности предприятия, а дополнительная часть находится в определенной зависимости от доходности (рентабельности) предприятия»[1].

Р.З. Лившиц в определение заработной платы привнес дополнительный признак «вознаграждения за труд в течение установленного рабочего времени». Под заработной платой он понимал вознаграждение, которое предприятие (учреждение) обязано выплачивать рабочим и служащим за их труд в течение установленного рабочего времени в соответствии с количеством и качеством труда по заранее определенным нормам и расценкам[2]. С таким дополнительным критерием, связанным с рабочим временем, не согласились некоторые ученые-трудовики, подчеркивая, что труд может протекать и в не установленное законом время, т.е. во время, сверх нормы (в том числе сверхурочная работа) и подлежит оплате[3].

А.А. Фатуев в качестве существенного изъяна в определениях заработной платы, которые были обоснованы А.Е. Пашерстником, Р.З. Лившицем и другими авторами, называл применение экономических категорий «количество и качество труда», «затраты и результаты труда» путем их прямого заимствования и механического внесения в трудовое право. Он писал, что «юристам не следует воспринимать идеи, выводы и категории других наук без всякой обработки. Они должны переводиться на язык права... чтобы при этом были отражены кардинальные свойства всего правоотношения в целом»[4]. В этой связи А.А. Фатуев полагал, что «к заработной плате следует отнести лишь вознаграждение по заранее установленным нормам и расценкам за выполнение и перевыполнение обязательной для работника меры труда, определенной на основе объективных измерителей труда»[5]. При этом имелась в виду мера труда как единство экстенсивной (нормы рабочего времени) и интенсивной (нормы выработки, нормы обслуживания и т.д.) вели-

[1] *Зайкин А.Д., Шкурко С.И.* Правовые вопросы организации заработной платы. М., 1967. С. 10.

[2] См.: *Лившиц Р.З.* Указ. соч. С. 27.

[3] См.: *Процевский А.И.* Заработная плата и эффективность общественного производства. Харьков, 1975. С. 89.

[4] *Фатуев А.А.* Указ. соч. С. 18.

[5] Там же. С. 51.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

чины труда. Таким образом, определение заработной платы было дополнено иным критерием – «вознаграждения за выполнение и перевыполнение меры труда».

Заработная плата каждого работника зависит как от объективных (постоянных) факторов (квалификация, сложность выполняемой работы, количество и качество затраченного труда), так и субъективных (переменных) факторов (инициатива в труде и т.п.). В советской науке трудового права большинством ученых обосновывалось выделение в структуре заработной платы в зависимости от названных факторов ее основной части, которая призвана учитывать постоянные характеристики труда, и дополнительной части, учитывающей отношение работника к труду. Р.З. Лившиц ту же структуру заработной платы охарактеризовал по иным критериям. По его мнению, с правовой точки зрения деление заработной платы на основную (постоянную) и дополнительную (переменную) заключается в том, что основная часть заработной платы представляет собой оплату по затратам труда в размерах, установленных в централизованном порядке для всей страны. Дополнительная часть заработной платы представляет собой оплату по результатам труда в размерах, установленных на каждом предприятии[1]. По этому поводу А.А. Фатуев отмечал, что Р.З. Лившиц излагает одну из точек зрения, существующих в экономической литературе, и «не предпринимает попытки показать, чем именно в правовом аспекте затраты отличаются от результатов труда»[2].

С изменением социально-экономических условий в стране, проведением перестройки Р.З. Лившиц писал о том, что прежнее выделение в составе заработной платы обособленных частей, компенсирующих затраты и результаты труда, утратило фактическое основание: вся заработная плата призвана компенсировать результаты труда. В значительной степени отпал и такой критерий разграничения частей заработной платы, как метод правового регулирования (централизованный и локальный). Таким образом, и по источникам оплаты, и по факторам оплаты, и по методам правового регулирования произошло сближение основной и дополнительной заработной платы, становление единой системы оплаты труда по его результатам. Исходя из этого Р.З. Лившиц обосновал иной критерий деления заработной платы на основную и дополнительную – это качество выполнения трудовых обязанностей: обычное качество вознаграждается основной заработ-

[1] См.: *Лившиц Р.З.* Указ. соч. С. 29–30.
[2] *Фатуев А.А.* Указ. соч. С. 18.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ной платой, выше обычного – еще и дополнительной. Основная заработная плата выплачивается за добросовестное выполнение обязанностей по трудовому договору. Дополнительная заработная плата выплачивается за превышение обязанностей по трудовому договору[1]. Отсюда и премирование работников должно осуществляться за «сверхнормативное» поведение. Следует отметить, что в советской правовой литературе высказывались различные точки зрения по вопросу о том, должно ли осуществляться премирование только за перевыполнение установленных заданий или оно может осуществляться и в случаях выполнения установленных заданий при соблюдении соответствующего качества. Большинство ученых опирались на сложившуюся локальную практику премирования на социалистических предприятиях, Типовые положения о премировании (например, Типовое положение о премировании работников промышленных предприятий от 4 февраля 1967 г.). Они полагали, что хотя выполнение меры труда, норм выработки и времени и входит в круг прямых обязанностей работника и оплачивается ему сдельно или повременно, премирование за это допустимо, так как премия, являясь необходимым дополнением к элементам тарифной системы (оклад, ставка), в целом составляет общий комплекс материального стимулирования заинтересованности в выполнении производственных заданий, включая и трудовую инициативу[2]. Более того, некоторые авторы высказывали мнение о том, что в условиях научно-технического прогресса перевыполнение показателей просто вредно, а выплата премий за выполнение нормы материально заинтересовывает работника, так как невыполнение влечет потерю части заработка[3]. Однако встречались в литературе и иные суждения. Так, А.В. Пятаков полагал, что в условиях научно-технического прогресса необходимо изменить показатели премирования и постепенно отказаться от премирования за выполнение норм труда, входящих в круг обязанностей работников, заменяя его поощрением за достижение более высоких, прогрессивных показателей, свидетельствующих о повышении производительности труда[4].

[1] См.: *Лившиц Р.З.* Трудовое законодательство: настоящее и будущее. М., 1989. С. 147–148.

[2] См.: *Орлов А.Г.* Право и инициатива в труде. М.,1982. С. 73; *Каринский С.С.* Материальные и моральные стимулы к повышению производительности труда. М., 1966. С. 65; *Тищенков И.А., Фатуев А.А.* Правовые вопросы материального стимулирования работников промышленности. М., 1972. С. 154–155, и др.

[3] См.: *Шкурко С.И.* Материальное стимулирование в новых условиях хозяйствования. М., 1970. С. 34–40.

[4] См.: Трудовое право и научно-технический прогресс. М., 1974. С. 296.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Начиная с середины 60-х годов существенно возрос интерес исследователей к проблемам материального стимулирования труда, совершенствования правовых форм и систем заработной платы. В этот период особое внимание уделялось вопросам правовой организации премирования работников. До начала 70-х годов этой проблеме были посвящены одна докторская (С.С. Каринский (1965 г.)) и около десяти кандидатских диссертаций (Г.В. Муцинов (1964 г.), В.С. Куприянов и А.А. Фатуев (1966 г.), М.И. Кучма (1969 г.), Г.Т. Поздняков (1971 г.), И.М. Горбачев и В.Н. Ронжин (1972 г.) и др.). Большинство советских ученых-трудовиков были единодушны в разделении систем премирования работников на премирование, обусловленное системой оплаты труда (текущие премии), и премирование вне системы оплаты труда (разовые премии)[1]. Так, еще С.Л. Рабинович-Захарин отмечал, что с точки зрения правового регулирования существенно то, что выплата систематически выплачиваемых премий обязательна для нанимателя, поскольку нормы, факторы, круг премируемых установлены договором. Выдача единовременных (наградных) премий производится по усмотрению нанимателя[2]. Таким образом, правовая классификация премий проводилась по единственному, но важнейшему юридическому признаку – наличию или отсутствию у работника права на получение премии. В отличие от премий вне системы оплаты труда, премии, обусловленные системой оплаты труда, выплачивались на основании локальных положений о премировании, и право на их получение обеспечивалось юрисдикционной защитой в КТС и судах[3]. При этом премии, обусловленные системой оплаты труда, большинство ученых включали в состав заработной платы. В качестве признаков, характеризующих эти премии, назывались установленные в локальных (заводских) положениях о премировании: а) определенный круг лиц, имеющих право на получение премии; б) показатели и условия премирования; в) размер премий; г) порядок и сроки выплаты; д) основания частичного или полного лишения премии (депремирования). В свою очередь премии, не обусловленные системой оплаты

[1] См.: *Гуляев Г.И.* Поощрительные фонды предприятий. М., 1969. С. 62–66; *Каринский С.С.* Хозяйственная реформа и проблемы премирования рабочих и служащих // Хозяйственная реформа, труд и право. М., 1969. С. 130; *Лившиц Р.З.* Заработная плата в СССР. С. 144–145; *Шкурко С.И.* Премирование рабочих в промышленности. Правовые вопросы. М., 1963. С. 4–5, и др.

[2] См.: *Рабинович-Захарин С.Л.* Указ. соч. С. 75.

[3] См.: Постановление Пленума Верховного Суда СССР от 24 ноября 1978 г. № 10 «О применении судами законодательства, регулирующего оплату труда рабочих и служащих» (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 30 ноября 1990 г. № 14).

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

труда, вышеназванным признакам не отвечали, выплачивались по усмотрению администрации предприятия и носили разовый характер. Однако на практике отдельные виды премий под данную классификацию в полной мере не подходили. Они могли носить разовый поощрительный характер, но при этом выплачиваться на основании локальных положений о премировании. В этой связи в советской литературе по трудовому праву предметом дискуссий стал вопрос о правовой природе ряда премий и премиальных вознаграждений, таких как премии за создание и внедрение новой техники, за экономию материальных ресурсов, топлива, вознаграждения по итогам работы за год и др. Так, премии за экономию материальных ресурсов одни авторы относили к премиям, обусловленным системой оплаты труда[1], другие – к премиям, занимающим промежуточное положение между премиями, обусловленными системой оплаты труда, и премиями вне системы оплаты труда[2]. В отношении ежегодного вознаграждения по итогам работы за год мнения ученых также разделились. Одни рассматривали его как одну из разновидностей премирования[3], другие – как самостоятельную форму материального стимулирования, отличную от системы премирования[4], третьи – как форму участия рабочих и служащих в распределении прибыли предприятия[5].

С.С. Каринский, избрав предметом исследования правовое регулирование заработной платы, особое внимание уделил проблемам материального стимулирования, правового режима дополнительной части заработной платы, анализу правовой природы различных выплат (доплаты-компенсации, доплаты-гарантии, надбавки, премии, обусловленные системой оплаты труда, и премии специального назначения), их соотношение с заработной платой, выделяя признаки, позволяющие относить их к заработной плате[6]. С.С. Каринский, как и ранее С.Л. Рабинович-Захарин, выделял право на премию, вы-

[1] См.: *Зайкин А.Д., Шкурко С.И.* Указ. соч. С. 193–194 и др.

[2] См.: *Кучма М.И.* Правовые вопросы премирования работников промышленных предприятий, осуществляемого вне системы оплаты труда: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 1969. С. 8–9.

[3] См.: *Зайкин А.Д., Муцинов Г.В.* Основы трудового законодательства СССР. М., 1971. С. 153.

[4] См.: *Каринский С.С.* Оплата труда в промышленности. С. 16.

[5] См.: *Лившиц Р.З.* Указ. соч. С. 35.

[6] См.: *Каринский С.С.* Поощрения за успешный труд по советскому праву. М., 1961; *Он же.* Правовое регулирование заработной платы. М., 1963; *Он же.* Материальные и моральные стимулы к повышению производительности труда. М., 1966; *Он же*. Оплата труда в промышленности. М., 1971.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

плачиваемую по системам заработной платы, и право на поощрение, в том числе материальное. Первое относится к элементам трудового правоотношения, а второе к нему не относится. Праву на поощрение не корреспондирует, как утверждал ученый, обязанность администрации предприятия выплатить поощрение. Однако С.С. Каринский не отвечал на вопрос о том, в рамках каких правоотношений реализуется право на материальное поощрение. На этот вопрос ответил А.И. Процевский. Он рассмотрел понятие заработной платы в ключе теоретической концепции «расщепленного трудового правоотношения». По его утверждению, заработная плата – это вознаграждение, которое предприятие обязано выплачивать работнику, поэтому право на заработную плату является субъективным правом, которому корреспондирует обязанность предприятия по выплате заработной платы. Между тем, как писал А.И. Процевский, право на заработную плату возникает у работника при выполнении обусловленной в трудовом договоре работы, право же на премиальное вознаграждение при этом еще не возникает, необходимо достижение дополнительных показателей и соблюдение определенных условий. В этой связи право работника на премию и обязанность предприятия ее выплатить составляют содержание иного правоотношения – поощрительного[1]. Таким образом, право на заработную плату как элемент трудового правоотношения связывается с гарантированной выплатой по заранее установленным нормам и расценкам основной (тарифной) части заработной платы. Право на дополнительную (премиальную) часть независимо от вида премий (текущие, разовые) реализуется в рамках поощрительного правоотношения, вторичного по отношению к трудовому. В то же время практически все советские ученые-трудовики премии, обусловленные системой оплаты труда, считали составной частью заработной платы, поэтому их выплата входит в обязанность предприятия как стороны трудового правоотношения при достижении работником показателей и условий премирования.

Наряду с теоретическими вопросами премирования в советской литературе по трудовому праву активно обсуждались и прикладные вопросы практики применения на предприятиях локальных положений о премировании, разработке показателей, условий премирования, перечня работников, имеющих право на получение вознаграждения по итогам работы за год, а именно вопросы о праве временных и сезонных работников на получение этого вознаграждения, определения непре-

[1] См.: *Процевский А.И.* Указ. соч. С. 91, 105 и далее.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

рывного стажа для назначения этого вознаграждения и т.д. Рассматривались правовые вопросы, связанные с развитием передовых починов трудовых коллективов по организации материального стимулирования рабочих и служащих за лучшее использование производственных мощностей (опыт Сумского машиностроительного производственного объединения им. М.В. Фрунзе), за увеличение выпуска продукции с меньшей численностью персонала (опыт щекинского объединения «Азот», так называемый Щекинский опыт), за выполнение встречных планов и др. В 80-е годы в связи с расширением участия работников в управлении предприятием и повышением роли трудовых коллективов предметом специальных исследований стали коллективные формы оплаты и стимулирования труда, в том числе бригадные формы оплаты труда, распределение бригадного заработка на основе коэффициента трудового участия (КТУ)[1].

С учетом обобщения предшествующей практики были изданы Типовые положения о премировании[2] и проводилось их последующее обновление на рубеже 70–80-х годов[3]. Передовые почины трудовых коллективов облекались в формы постановлений Правительства, ГКТ СССР, посвященных порядку внедрения и применения новых форм материального стимулирования работников[4], поощрялись экспери-

[1] См.: Правовая организация материального стимулирования труда рабочих и служащих. М., 1989. С. 46–93; *Маврин С.П.* Правовые средства управления трудом на предприятии. Л., 1989. С. 106–112; *Хохлов Е.Б.* Экономические методы управления и трудовое право. С. 143–146.

[2] Типовое положение о премировании работников промышленных предприятий, переводимых на новую систему планирования и экономического стимулирования производства от 4 февраля 1967 г. // Бюллетень ГКТ СССР. 1967. № 4.

[3] См.: Основные положения о премировании работников производственных объединений (комбинатов) и предприятий промышленности за основные результаты хозяйственной деятельности, утв. Постановлением ГКТ СССР и Президиума ВЦСПС от 28 июня 1977 г. (с изм. и доп.) // Бюллетень ГКТ СССР. 1980. № 10; Положение о премировании работников за сбор, хранение, сдачу и отгрузку лома и отходов черных металлов, утв. Постановлением ГКТ СССР от 1 декабря 1977 г. // Бюллетень ГКТ СССР. 1978. № 4, и др.

[4] См.: О мерах по усилению заинтересованности производственных объединений (комбинатов) и предприятий промышленности во внедрении комплексной системы организации производства, труда, управления и заработной платы, применяемой на ВАЗе: Постановление Совета Министров СССР от 5 апреля 1979 г. // СП СССР. 1979. № 10. С. 63; Общие методические указания о порядке изучения, обобщения и внедрения передового опыта, утв. Постановлением Госкомитета по науке и технике, ВЦСПС от 11 августа 1978 г. // Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств СССР. 1979. № 7; Порядок применения Щекинского метода в совершенствовании организации труда, материального стимулирования и планирования, утв. Постановлением ГКТ

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

менты в этой сфере хозяйственной практики[1]. Таким образом, локальная практика материального стимулирования обретала нормативную форму централизованного правового регулирования.

Особое место в работах советских ученых-трудовиков отводилось анализу роли премирования в обеспечении трудовой дисциплины, вопросу о правовой природе депремирования работников. Следует отметить, что законодатель не использовал термин «депремирование» в нормативных актах, а применял понятие «лишение работника премий полностью или частично». С.С. Каринский особо подчеркивал, что следует проводить четкое отграничение депремирования как полного или частичного лишения премии работника, выполнившего показатели и условия премирования, от случаев неначисления работнику премии или ее уменьшения при несоблюдении условий и показателей премирования. При этом депремирование виделось ученому как один из способов корректировки материального поощрения[2]. В Типовом положении о премировании 1967 г. в качестве оснований лишения работника премий полностью или частично назывались производственные упущения и прогул. В Основных положениях о премировании работников предприятий, объединений (комбинатов) промышленности за основные результаты хозяйственной деятельности 1977 г. этот перечень был дополнен появлением на работе в нетрезвом состоянии, привлечением к административной либо уголовной ответственности либо применением мер общественного воздействия за хулиганство и пьянство. Кроме того, на основании Постановления Совета Министров СССР и ВЦСПС от 28 июля 1983 г. «О дополнительных мерах по укреплению трудовой дисциплины» рабочим и служащим, уволен-

СССР, Госплана СССР, Минфина СССР и ВЦСПС от 11 апреля 1978 г. // Бюллетень ГКТ СССР. 1978. № 7, и др.

[1] См.: О проведении эксперимента по применению новых принципов и условий совершенствования премирования работников отдельных производственных объединений и предприятий Министерства электротехнической промышленности за основные результаты хозяйственной деятельности, утв. Постановлением ГКТ СССР и ВЦСПС от 27 мая 1983 г. // Бюллетень ГКТ СССР. 1983. № 9; О проведении в ряде основных цехов производственных объединений (комбинатов) и предприятий Министерства черной металлургии Украинской ССР эксперимента по развитию бригадного хозрасчета, повышению материальной заинтересованности и ответственности бригад за снижение себестоимости выпускаемой продукции, утв. Постановлением ГКТ СССР и ВЦСПС от 29 декабря 1984 г. // Там же. 1985. № 6, и др.

[2] См.: *Каринский С.С.* Правовое регулирование заработной платы. С. 113; *Он же*. Правовые способы материального и морального стимулирования рабочих и служащих к дальнейшему повышению эффективности труда: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1965. С. 18–19.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ным за систематические нарушения трудовой дисциплины, прогулы без уважительных причин, появление на работе в нетрезвом состоянии премии по новому месту работы в течение 6 месяцев выплачивались в половинном размере[1].

Таким образом, основаниями депремирования являлись дисциплинарные проступки и производственные упущения. Определение производственного упущения в весьма общей форме было дано в директивном письме ГКТ СССР и ВЦСПС от 28 декабря 1960 г., согласно которому к производственным упущениям в зависимости от специфики производства могли относиться только проступки, непосредственно влияющие на ход производства (нарушения технологического процесса, правил технической эксплуатации, изготовление недоброкачественной продукции по вине рабочего и т.д.)[2]. В юридической литературе была предпринята попытка конкретизировать это определение с учетом его правовой природы. Так, М.И. Бару писал, что под производственным упущением понимается «виновное, противоправное действие или бездействие, расцениваемое как дисциплинарный проступок, повлиявшее неблагоприятно на ход производства, выразившееся в нарушении технологического процесса и других нарушениях, предусмотренных в перечне, установленном руководителем предприятия по согласованию с фабзавместкомом»[3] профсоюза. Многие ученые ратовали за установление исчерпывающего перечня производственных упущений в локальных положениях о премировании, так как, по их мнению, трудящийся должен быть гарантирован от необъективных решений должностных лиц. Он должен быть уверен в том, что имеет реальную возможность получить премию при достижении показателей и условий премирования[4]. При этом многими авторами производственное упущение рассматривалось как нарушение трудовой дисциплины. Логично предположить, что и депремирование в этом случае следовало оценивать как вид дисциплинарного взыскания. Однако КЗоТы 1922 и 1971 гг. и Типовые правила внутреннего трудового распорядка 1984 г. содержали закрытый перечень дисциплинарных взысканий, который не включал депремирования. В этой

[1] СП СССР. 1983. № 21. Ст. 116.

[2] Социалистический труд. 1961. № 5. С. 142.

[3] *Бару М.И.* Гарантии законности в трудовых отношениях при осуществлении задач хозяйственной реформы // Хозяйственная реформа и трудовое право. М., 1970. С. 98.

[4] См., например: *Тищенков И.А., Фатуев А.А.* Правовые вопросы материального стимулирования работников промышленности. М., 1972. С. 108; *Фатуев А.А.* Вознаграждение за труд по советскому трудовому праву. С. 69 и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

связи мнения ученых-трудовиков по вопросу о правовой природе депремирования разделились. Одни из них признавали депремирование в качестве своеобразной меры юридической ответственности, отличающейся от дисциплинарного взыскания[1], либо в качестве особой материальной санкции[2]. Другие ученые подчеркивали однородность природы дисциплинарных взысканий за производственное упущение и депремирования и предлагали в законодательном порядке установить запрет одновременного депремирования и наложения дисциплинарного взыскания за один и тот же дисциплинарный проступок[3]. Для того чтобы назвать депремирование мерой дисциплинарной ответственности, не было формальных юридических оснований в силу вышеназванной позиции советского законодателя. Между тем опыт отнесения лишения премий к дисциплинарным взысканиям имелся в законодательстве ряда социалистических стран. Так, согласно Кодексу о труде Венгерской Народной Республики (ВНР) 1967 г. (ст. 55), Кодексу труда Чехословацкой Советской Социалистической Республики (ЧССР) 1965 г. (ст. 77) могло быть применено дисциплинарное взыскание в виде снижения заработной платы или лишения премии.

Некоторые исследователи не отождествляли депремирование с мерами юридической ответственности, а рассматривали депремирование за производственное упущение как форму учета количества и качества труда работников при его оплате и считали неприемлемым депремирование за дисциплинарные проступки (прогулы, хищения и т.п.)[4].

К сожалению, современный законодатель не расставил точки над «i» в этой дискуссии о правовой природе депремирования работников. В ТК РФ он ограничился лишь правовой регламентацией порядка установления стимулирующих выплат (ст. 135). В этой связи практика депремирования на основании локальных положений весьма неоднозначна и многообразна: от отказа включать в названные локальные

[1] См.: *Кленов Е.А., Малов В.Г.* Материальная ответственность рабочих и служащих на предприятии. М., 1968. С. 26–27; *Кондратьев Р.И.* Локальные нормы трудового права и материальное стимулирование. Львов, 1973. С. 140, и др.

[2] См.: *Каринский С.С.* Оплата труда в промышленности. М., 1971. С. 119.

[3] См.: *Лившиц Р.З.* Указ. соч. С. 168–169; *Муцинов Г.В.* Правовое регулирование премиальной оплаты труда рабочих в промышленности: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 1964. С. 13–14; *Поздняков Г.Т.* Правовая организация премирования рабочих в условиях хозяйственной реформы: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харьков, 1971. С. 17–18 и др.

[4] См.: *Зайкин А.Д., Шкурко С.И.* Указ. соч. С. 151; *Тищенков И.А., Фатуев А.А.* Указ. соч. С. 108; *Горбачев И.М.* Правовое регулирование материального стимулирования рабочих и служащих в современных условиях. Ярославль, 1977. С. 54, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

акты оснований депремирования до самого широкого перечня этих оснований, включающего любые нарушения трудовой дисциплины вплоть до опоздания на работу. К этой проблеме мы еще вернемся в главе данного Курса, посвященной трудоправовой ответственности. Здесь же отметим, что проблему может снять легализация организационной ответственности, о чем будет сказано ниже.

80–90-е годы не отмечены этапными теоретически значимыми изысканиями, специально посвященными заявленной проблеме. Вопросы правовой организации заработной платы рассматривались в ключе социального подхода к регулированию трудовых отношений, интересов, нужд, потребностей личности работника[1], в разрезе материального стимулирования как фактора повышения эффективности производства и качества работы[2], как средства формирования правового поведения личности[3]. Исключение составила комплексная работа А.Д. Зайкина и К.С. Ремезова «Экономико-правовое регулирование труда и заработной платы», где авторами дано определение заработной платы как вознаграждения в денежной форме, которое предприятие обязано выплатить работникам за труд и его конечные результаты по заранее установленным тарифным нормативам за счет средств, заработанных трудовым коллективом, без каких-либо ограничений[4]. Однако в понятие заработной платы включены дополнительные оценочные категории, которые не имеют легального определения: «конечные результаты труда» (что более соответствует вознаграждению по гражданско-правовым договорам), «вознаграждение за счет средств, заработанных трудовым коллективом».

С началом XXI в. интерес к проблемам заработной платы несколько ослабел, а среди публикаций преобладают учебные и практические пособия[5]. Впрочем, за этот период по данной проблеме было защищено

[1] См.: *Вайпан В.А.* Реализация принципа социальной справедливости в правовом регулировании заработной платы рабочих и служащих: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 1989; *Иванов С.А., Лившиц Р.З.* Личность в советском трудовом праве. М., 1982. С. 23–63.

[2] См.: *Орлова (Лушникова) М.В.* Правовой механизм материального стимулирования рабочих и служащих за экономию труда в промышленности: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 1986; Проблемы правового регулирования труда в развитом социалистическом обществе / Под ред. А.С. Пашкова. Л., 1984. С. 158–176, и др.

[3] См.: *Курилов В.И.* Личность. Труд. Право. М., 1989. С. 124–153.

[4] См.: *Зайкин А.Д., Ремизов К.С.* Экономико-правовое регулирование труда и заработной платы. М., 1999. С. 130.

[5] См.: *Жуков А.Л.* Регулирование и организация оплаты труда. М., 2002; *Крапивин О.М., Власов В.И.* Оплата труда: вопросы правового регулирования. М., 2005; *Петров А.А.* Стимулирование работников как социально-правовой инструмент управления трудом. Владивосток, 2002; *Саликова Н.М.* Заработная плата. Гарантии и компен-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

одна докторская (Н.М. Саликова) и около десяти кандидатских диссертаций (Г.А. Пономарева (2001 г.), А.А. Петров (2002 г.), Н.В. Сазонова и П.Б. Цехмистер (2003 г.), Н.А. Корзова (2006 г.), В.А. Ратехина (2007 г.) и др.).

На наш взгляд, заработная плата в качестве правовой категории справедливо рассматривается в науке трудового права как элемент трудового, сложного по своей структуре правоотношения, в рамках которого работник наделен правом требования выплаты заработной платы, а работодатель обязан ее выплатить. Поскольку право на заработную плату является субъективным правом, ему, как отмечалось выше, должна корреспондировать названная обязанность работодателя. Перенос акцентов в определении заработной платы на обязанность работодателя вполне обоснован. Но важен не только факт легального закрепления этой «святой» обязанности работодателя, но и нормативное определение порядка ее исполнения, правового механизма реализации этой обязанности. Кроме того, анализ обязанности работодателя по выплате заработной платы предполагает определение способов обеспечения ее исполнения, ответственности работодателя за нарушение названной обязанности и государственных гарантий по оплате труда. Таким образом, одним из важнейших признаков заработной платы выступает ее гарантированность.

К сожалению, наш законодатель в ТК РФ «обезличил» определение заработной платы, не учел сложившейся научной концепции заработной платы как элемента трудового правоотношения. Тем самым предав забвению правовую природу заработной платы, он определил ее как общее, скорее социально-экономическое понятие. Кроме того, законодатель необоснованно противопоставил в определении заработной платы «вознаграждение за труд» и «компенсационные и стимулирующие выплаты». Согласно ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты (ст. 129)[1]. С таким подходом законодателя невозможно согла-

сации. Екатеринбург, 2002; *Она же.* Оплата труда в Российской Федерации. Правовое исследование. Екатеринбург, 2003; *Уракова Е.В.* Правовое регулирование оплаты труда. Тюмень, 2004, и др.

[1] Отметим, что в первоначальной редакции ст. 129 ТК РФ оплата труда определялась как «система отношений», а заработная плата – как «вознаграждение за труд». Это противоречило традиционным подходам отечественных ученых к этой проблеме, согласно которым эти термины трактовались как синонимы либо заработная плата при-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ситься. Более того, предложенное определение заработной платы не отражает и необходимых признаков этой дефиниции, которые содержатся в Конвенции МОТ № 95 об охране заработной платы (1949 г.). В соответствии с названной Конвенцией термин «заработная плата» означает независимо от названия и метода исчисления всякое вознаграждение или заработок, исчисляемые в деньгах и устанавливаемые соглашением или национальным законодательством, которые в силу письменного или устного договора о найме предприниматель уплачивает трудящемуся за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые оказаны либо должны быть оказаны (ст. 1)[1].

Полагаем, что исполнение названной обязанности работодателя по выплате заработной платы означает:

1) полную выплату заработной платы по заранее установленным нормативам не ниже минимального размера оплаты труда;

2) своевременную выплату заработной платы в установленной трудовым законодательством форме.

Поскольку рассматриваемая обязанность работодателя и права работника носят имущественный, возмездный характер, постольку в основе исполнения работодателем обязанности по выплате заработной платы должны лежать следующие принципы: а) надлежащего исполнения; б) реального исполнения; в) приоритета обязательств по выплате заработной платы по сравнению с обязательствами перед иными кредиторами. Каждый из перечисленных принципов определяет и способы обеспечения исполнения работодателем этой обязанности, меры юридической ответственности и формы защиты (виды государственных гарантий по оплате труда).

1) Принцип надлежащего исполнения обязанности по выплате заработной платы означает, что обязанность должна быть исполнена в надлежащей сумме, в надлежащей форме, в надлежащее время и в надлежащем месте. «Надлежащая сумма» заработной платы обеспечивается следующими государственными гарантиями: 1) заработная плата

знавалась составной частью (элементом структуры) оплаты труда. При этом в самом ТК РФ был сохранен старый подход, в результате чего некоторые его трактовки стали носить непоследовательный характер. Так, в ч. 2 ст. 135 говорилось о «системе оплаты труда», т.е. «системе системы отношений», а ст. 41 повествовала о «размерах оплаты труда», т.е. «размерах системы отношений». Такое разночтение было упразднено изменениями в ТК РФ, внесенными ФЗ от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ.

[1] См.: Международная организация труда. Конвенции, документы, материалы. М., 2007. С. 245.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

должна быть не ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного одновременно на всей территории РФ; 2) установление мер, обеспечивающих повышение уровня реального содержания заработной платы; 3) ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также налогообложения доходов от заработной платы; 4) ограничение оплаты труда в натуральной форме; 5) установление сроков и очередности выплаты заработной платы.

2) Принцип реального исполнения работодателем обязанности по выплате заработной платы означает ее реальную выплату. Привлечение работодателя к материальной, административной ответственности, уплата пени за просрочку выплаты заработной платы не освобождают работодателя от реального исполнения своей обязанности. С этим связан государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда и ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

3) Принцип приоритета обязательств работодателя по выплате заработной платы работнику означает обеспечение государственных гарантий получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами.

Гарантийные и компенсационные выплаты. Ряд вопросов вызывает теоретический анализ дополнительной части заработной платы. Впервые в ст. 164 ТК РФ определено понятие гарантий и компенсаций. Первое определено через «средства, способы и условия», а второе – через «денежные выплаты». В этой связи гарантийные выплаты можно считать частным случаем гарантий (наряду с сохранением места работы, предоставлением дополнительного отпуска и др.). Компенсационные же выплаты совпадают с компенсацией, ибо это в обоих случаях денежные выплаты. Соответственно, компенсационными выплатами будут и выплаты, осуществляемые иными государственными и общественными организациями (не работодателями), привлекающими работающих у других работодателей в рабочее время к выполнению государственных и общественных обязанностей (ст. 170 ТК РФ). К числу гарантийных выплат относятся выплаты, осуществляемые в соответствии со ст. 109 (специальные перерывы), ст. 114 (ежегодный оплачиваемый отпуск), ст. 185 (прохождение медосмотра), ст. 186 (сдача крови) и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Подобные гарантийные выплаты предусмотрены и ст. 168–169, 173–176, 234, 394 ТК РФ и др.[1] Очевидно, что в контексте структуры зарплаты нас интересуют преимущественно компенсационные выплаты. Возникает вопрос: являются ли гарантийные выплаты и компенсационными, или, иначе говоря, какие выплаты будут входить в состав заработной платы, а какие нет?

На наш взгляд, под компенсационными выплатами, названными в легальном определении заработной платы (ст. 129 ТК РФ) исходя из сложившейся в науке советского трудового права теории о структуре заработной платы следует понимать выплаты тарифного характера, компенсирующие работу в особых условиях труда или условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные доплаты и надбавки компенсационного характера, а под стимулирующими выплатами – премиальные выплаты, доплаты и надбавки, иные поощрительные выплаты, осуществляемые на основании нормативных правовых актов, коллективных договоров, соглашений, локальных актов и трудовых договоров. При этом компенсационные выплаты как бы компенсируют физические затраты, моральные и психологические издержки работников при работе в особых условиях труда или условиях, отклоняющиехя от нормальных, а стимулирующие выплаты поощряют (стимулируют) добросовестное и творческое отношение к труду. К этой проблеме мы еще вернемся в последнем параграфе данной главы.

При этом оплата труда при освоении новых производств (ст. 158 ТК РФ), невыполнение норм труда, неисполнение трудовых (должностных) обязанностей (ст. 155), оплата брака (за исключением полного брака по вине работника) (ст. 156), оплата времени простоя не по вине работника (ст. 157) означают оплату периодов, включаемых законодательством в рабочее время. В названные периоды работник либо фактически не выполнял работу (отсутствие затрат труда), либо выполнял ее не в полном объеме, либо не обеспечивал ее результата. В этой части уместно обратиться к истории вопроса. КЗоТ 1918 г. в разделе VI «О вознаграждении за труд» предусматривал выплату вознаграждения только за действительно произведенную работу. Но в качестве исключения из этого общего правила назывались случаи выплаты вознаграждения «за предоставление труда». Согласно ст. 76 Кодекса если неисполнение работы в течение рабочего дня было вызвано причина-

[1] См. подробнее: *Кучма М.И.* Гарантии и компенсации работникам. М., 2005.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ми, от трудящегося не зависимыми, то вознаграждение выплачивается за предоставление труда для исполнения принятой на себя работы и размер его должен соответствовать при поденной работе поденным тарифным ставкам, а при сдельной работе – среднему дневному заработку данного трудящегося.

Таким образом, заработная плата – это вознаграждение, которое работодатель обязан выплатить работнику за исполнение трудовых обязанностей, а также за периоды, включаемые в рабочее время, по заранее установленным нормативам в размере, сроки и форме, которые предусмотрены трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором.

Сделаем краткие выводы.

1. Правовое содержание понятия заработной платы в юридической науке изначально связывалось с платой за наем труда. Алиментарность заработной платы обосновывалась тем, что она выступала в качестве единственного источника материального содержания работников.

2. В общем виде понятие заработной платы определялось советскими учеными 20-х годов как вознаграждение, которое получает работник за свою работу в чужом хозяйстве в качестве наемной рабочей силы. Затем в заработную плату включали как основную (повременную, сдельную) оплату, так и всякие дополнительные виды вознаграждения (премии, процентные отчисления и т.д.); как вознаграждение за работу в нормальное время и в нормальных условиях, так и доплаты, иные выплаты.

3. Большинство советских ученых-трудовиков были единодушны в разделении систем премирования работников на премирование, обусловленное системой оплаты труда (текущие премии), и премирование вне системы оплаты труда (разовые премии). Таким образом, правовая классификация премий проводилась по единственному, но важнейшему юридическому признаку – наличию или отсутствию у работника права на получение премии. В отличие от премий вне системы оплаты труда, премии, обусловленные системой оплаты труда, выплачивались на основании локальных положений о премировании, и право на их получение обеспечивалось юрисдикционной защитой в КТС и судах. При этом премии, обусловленные системой оплаты труда, большинство ученых включали в состав заработной платы.

4. Дискуссионным остается вопрос о правовой природе депремирования, который не решен и в современном законодательстве. Одни

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

из ученых признавали депремирование в качестве своеобразной меры юридической ответственности либо в качестве особой материальной санкции, другие подчеркивали однородность природы дисциплинарных взысканий и депремирования за производственное упущение. Некоторые исследователи не отождествляли депремирование с мерами юридической ответственности, а рассматривали депремирование за производственное упущение как форму учета количества и качества труда работников при его оплате. На наш взгляд, эту проблему может снять легализация организационной ответственности.

5. На наш взгляд, заработная плата в качестве правовой категории справедливо рассматривается в науке трудового права как элемент трудового, сложного по своей структуре правоотношения, в рамках которого работник наделен правом требования выплаты заработной платы, а работодатель обязан ее выплатить. Анализ обязанности работодателя по выплате заработной платы предполагает определение способов обеспечения ее исполнения, ответственности работодателя за нарушение названной обязанности и государственных гарантий по оплате труда. Таким образом, одним из важнейших признаков заработной платы выступает ее гарантированность.

6. Поскольку рассматриваемая обязанность работодателя и права работника носят имущественный, возмездный характер, постольку в основе исполнения работодателем обязанности по выплате заработной платы должны лежать следующие принципы: а) надлежащего исполнения; б) реального исполнения; в) приоритета обязательств по выплате заработной платы по сравнению с обязательствами перед иными кредиторами.

7. На наш взгляд, заработная плата – это вознаграждение, которое работодатель обязан выплатить работнику за исполнение трудовых обязанностей, а также за периоды, включаемые в рабочее время, по заранее установленным нормативам в размере, сроки и форме, которые предусмотрены трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором.

22.4. Государственные гарантии по оплате труда работников

Гарантии по оплате труда обеспечивают исполнение работодателем обязанности по выплате в полном размере причитающейся работникам заработной платы в сроки, установленные ТК РФ, коллективным

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами (ст. 22 ТК РФ).

В теории трудового права обосновывались отдельные формы охраны заработной платы и классификации этих форм. Л.С. Таль выводил принципы неотчуждаемости и неприкосновенности заработной платы из ее алиментарного характера. Он писал: «Нет сомнений, что принципы неприкосновенности и неотъемлемости заработной платы не чужды законодательству, что у нас, по существу, заработная плата в той части, в которой обеспечивается материальное существование рабочего, трактуется как алименты»[1]. Л.С. Таль отмечал, что с середины XIX в. в западной литературе и практике настойчиво проводится мысль, что трудовой заработок, насколько с ним связано материальное существование рабочего, не должен быть предметом судебного ареста и взыскания за долги. Иными словами, должна оставаться неприкосновенной от удержаний та часть заработной платы, которая обеспечивает материальное содержание работника и его семьи. По тем же соображениям алиментарного характера заработной платы, по его мнению, вводилось и ограничение права работодателя удерживать заработную плату на удовлетворение своих претензий. Более того, Л.С. Таль шел дальше, настаивая на том, что следует ограничить и право самого работника заранее, путем договора, отказаться от алиментарного назначения заработной платы[2]. Обращаясь к УПТ (ст. 57), Л.С. Таль отмечал ее неоднозначность. Из текста названной статьи не видно, содержит ли она принудительную или диспозитивную норму, т.е. распространяется ли она на случаи, когда рабочий добровольно согласится на больший вычет, чем предусмотрен законом. Отвечая на этот вопрос, ученый полагал, что необходимо исходить из цели закона, а именно зарплата должна прежде всего покрыть издержки существования рабочего и удовлетворить его податные (налоговые) повинности. Только исполнив это назначение, она может служить средством для погашения частных долгов. Отсюда вытекает принцип недопустимости соглашением сторон договора нарушать неприкосновенность названной части заработной платы. Таким образом, Л.С. Таль писал о непосредственной связи права на существование и определенного минимума заработной платы.

К.М. Варшавский, анализируя КЗоТ 1922 г., писал о привилегированном характере вознаграждения за труд, который означал, во-пер-

[1] *Таль Л.С.* Очерки промышленного рабочего права. М., 1918. С. 162.
[2] Там же. С. 159.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

вых, недопустимость необоснованных удержаний из вознаграждения за труд; во-вторых, право трудящегося на преимущественное удовлетворение денежных требований по выплате заработной платы[1].

С.С. Каринский и Е.Б. Фрадкин, опираясь на КЗоТ 1971 г., в число гарантий, обеспечивающих охрану заработной платы, включали установление законом порядка и сроков выплаты заработной платы; ограничение удержаний из заработной платы, гарантии сохранения за работником заработной платы в предусмотренных законодательством случаях, контроль за соблюдением законодательства о заработной плате, разрешение споров о заработной плате. По мнению этих ученых, гарантии зарплаты представляют собой систему законодательных мероприятий, защищающих права работников на получение заработной платы[2]. М.В. Молодцов определял гарантии как средства, с помощью которых обеспечивается фактическое исполнение субъектом прав и свобод, а также возложенных на него обязанностей[3]. Отметим, что понятие «гарантии заработной платы» первым ввел в научный оборот В.С. Андреев[4].

В настоящее время понятие «гарантии заработной платы» является дискуссионным, а в литературе уже были предложения заменить его на «охрану, защиту заработной платы»[5]. Нам такой подход кажется вполне обоснованным, так как охрана или защита заработной платы более адекватно отражают сущность явления, включают в себя защиту от дискриминации в сфере оплаты труда, недопустимость снижения заработной платы по причинам, не зависящим от работников (в том числе в связи с уменьшением прибыли или доходности деятельности работодателя) и др. К тому же государственные гарантии должны предполагать право требования к государству в случае нарушения этих гарантий, а это можно сказать только про установление МРОТ, да и то с некоторыми оговорками. В этой связи более правильно го-

[1] См.: *Варшавский К.М.* Указ. соч. С. 118 и др.

[2] См.: *Каринский С.С., Фрадкин Е.Б.* Законодательство об охране заработной платы. М., 1976. С. 9 и далее.

[3] См.: *Молодцов М.В.* Гарантии и компенсации рабочим и служащим. М., 1973. С. 3–5.

[4] См.: *Андреев В.С.* Охрана трудовых прав рабочих и служащих. М., 1972. С. 32–37.

[5] См.: *Киселев И.Я., Лушников А.М.* Трудовое право России и зарубежных стран. М., 2008. С. 190–203; *Саликова Н.М.* Оплата труда в Российской Федерации. Екатеринбург, 2003. С. 317–330; Трудовое право / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. М., 2007. С. 346–402; Трудовое право России / Под ред. С.Ю. Головиной, М.В. Молодцова. М., 2008. С. 351–357; Трудовое право России / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М., 2007. С. 503–511, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ворить о гарантиях по оплате труда работников, установленных государством, но обеспечиваемых работодателем под возможностью государственного принуждения. Эти гарантии являются частью более широкого понятия защиты (охраны) заработной платы, одним из способов этой защиты (наравне с самозащитой и др.). Очевидно, что данная проблема нуждается в дальнейших исследованиях, направления которых уже определяются[1].

Как отмечалось выше, в ТК РФ законодатель впервые в рамках общей статьи закона перечислил основные государственные гарантии по оплате труда работников (ст. 130). Многие из них – «хорошо забытые старые», которые уже имели легальное закрепление в предшествующем российском дореволюционном и советском законодательстве. Часть гарантий являются новеллой в трудовом законодательстве, они порождены современными реалиями. Рассмотрим эти гарантии, взяв за основу принципы обеспечения права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы (ст. 2 ТК РФ) и соответственно исполнения работодателем обязанности по ее выплате (ст. 22 ТК РФ).

При этом перечень предусмотренных ТК РФ гарантий по оплате труда (определенных не совсем удачно в качестве государственных) является, на наш взгляд, открытым, хотя это прямо не следует из содержания ст. 130 ТК РФ. Они могут быть дополнены на коллективно-договорном, локальном и индивидуально-договорном уровнях правового регулирования трудовых отношений. Более того, эти гарантии могут быть увеличены на вышеназванных уровнях правового регулирования. В этой связи ТК РФ устанавливает только основные минимальные государственные гарантии по оплате труда. Каждая из этих гарантий заслуживает специального исследования, мы же ограничимся лишь отдельными замечаниями.

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ)

Практика законодательного регулирования минимальной заработной платы имеет длительную историю. Она возникла, как отмечалось выше, в 1896 г. в Австралии, где были созданы советы по вопросам заработной платы из представителей предпринимателей, рабочих и общественности. Эти советы были уполномочены устанавливать справедливую минимальную заработную плату для всех отраслей. Затем законы о минимальной заработной плате принимаются в Великобритании

[1] См.: *Ратехина В.А.* Трудоправовые гарантии права на заработную плату: Дис. ... канд. юрид. наук. Ярославль. 2007. С. 16–42 и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

(1909 г.), Франции (1915 г.), Австрии и Норвегии (1918 г.), Германии (1923 г.), Испании (1926 г.) и других европейских странах[1]. Однозначного определения минимальной заработной платы не существовало. Но везде она определялась как «жизненная заработная плата» (living wages), «стоимость приличного существования для рабочих», «плата по потребностям». В 1917 г. в Федеральной Конституции Мексики (ст. 123) было записано, что минимальная заработная плата работника – главы семьи должна быть достаточна и соответствовать условиям проживания в каждом регионе страны для обеспечения нормальных жизненных условий, образования и досуга.

Впоследствии названная практика была обобщена экспертами Международной организации труда (МОТ) и в 1928 г. была принята Конвенция МОТ № 26 о процедуре установления минимальной заработной платы. Согласно Конвенции установленный минимум заработной платы является обязательным для соответствующих предпринимателей и трудящихся и не подлежит снижению ни по индивидуальному соглашению, ни – если только не имеется общего разрешения или разрешения, касающегося отдельного случая, со стороны компетентного органа власти – по коллективному договору (ст. 3). Трудящийся, на которого распространяются минимальные ставки и который получил заработную плату по более низким ставкам, имеет право получить в судебном порядке или посредством иной законной процедуры сумму, которая была ему недоплачена, при условии соблюдения такого срока давности, какой может быть установлен национальным законодательством (ст. 4). Аналогичное правило содержится в Конвенции МОТ от 22 июня 1962 г. № 117 «Об основных целях и нормах социальной политики».

Позднее ст. 2 Конвенции МОТ от 22 июня 1970 г. № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» подчеркнула юридическое значение минимальной заработной платы: она не подлежит понижению, следовательно, работодатель не вправе платить работнику заработную плату ниже такого предела. Россией рассматриваемая Конвенция МОТ, как, впрочем, и большинство других международных правовых актов, до сих пор не ратифицировано.

В соответствии с международными стандартами уровень минимальной зарплаты рассматривается как нижняя граница, которая должна

[1] См.: *Быков А.Н.* Фабричное законодательство и развитие его в России. СПб., 1909. С. 56–57; *Войтенкова Г.Ф.* Основные принципы установления минимальной заработной платы в мировой практике // Общество и экономика. 1993. № 6. С. 84–85.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

гарантировать удовлетворение основных жизненных потребностей не только трудящегося, но и его семьи, при этом, как правило, «набор» таких потребностей не определяется, а указываются возможные критерии их установления. Так, Хартия Европейского сообщества от 9 декабря 1989 г. «Об основных социальных правах трудящихся» указывает на то, что трудящимся должна быть обеспечена справедливая заработная плата, т.е. заработная плата, достаточная для того, чтобы обеспечивать приличный (удовлетворительный) жизненный уровень, более того, устанавливается, что в случае производства удержаний из заработной платы должны быть приняты меры, позволяющие продолжать получение необходимых средств для работника и членов его семьи. Статья 3 Конвенции МОТ от 22 июня 1970 г. № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» при определении уровня минимальной заработной платы также предлагает учитывать потребности не только трудящихся, но и их семей, принимая во внимание общий уровень заработной платы в стране, стоимость жизни, социальное пособие, сравнительный уровень жизни других социальных групп, экономические соображения, уровень производства и желательность достижения и поддержания высокой занятости. В соответствии с Европейской социальной хартией Совета Европы (ETS № 163) от 3 мая 1996 г. (подписанной Российской Федерацией в 2000 г., но не ратифицированной) для реализации права на справедливое вознаграждение за труд государства обязуются признать право работников на такое вознаграждение, которое обеспечит им и их семьям достойный жизненный уровень. Данное положение, несомненно, можно отнести и к МРОТ. Еще дальше идет Рекомендация МОТ от 16 июня 1928 г. № 30 «О применении процедуры установления минимальной заработной платы», указывая на учет по общему правилу ставок заработной платы, выплачиваемой за выполнение аналогичной работы в тех отраслях промышленности, в которых трудящиеся организованы в достаточной мере и заключили эффективные коллективные договоры.

Итак, согласно международным правовым актам минимальная заработная плата должна устанавливаться, с одной стороны, с учетом интересов работников, а также членов их семей и, с другой стороны, интересов экономического развития. Именно от социально-экономического положения страны в конечном итоге зависит определение критериев установления минимального уровня основных жизненных потребностей трудящихся.

Необходимо отметить, что рассмотренные международные правовые акты непосредственно не называют «набор» жизненно важных по-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

требностей, необходимых для поддержания достойного уровня жизни. В отличие от актов МОТ, перечень последних содержит Всеобщая декларация прав человека 1948 г., принятая Генеральной Ассамблеей ООН. Так, в ней указывается, что каждый человек имеет право на такой жизненный уровень, включая пищу, одежду, жилище, медицинский уход и необходимое социальное обслуживание, который необходим для поддержания здоровья и благосостояния его самого и его семьи. Международный пакт об экономических, культурных и социальных правах 1966 г. закрепляет право каждого на достаточный жизненный уровень для него и его семьи, включающий достаточное питание, одежду и жилище, и на непрерывное улучшение условий жизни. Тем самым МРОТ призван выполнять функцию обеспечения достойного уровня жизни.

Отметим, что Европейский комитет по социальным правам выработал концепцию порогового уровня заработной платы, обеспечивающей достойный уровень жизни, при этом любая заработная плата, которая чрезмерно занижена (по сравнению со средним уровнем в стране), не может обеспечить достойный уровень жизни[1].

В соответствии с международными стандартами уровень минимальной зарплаты рассматривается как нижняя граница, которая должна гарантировать удовлетворение основных жизненных потребностей трудящегося и его семьи. Однако определение критериев минимального уровня жизненных потребностей во многом зависит от социально-экономического положения страны. Еще в начале XX в. Л.С. Таль, не отрицая значение минимального размера заработной платы, писал, что установление минимума зарплаты составляет чрезвычайно сложную и трудную задачу. Необоснованная нормировка минимальной заработной платы, по его мнению, приводит либо к разрушению промышленности и увеличению безработицы, либо остается мертвой буквой закона[2].

В конце XX в. в зарубежной практике сложились два подхода. Первый основывается на определении минимальных потребностей, которые необходимо удовлетворить для сохранения жизни. Это так называемая потребительская корзина жизненно важных товаров и услуг в стоимостном выражении. Второй подход исходит из предположения, что удовлетворению на гарантированном минимальном уровне подле-

[1] См., например: Достойная оплата труда – цель и средство повышения уровня жизни // Человек и труд. 2002. № 8. С. 71–78.

[2] См.: *Таль Л.С.* Указ. соч. С. 152.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

жат не только основные физические потребности в продуктах и жилище, но и социальные, порождаемые социально-культурным развитием общества. Именно во втором случае уровень минимальной зарплаты соотносится с уровнем сложившейся заработной платы. Так, в Японии она составляет около 44%, в США – около 50%, во Франции – около 60%, а в Нидерландах доходит до 75% средней зарплаты[1]. Основные международные акты по вопросам минимальной заработной платы – Конвенция МОТ от 22 июня 1970 г. № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» и одноименная Рекомендация МОТ от 22 июня 1970 г. № 135 – предусмотрели систему установления минимальной заработной платы. Последняя согласно Рекомендации № 135 включает: 1) единую общеприменимую минимальную заработную плату, которая не исключает действие одновременно различных ставок минимальной заработной платы в различных регионах с целью учета различий в стоимости жизни; 2) минимальные заработные платы для определенных групп населения. Следовательно, допускается дифференциация минимальных размеров оплаты труда.

Положениям о минимальной заработной плате дается сила закона, нарушение которого влечет за собой соответствующие уголовные и другие санкции. Тем самым устанавливается необходимость введения специальной правовой защиты минимальной заработной платы. Кроме того, для предотвращения нарушений в рассматриваемой области должны быть приняты также специальные меры, могущие заключаться в проведении мероприятий, имеющих целью постоянно держать предпринимателей и трудящихся в курсе находящихся в силе минимальных ставок; в обеспечении официального надзора за действительно выплачиваемой заработной платой и др.

На основании проведенного анализа международных правовых актов выделим основные характеристики минимального размера оплаты труда.

1. МРОТ должен устанавливаться с целью обеспечения достойного уровня жизни не только работника, но и членов его семьи.

2. Критерии установления минимального уровня основных жизненных потребностей работников могут быть различными, но при этом необходим учет не только интересов работников, но и интере-

[1] См.: *Войтенкова Г.Ф.* Указ. соч. С. 88; *Матрусова Т.Н.* Трудовая мотивация и система материального стимулирования в японских фирмах // Труд за рубежом. 2000. № 3. С. 3–38.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

сов работодателей. Последние, в свою очередь, должны определяться общим экономическим развитием страны.

3. Допустимо установление единого МРОТ по стране и дифференцированных размеров в зависимости от стоимости жизни в регионах, а также для отдельных групп населения.

4. В условиях правового регулирования МРОТ не только на законодательном, но договорном уровнях важным представляется установление обязанности работодателя по постоянному информированию работников в отношении действующих размеров минимальных заработных плат.

В российской практике МРОТ как гарантия права на заработную плату имеет свою историю. Эта гарантия была предусмотрена в КЗоТе 1918 г. (ст. 58). В указанной статье закона регламентировалось, что размер определяемого тарифными положениями вознаграждения во всяком случае не может быть ниже прожиточного минимума, устанавливаемого Народным Комиссариатом труда для населения каждой местности РСФСР. Таким образом, минимальная оплата труда была «привязана» в прожиточному минимуму определенной местности. А.Е. Пашерстник отмечал, что «в период гражданской войны, в связи с жестким нормированием и натурализацией заработной платы, система установления государственного минимума заработной платы потеряла практическое значение, но она была вновь восстановлена в 1922 г., с переходом к новой экономической политике»[1].

КЗоТ 1922 г. (ст. 59) также предусматривал установление обязательного минимума оплаты государственными органами на каждый данный период для соответствующих категорий труда. По КЗоТу 1922 г. минимальная заработная плата устанавливалась относительно дифференцированно на каждый данный период надлежащими государственными органами для соответствующих категорий труда (ст. 59). Но, как отмечал К.М. Варшавский, фактически она устанавливалась НКТ на каждый месяц в одинаковом размере для трудящихся всех категорий, но с разделением СССР на три пояса, соответствующих относительной дороговизне и трудностям местных бытовых и климатических условий[2]. При этом также учитывался минимальный потребительский бюджет семьи[3].

---

[1] *Пашерстник А.Е.* Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих. М.; Л., 1949. С. 110–111.

[2] См.: *Варшавский К.М.* Указ. соч. С. 97.

[3] См.: О тарифных поясах: постановления НКТ РСФСР от 12 марта 1919 г. и от 8 августа 1921 г. // СПС «КонсультантПлюс».

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

В 1927 г. С.Л. Рабинович-Захарин высказал сомнения в целесообразности централизованного порядка установления минимальной оплаты труда в СССР для всех нанимателей и всех работающих по найму. Он писал о том, что при такой чрезвычайной централизации государственного минимума оплаты труда со временем встанет вопрос о дифференциации минимума по различным категориям труда. Совершенно очевидно, что при обширности территории СССР трудно установить из центра норму минимума, которая действительно отвечала бы особенностям каждого района в каждый данный период[1]. Это положение звучит актуально и сегодня. С этим связано, вероятно, и включение в ТК РФ ст. 133.1, устанавливающей порядок определения размера минимальной заработной платы в субъекте РФ посредством заключения регионального коллективного соглашения. Как уже отмечалось выше, в связи со свертыванием нэпа и централизацией правового регулирования оплаты труда после 1927 г. ставки государственного минимума заработной платы по поясам (территориям) не устанавливались.

Возрожден был МРОТ только в начале «перестроечных» 90-х годов прошлого века в связи с внесением дополнений в КЗоТ 1971 г. (в ред. Закона РФ от 25 сентября 1992 г. № 3543-1). Месячная минимальная оплата труда устанавливалась законом и не включала доплаты, надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты. Она была единой для всей территории РФ, изменялась с довольно непоследовательной периодичностью и не соответствовала прожиточному минимуму.

В ТК РФ (ст. 133) законодатель вернулся к практике соответствия размера МРОТ прожиточному минимуму трудоспособного населения, связал его с размером тарифной ставки первого разряда ЕТС. При этом традиционно в размер МРОТ не включались поощрительные, компенсационные и социальные выплаты. Рассматриваемая статья закона устанавливала поэтапное ее введение (ст. 421 ТК РФ) в связи с поэтапным повышением размера МРОТ до размера прожиточного минимума трудоспособного населения. На сегодняшний день число граждан России, имеющих доходы ниже прожиточного минимума, составляет, по официальной статистике, менее четверти общей численности населения (по более реалистичным подсчетам – более $^1/_3$), а установленный законом минимальный размер заработной платы существенно меньше прожиточного минимума. Их уравнивание предполагается

[1] См.: *Рабинович-Захарин С.Л.* Указ. соч. С. 55.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

в 2010 г., но даже планируемое почти двукратное увеличение МРОТ не сможет переломить ситуацию.

Согласно ТК РФ (ст. 133) минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом, что исключало возможность введения органом представительной (законодательной) власти субъекта Российской Федерации иного минимального размера оплаты труда. Между тем прожиточный минимум существенно варьируется в зависимости от территорий, регионов. В этой связи встал вопрос о региональном минимуме заработной платы. Некоторые субъекты Федерации стали в явочном порядке вводить на своих территориях такие минимумы оплаты труда, которые превышали федеральный уровень. Ответом на складывающуюся практику стало внесение изменений в Федеральный закон от 19 июня 2000 г. «О минимальном размере оплаты труда»[1] (в ред. Федерального закона от 1 октября 2003 г. № 127-ФЗ), в соответствии с которыми на период до введения размера минимальной заработной платы (МРОТ), предусмотренного ст. 133 ТК РФ, законодательные (представительные) органы государственной власти субъектов Федерации (за исключением субъектов Федерации – получателей дотаций из Федерального фонда финансовой поддержки субъектов Федерации) могут принимать законы субъектов Федерации, устанавливающие более высокий по сравнению с установленным федеральным законом размер минимальной заработной платы в субъекте Федерации с учетом мнения трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений соответствующего уровня; размер и сроки введения минимальной заработной платы в субъекте Федерации подлежат согласованию с Правительством РФ в части, касающейся компенсации дополнительных расходов организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета; при этом размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации устанавливается для всех работодателей, действующих и зарегистрированных в данном субъекте Российской Федерации.

В этой части показателен запрос в Конституционный Суд РФ от 30 декабря 2002 г., в котором Московская городская Дума просит подтвердить конституционность Закона города Москвы от 7 декабря 2001 г. «О городском минимуме оплаты труда» в части компетенции города Москвы как субъекта Российской Федерации устанавливать более высокий уровень прав и гарантий работникам по сравнению с федераль-

[1] СЗ РФ. 2000. № 26. Ст. 2729.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ным регулированием, а именно порядок определения городского минимума оплаты труда с целью его поэтапного увеличения[1].

Закон города Москвы «О городском минимуме оплаты труда» согласно его ст. 2 и 3 распространяется на всех работодателей в соответствии с Законом города Москвы от 22 октября 1997 г. «О социальном партнерстве», за исключением организаций, полностью финансируемых из федерального бюджета, и регулирует отношения, возникающие между работодателем и работником по вопросам размера оплаты труда работника, между работодателем и работниками при заключении коллективных договоров или принятии иных локальных нормативных актов в части определения и фиксации оплаты труда. Статьей 4 данного Закона предусматривается, что основой для определения городского минимума оплаты труда является величина прожиточного минимума в городе Москве (ч. 1); городской минимум оплаты труда устанавливается в абсолютной величине не реже одного раза в год по результатам переговоров между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями предпринимателей (работодателей), закрепляется в заключаемом ими Московском трехстороннем соглашении и может индексироваться по согласованию сторон (ч. 2). По мнению Московской городской Думы, в отсутствие федерального закона о порядке и сроке введения минимального размера оплаты труда, предусмотренного ч. 1 ст. 133 ТК РФ (не ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека), субъект Российской Федерации вправе самостоятельно осуществлять законодательное регулирование данного вопроса с учетом закрепленных в Кодексе принципов социального партнерства и сочетания государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, что и было законодателем города Москвы реализовано в оспариваемом Законе.

Изменения, внесенные 1 октября 2003 г. в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда», подтвердили право субъектов Российской Федерации, за исключением дотационных, при соблюдении определенных условий устанавливать в своих законах более высокий размер минимальной заработной платы. Таким образом, основания, в связи с которыми оспариваемый Закон был признан не подлежащим применению, отсутствуют, а поставленные заявителем вопросы о пределах законодательных полномочий субъекта Российской Федерации в данной сфере разрешены законодательным путем,

[1] Вестник КС РФ. 2004. № 5.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

а потому запрос Московской городской Думы по смыслу п. 2 ч. 1 ст. 43 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» во взаимосвязи с частью первой его ст. 85 более не является допустимым и, следовательно, производство по делу подлежит прекращению.

ТК РФ (в ред. Федерального закона от 20 апреля 2007 г. № 54-ФЗ) разделил понятия МРОТ и минимальной заработной платы (ранее часто применялись как тождественные), причем последняя в любом случае не может быть меньше первой (ср. ст. 133 и 133.1 ТК РФ). Но в условиях социально-экономического кризиса многие предприятия практикуют режим неполного рабочего времени. В таких условиях работодатель по закону освобождается от обязанности гарантировать работнику минимальный размер оплаты труда. В этой связи заслуживают поддержки предложения о необходимости перехода к гарантированной минимальной часовой тарифной ставке. Такие законопроекты вносились в Государственную Думу РФ неоднократно (2002 г., 2007 г.). Отметим, что норматив минимальной почасовой оплаты используется в подавляющем большинстве развитых стран[1].

Кроме того, по действующему законодательству в отличие от первоначальной редакции ТК РФ (ст. 133) в минимальный размер оплаты труда включаются все выплаты поощрительного, компенсационного характера. Это снижает уровень гарантий трудовых прав работника по сравнению с действовавшими ранее. Вероятно, наш законодатель полагает, что это снижение компенсируется новым социально-партнерским механизмом возможного повышения уровня минимальной заработной платы в субъектах Федерации.

Конкретные размеры месячной минимальной оплаты труда устанавливаются федеральным законом (ст. 133, 421 ТК РФ). Согласно Федеральному закону от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»[2] (с изменениями и дополнениями) минимальный размер оплаты труда применяется *исключительно* для регулирования оплаты труда, а также для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности. С 1 января 2009 г. он составит 4330 руб. в месяц. В ст. 133 ТК РФ определен механизм установления и обеспечения МРОТ.

Юридическое значение минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом состоит в следующем.

[1] См. подробнее: *Бурэ К.С.* Государственно установленный минимальный размер почасовой оплаты труда: зарубежный опыт // Труд за рубежом. 2007. № 4. С. 36–45.

[2] СЗ РФ. 2000. № 26. Ст. 2729.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Во-первых, как справедливо писал К.М. Варшавский, минимум заработной платы (использовался в то время как синоним МРОТ) представляет собой именно крайний предел, ниже которого никто не вправе платить, даже если нанимающийся и соглашается на более низкую оплату. Более того, по его мнению, если в трудовом договоре не указан размер заработной платы, то нет оснований для применения минимума заработной платы. В этих случаях суды должны исходить из средней зарплаты, существующей в данной местности для данной профессии. Положение это признавалось уже в буржуазном праве начиная с Прусского Уложения 1796 г. и с тем большим основанием должно признаваться и у нас[1].

Во-вторых, при оплате труда на основе тарифной системы размер окладов (должностных окладов), а также базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников не может быть ниже МРОТ. В настоящее время Правительство РФ устанавливает базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам устанавливаются только работникам государственных и муниципальных учреждений (ст. 144 ТК РФ), иным работникам – в локальном или коллективно-договорном порядке. Так, в ряде отраслевых тарифных соглашений в настоящее время устанавливается минимальная тарифная ставка либо не ниже прожиточного минимума, либо в процентах от величины прожиточного минимума с поэтапным ростом, либо в размере трехкратной величины минимальной оплаты труда для рабочих первого разряда. Однако еще раз подчеркнем, что в любом случае при выполнении нормы рабочего времени и выполнении нормы труда, при оплате труда на основе тарифной системы тарифная ставка первого разряда должна быть не менее минимального размера оплаты труда.

В-третьих, согласно ТК РФ минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного населения (ст. 133 ТК РФ). Порядок определения прожиточного минимума и его величина устанавливаются федеральным законом, согласно которому прожиточным минимумом признается стоимостная оценка потребительской корзины, а также обязательные платежи и сборы[2]. Потребительская

[1] См.: *Варшавский К.М.* Указ. соч. С. 97–98.

[2] Федеральный закон от 24 октября 1997 г. № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» // СЗ РФ. 1997. № 43. Ст. 4904 (с посл. изм. и доп.).

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

корзина – это минимальный набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности, определяемый на основании социально-демографических групп населения в целом по РФ и ее субъектах не реже одного раза в пять лет. Минимальный размер оплаты труда должен определяться исходя из величины прожиточного минимума в целом по РФ.

В этой части несомненный интерес представляет обращение к зарубежному опыту разрешения указанных проблем порядка установления минимального размера оплаты труда, его дифференциации.

В зарубежной практике также разнятся и процедуры установления минимальной заработной платы. В одних странах минимальная зарплата устанавливается законодательными органами. Например, в США в соответствии с Законом «О справедливых трудовых нормах» (1938 г.) определяется национальная минимальная заработная плата, охватывающая большинство работающих по найму. Кроме того, помимо общефедерального минимума заработной платы законодательство штатов может предусматривать минимальную заработную плату на региональном уровне, которая может быть как выше, так и ниже общефедерального минимума. В других странах законом предусматривается не национальная минимальная зарплата, а минимальная плата по отраслям экономики или профессиям (Мексика, Нидерланды и др.). В настоящее время общегосударственный минимум заработной платы существует во многих странах: США, Великобритании, Франции, Испании, Канаде, Бельгии, Португалии, Новой Зеландии, Австралии.

Наряду с законодательным способом установления минимальной заработной платы в зарубежной практике широко применяются согласительные процедуры, основанные на принципе «трипартизма». Так, в Бельгии и Греции минимум заработной платы устанавливается в результате общенационального соглашения правительства, профсоюзов и предпринимателей (работодателей). В Италии минимальные единые тарифные системы вводятся по основным отраслям экономики на уровне отраслевых (тарифных) соглашений. В ряде стран минимальная заработная плата устанавливается исполнительными органами власти, нередко на основе рекомендаций трехсторонних представительных комитетов (Канада, Франция, Япония и др.). Таким образом, с учетом национальных традиций практика установления минимальной заработной платы разнообразна: законодательное регулирование, регулирование на основе трехсторонних коллективных соглашений, регулирование исполнительными органами госу-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

дарственной власти. При этом минимальная заработная плата может устанавливаться как на общегосударственном, так и на региональных и отраслевых уровнях[1].

В современном западном трудовом праве наметились тенденции к дифференциации минимума заработной платы. Многие западные специалисты обращали внимание на то, что достаточно высокий общегосударственный минимум заработной платы препятствует созданию новых рабочих мест, особенно для молодежи и наименее квалифицированных работников. Экономически необоснованное повышение такого минимума ведет к росту числа увольнений и уровня безработицы. В этой связи в некоторых странах минимальный размер заработной платы для молодежи был понижен. В Великобритании, Франции, Бельгии, Норвегии, Нидерландах, Люксембурге, Испании, Португалии, Новой Зеландии, в некоторых провинциях Канады законодательством установлен пониженный государственный минимум заработной платы для молодых работников[2]. В целом ряде стран существует система повышенных ставок минимальной заработной платы, которые устанавливаются работникам, имеющим более высокую квалификацию (Чехия) или длительный стаж работы (Бельгия и Греция). В отдельных странах (Греция, Люксембург и др.) размер минимальной заработной платы увеличивается в зависимости от семейного положения (числа детей и наличия других иждивенцев).

Полагаем, что необходимую дифференциацию размеров минимальной заработной платы с учетом характера и условий труда, региона, местности можно обеспечить на коллективно-договорном уровне, причем не только на уровне субъекта РФ в соответствии со ст. 133.1. Легализованный в ТК РФ правовой механизм социального партнерства позволяет создать систему гарантий минимальных размеров заработной платы на основе коллективных соглашений и договоров на всех уровнях социального сотрудничества: в генеральном соглашении, отраслевых, территориальных коллективных соглашениях и коллективных договорах. Предлагаемая система напоминает организацию заработной платы по трудовому законодательству Франции. Однако во Франции не только заявлены указанные уровни социального сотрудничества, но и определен правовой механизм их реализации. Коллективные

[1] См.: *Вишневская Н.Т.* Особенности минимальной заработной платы в странах ОЭСР // Труд за рубежом. 2006. № 1. С. 38–55.

[2] См.: *Киселев И.Я.* Новый облик трудового права стран Запада. М., 2003. С. 81; *Никифорова А.А.* Минимальная заработная плата в странах с рыночной экономикой // Труд за рубежом. 1997. № 4. С. 92–96.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

переговоры по заработной плате осуществляются на межотраслевом, отраслевом и фирменном уровнях не реже одного раза в год. В законодательстве предусматривается также процедура принудительного распространения отраслевых коллективных соглашений по решению государственных органов[1].

У нас подобные правовые механизмы отсутствуют, кроме регионального коллективного соглашения, присоединение к которому носит добровольный характер. Поэтому решение поставленных задач зависит от их своевременного правового обеспечения. Речь идет прежде всего об обоснованных нами ранее необходимых изменениях в ТК РФ, связанных с разграничением процедур присоединения и распространения коллективных соглашений, с реализацией принципов паритетной ответственности сторон коллективного договора, о чем мы уже писали в разделе, посвященном социальному партнерству. Кроме того, не исключается дальнейшая дифференциация минимального размера оплаты труда в зависимости от числа иждивенцев и других обстоятельств.

Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы

Впервые идея о том, что заработная плата подобно предпринимательской прибыли должна регулироваться сообразно ценам, получила распространение в Англии в конце XIX в. с развитием тред-юнионистского движения. На практике этот принцип осуществлялся в виде «скользящей шкалы» (sliding scale) – расценки заработных плат, меняющихся с изменением цен. В дальнейшем опыт Англии получил распространение в США, Канаде и других странах. Очевидно, что такая шкала не обеспечивала интересы рабочих, так как оправдывала снижение заработной платы в случаях снижения цен на продукцию.

В России в начале XIX в. постепенно вводилось в практику утверждение особых положений для каждой фабрики, в которых предусматривалось повышение (прообраз индексирования) заработной платы работникам с периодичностью 5–10 лет в соответствии с повышением цен на хлеб и другие продовольственные товары.

В КЗоТах 1918, 1922 гг. рассматриваемой гарантии не существовало. Это объяснялось мнением об отсутствии инфляции в условиях социализма. Экономисты СССР пришли к выводу о том, что в связи с изменением социально-экономической природы общества, перехо-

[1] См.: *Рочко А.В.* Коллективно-договорное регулирование заработной платы во Франции // Труд за рубежом. 1996. № 3. С. 65–73.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

дом от стихийного к планомерному хозяйствованию, превращением денег в расчетные знаки возникают новые закономерности денежного обращения, социалистическая экономика приобретает «иммунитет» против инфляции[1]. Эта позиция была господствующей. Инфляция, а следовательно, и индексация, понимались как классовое явление капиталистической экономики.

В КЗоТе 1971 г. в редакции Закона от 25 сентября 1992 г. была введена специальная статья об индексации оплаты труда. В соответствии с названной статьей индексация оплаты труда работников должна была производиться в порядке, установленном Законом РСФСР от 24 октября 1991 г. «Об индексации денежных доходов и сбережений граждан в РСФСР» (ст. 81 прим. КЗоТ РФ). Однако названный Закон в значительной своей части остался на бумаге. Но причина не в том, что плох закон, как раз наоборот, в нем нашли отражение применяемые в зарубежной практике способы индексации доходов. Главным образом речь идет о заимствовании французской модели индексации оплаты труда. Проведение этого Закона в жизнь в условиях спада производства и высокого уровня безработицы было весьма проблематично. Поэтому наш законодатель фактически отказался от индексации заработной платы и ограничился иным методом государственного регулирования доходов населения, предусмотренным названным Законом, – пересмотром минимального размера зарплаты и пенсий с учетом роста цен. При этом процедура и периодичность такого пересмотра на некоторое время предусматривались не реже одного раза в три месяца (КЗоТ 1971 г. (в ред. от 25 сентября 1992 г.)). Однако вскоре в связи с высоким уровнем инфляции законодатель отказался от регламентации периодичности пересмотра минимальной заработной платы. В результате минимальная заработная плата пересматривалась от случая к случаю, в зависимости от социально-экономических условий и бюджетной политики. В настоящее время Закон 1991 г. утратил силу, и правовой механизм обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы просто отсутствует.

Возвращаясь к российскому законодательству, отметим, что коллективно-договорный способ индексации хотя и не нашел прямого закрепления в КЗоТе 1971 г., однако отсутствие такого механизма на уровне специального закона не препятствовало участникам отраслевых, профессиональных, территориальных коллективных соглаше-

[1] *Ольшевский В.* Теория инфляции в России: исторический аспект // Вопросы экономики. 2006. № 1. С. 39–49.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ний, а также коллективных договоров предусмотреть условие об индексации заработной платы. К сожалению, на практике это явление было нечастым. Суды при удовлетворении исков о взыскании своевременно не выплаченной заработной платы учитывали положения об индексации оплаты труда, содержащиеся в коллективных договорах и соглашениях.

Поскольку порядок индексации заработной платы устанавливался далеко не всеми коллективными договорами и соглашениями, а ст. 81 бездействовала, то проблема индексации заработной платы оставалась нерешенной. Ее приходилось решать прежде всего судам при рассмотрении трудовых споров, связанных с задержкой выплаты зарплаты, с оплатой времени вынужденного прогула. Судебная практика в этой части складывалась долго и мучительно, была весьма разнообразной по стране[1]. В 90-х годы суды пытались применять индекс роста минимальной заработной платы при удовлетворении иска в тех случаях, когда в период задержки выплаты заработной платы минимальный размер оплаты труда повышался в централизованном порядке. Если же за этот период минимальный размер оплаты труда в централизованном порядке не изменялся, суды применяли коэффициент индексации роста цен на потребительские товары и услуги в данном регионе на основании официальных данных статистических управлений субъектов Федерации. С принятием Гражданского кодекса РФ некоторые суды пытались использовать ст. 395 ГК РФ. Верховный Суд РФ признал необоснованной судебную практику по индексации заработной платы на основании ст. 395 ГК РФ, так как гражданское законодательство не регулирует трудовые отношения.

Следует отметить, что в зарубежной практике почти повсеместно используются гражданско-правовые способы защиты права работника на заработную плату. Наиболее распространенный вид гражданско-правовой ответственности работодателя аналогичен ст. 395 ГК РФ, но в ряде стран при длительных задержках зарплаты этот процент повышен и может достигать 50% невыплаченной суммы.

ТК РФ (ст. 134) отказался от общего централизованного регулирования повышения (индексации) заработной платы в отношении всех работающих. В порядке, установленном трудовым законодательством или иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, индексация заработной платы проводится только в от-

[1] См.: О практике рассмотрения судами гражданских дел по спорам об оплате труда // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1997. № 2. С. 22–24.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ношении организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов. У всех иных работодателей индексация устанавливается в порядке, предусмотренном коллективным договором, соглашениями или локальными нормативными актами. В этой связи во многих отраслевых тарифных соглашениях, заключенных после вступления в силу ТК РФ, содержатся отсылочные нормы об индексации в соответствии с коллективными договорами. Анализ отраслевых тарифных соглашений выявил различные варианты индексации заработной платы: 1) на основе официально устанавливаемого в регионе индекса роста потребительских цен за определенный период (полугодие, квартал и др.); 2) на основе индекса прожиточного минимума в регионе или прожиточного минимума в Российской Федерации также за определенный период. В ряде случаев отраслевые тарифные соглашения включают только условия о периодичности индексации, предоставляя право организациям самостоятельно определять механизм индексации на локальном уровне при наличии необходимых финансовых средств в порядке и сроки, установленные коллективными договорами.

Индексация заработной платы – явление, свойственное не только для России, но и для зарубежных стран. В ряде государств в общенациональном масштабе (Бельгия) либо в ограниченных масштабах в коллективных договорах (США, Великобритания, Швейцария) вводится индексация заработной платы, т.е. надбавки на дороговизну на основе принципа «подвижной шкалы» – периодического повышения ставок в соответствии с ростом официально исчисляемого индекса цен на потребительские товары либо единовременные надбавки в соответствии с ростом цен[1]. Во многих странах проблемы индексации оплаты труда решаются на уровне общенациональных трехсторонних соглашений (Австрия, Бельгия, Дания, Греция и др.), либо отраслевых (тарифных) соглашений (Германия), либо на уровне коллективных договоров предприятия (Япония)[2].

Если мы обратимся к зарубежной практике, то найдем немало примеров удачного сочетания централизованного и коллективно-договорного методов индексации заработной платы. Так, во Франции она индексируется всякий раз, когда месячный индекс цен в течение двух месяцев достигает 2% уровня последнего корректива. При этом используется адресная индексация. Полностью индексируется, как пра-

[1] *Киселев И.Я.* Сравнительное и международное трудовое право. М., 1999. С. 190.
[2] *Шестакова Е.* Индексация: доводы «за» и «против» // Человек и труд. 1993. № 3. С. 62–68.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

вило, минимальная заработная плата, сравнительно высокий уровень доходов индексируется частично. Между тем в конце прошлого века автоматическая индексация минимума заработной платы сохранилась только во Франции. Отметим, что не только во Франции, но и в Испании, Израиле осуществляется индексация только государственного минимума заработной платы. Автоматическая индексация общих размеров заработной платы в связи с ростом цен нередко запрещается в законодательном порядке (Германия, Италия).

В последние годы индексация заработной платы в странах Запада проводится, как правило, на коллективно-договорном уровне. Как отмечается в литературе, в целом индексация заработной платы существует в немногих странах и главным образом в коллективных договорах, а в ФРГ она запрещена законом[1]. Во Франции, Испании, Израиле осуществляется индексация только государственного минимума заработной платы[2].

В большинстве стран индекс потребительских цен является единственной статистической информацией, публикуемой с достаточной регулярностью. Формулы индекса весьма разнообразны. В некоторых случаях индексация выражается в процентном отношении, в других случаях – в конкретной сумме или используются оба метода: фиксированная сумма и определенный процент. Корректировка может быть строго пропорциональной росту индекса потребительских цен или компенсировать инфляцию частично. В Бельгии в целом повышение заработной платы основано на росте индекса цен, рассчитываемого ежемесячно Министерством экономических дел, с учетом данных за последние четыре месяца. По большинству соглашений порог индекса цен, с которого начинается повышение заработной платы, составляет 2%. Индексация касается обычно всего заработка. В последние годы устанавливается «потолок» заработной платы, превышение которого не индексируется. В Дании повышение заработной платы основано на росте индекса цен, рассчитываемого 2 раза в год официальными статистическими органами. Индекс цен исключает цены на топливо, энергию. При достижении индексом цен 3% и более к заработной плате прибавляется твердая денежная сумма, которая выплачивается в течение 6 месяцев. В Италии повышение заработной платы категории ра-

[1] *Мальцев В.* ФРГ: что влияет на размер заработной платы работника // Человек и труд. 2006. № 4. С. 58–60.

[2] *Киселев И.Я.* Сравнительное трудовое право зарубежных стран. М., 2005. С. 186–192.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

бочих основано на росте специального индекса цен, рассчитываемого центральными статистическими органами ежеквартально.

В зарубежных странах индексация может проводиться не только по отношению к прошлой, но и по отношению к прогнозируемой инфляции. Механизм компенсации, позволяющий корректировать заработную плату на основе разницы между прогнозируемыми и реальными темпами инфляции, должен быть встроен в систему индексации второго типа. Но этот механизм обычно вырабатывается путем трехсторонних переговоров, которые, как правило, затягиваются в силу того, что представители работников редко соглашаются с официальными данными об инфляции[1].

По мнению специалистов МБТ, «автоматическая индексация размеров заработной платы в странах Запада потеряла прежнее значение, поскольку произошла децентрализация определения размеров заработной платы, главным критерием определения ее уровня стали возможности предприятия (производительность труда, эффективность работы) или индивидуальные качества работника. Все это позволило исключить или смягчить инфляционный рост цен»[2].

На наш взгляд, в ТК РФ целесообразно на основе рамочного правового регулирования определить понятие индексации в целях регулирования оплаты труда и основные принципы индексации, связанные с ее периодичностью и критериями (основаниями) исчисления. Эти правила обеспечат единство (равенство) трудовых прав работников в сочетании с необходимой дифференциацией в рамках коллективно-договорного регулирования.

Обеспечение неприкосновенности заработной платы путем ограничения перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы

Впервые отношения, связанные с производством вычетов (удержаний) из заработной платы достаточно подробно были урегулированы Законом «О надзоре за заведениями фабричной промышленности и о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих» (1886 г.). По общему правилу запрещалось производство вычетов из зарплаты на уплату долгов рабочих, за исключением случаев, прямо предусмотренных в Законе.

[1] *Малютина Н.Н.* Минимальная заработная плата в странах Центральной и Восточной Европы // Труд за рубежом. № 1999. № 4. С. 67.

[2] Цит. по: *Киселев И.Я.* Новый облик трудового права стран Запада. С. 81–82.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Как отмечалось выше, такие ограничения содержались в УПТ (изд. 1913 г.). Удержания из заработка работника ограничивались установленными законом размерами. Более того, удержания в форме штрафов за нарушения трудовой дисциплины не поступали в распоряжение работодателя, а должны были направляться в специальный фонд на социальные цели. Причем в порядке удержаний из заработной платы также проявлялся признак ее алиментарности и фамильяризации. (Заработная плата должна обеспечивать содержание не только работника, но и его семьи.) УПТ предусматривал, что «при расчетах за взятые рабочими вперед деньги, при взыскании податей и других сборов из заработной платы на предприятиях, а равно в случае предъявления исполнительного листа на денежное взыскание рабочего, с последнего может быть удержано, при каждой раздельной расплате, не более одной трети причитающейся ему суммы, если он холост, и не более одной четверти, если он женат или вдов, но имеет детей».

КЗоТ 1918 г. вычеты из вознаграждения допускал лишь в трех случаях: вычет противозаконно полученного дополнительного вознаграждения; вычет за прогул; вычет отпускных выплат. Производство платной работы во время отпуска воспрещалось. Из вознаграждения трудящегося, производившего платную работу во время отпуска, удерживалась сумма, заработанная им во время отпуска (ст. 111). Никакие иные удержания помимо указанных выше, в какой бы форме и под каким бы предлогом они ни производились, не допускались (ст. 69 КЗоТ).

КЗоТ 1922 г. запретил наложение на нанявшегося каких-либо денежных взысканий властью нанимателя или администрации предприятия, за исключением случаев, предусмотренных специальными узаконениями или правилами внутреннего распорядка (ст. 43). Допускался единовременный вычет из заработка работника по решению расценочно-конфликтной комиссии в размере стоимости поврежденного работником имущества, но не свыше $^{1}/_{3}$ месячной тарифной ставки (ст. 83). К.М. Варшавский, характеризуя законодательство 20-х годов, отмечал принцип удержаний в ограниченных пределах: «Совершенно освобождается от взыскания часть заработной платы... равная минимуму зарплаты, а с излишка может быть удержано не свыше 50% для сумм взыскиваемых на содержание членов семьи и 20% – для всех остальных видов взыскания»[1].

КЗоТ 1971 г. устанавливал, как отмечали С.С. Каринский и Е.Б. Фрадкин, во-первых, ограниченный, узкий перечень оснований для удержа-

[1] *Варшавский К.М.* Указ. соч. С. 120.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ний (ст. 124); во-вторых, определенный круг организаций и должностных лиц, имеющих право выносить решения об удержаниях; в-третьих, строгий порядок, четкие пределы и размеры удержаний (ст. 125)[1]. В первоначальной редакции КЗоТ удержания из заработной платы для погашения задолженности работника предприятию, где он работал, как правило, производятся по распоряжению администрации предприятия, организации при условии, что работник не оспаривает основания и размеров удержания и дает письменное согласие на удержание. Ограниченная материальная ответственность работников означала, что взыскания не должны по общему правилу превышать $^1/_3$ месячной тарифной ставки (оклада). В 80-е годы в связи с проведением государственных мероприятий по укреплению трудовой дисциплины в КЗоТ были внесены изменения, касающиеся увеличения предельных размеров ограниченной материальной ответственности (вначале в размере $^1/_3$ среднемесячного заработка, затем в размере среднемесячного заработка), а также допускались удержания из заработной платы по распоряжению работодателя без согласия работника[2]. Речь шла о возмещении ущерба, причиненного работником предприятию в размере, не превышающем среднего месячного заработка.

ТК РФ во многом сохранил преемственность гарантий заработной платы от необоснованных удержаний. Кодекс содержит закрытый перечень оснований удержания из заработной платы для погашения задолженности работодателю (ст. 137). Эти основания можно подразделить на две группы. Во-первых, это удержание сумм, которые принадлежат работодателю, но оказались по названным в законе причинам у работников (неотработанный аванс, выданный в счет заработной платы; неизрасходованный и своевременно не возвращенный аванс, выданный в связи со служебной командировкой и др.). Во-вторых, это суммы возмещения работником материального ущерба, причиненного работодателю (ст. 238 ТК РФ). По общему правилу удержание по распоряжению работодателя должно проводиться только с согласия работника (или при отсутствии письменных возражений работника против оснований и размеров удержаний). Исключение составляют два случая удержания: для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы (ст. 137)[3],

[1] См.: *Каринский С.С.*, *Фрадкин Е.Б.* Указ. соч. С. 30.

[2] ВВС РСФСР. 1983. № 51. Ст. 1782; 1986. № 23. Ст. 638.

[3] Непоследовательность законодателя в редакции ст. 137 ТК РФ привела к двусмысленной ситуации. Случай возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы, был выведен из общего правила посредством «неназывания»

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

и взыскание причиненного ущерба в пределах среднемесячной заработной платы (ст. 248 ТК РФ).

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев: счетной ошибки, если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое; если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Кодекс (ст. 138) устанавливает максимальные размеры удержаний из заработной платы. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, – 50% заработной платы, причитающейся работнику. В случае удержания из заработной платы по нескольким исполнительным документам работнику во всяком случае гарантируется 50% заработной платы. Наивысший предел удержаний из заработной платы – 70%. Такой предел удержания допускается при удержании заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением.

Однако законодатель забыл дополнить это правило указанием на то, что за работником в любом случае должен сохраняться минимальный размер оплаты труда. МРОТ должен обеспечивать право на существование, прожиточный минимум трудоспособного человека. Этот постулат, как отмечалось выше, учитывался законодателем в 20-е годы. Более того, предшествующий КЗоТ 1971 г. запрещал удержания из выходного пособия, компенсационных и иных выплат, на которые согласно законодательству не обращается взыскание (ст. 126). В ТК РФ подобная гарантия отсутствует, хотя есть общая норма, запрещающая удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

его в ч. 3 данной статьи. В этой части перечисляются случаи удержания в одностороннем порядке при условии, что работник не оспаривает оснований и размеров удержаний. Это дало основание некоторым авторам утверждать, что удержание аванса из заработной платы возможно также при условии, что работник не оспаривает оснований и размеров удержаний (см.: Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М., 2007. С. 301).

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Ограничение оплаты труда в натуральной форме

В отличие от УПТ (изд. 1913 г.) КЗоТ 1918 г. допускал уплату вознаграждения за труд деньгами или натурой. Выплата заработной платы натурой допускалась только по разрешению местного отдела труда, и к натуральным выплатам относилось предоставление помещения для жилья, продовольствия, продуктов, т.е. того, что необходимо для личного потребления работников и членов их семей. В отношении гарантий защиты заработной платы КЗоТ 1922 г. повторил многие положения предшествующего Кодекса 1918 г. КЗоТ 1922 г. допускал натуральную форму заработной платы при соблюдении двух условий: 1) выдача натурой возможна постольку, поскольку это обусловлено трудовым или коллективным договором; 2) выдача натурой заключается только в предоставлении помещения для жилья, продовольствия, предметов личного потребления. Выдача вознаграждения товарами, представляющими предмет производства и торговли данного предприятия, запрещалась. Между тем КЗоТ 1922 г. сделал «шаг назад»: в то время как по КЗоТу 1918 г. требовалось разрешение инспектора на саму замену денежного вознаграждения натурой, КЗоТ 1922 г. допустил натуральную выплату заработной платы на основании условий, установленных трудовым договором (ст. 66). Такое положение, как писал К.М. Варшавский, открывало дорогу многим злоупотреблениям[1].

КЗоТ 1971 г. не содержал норм, регулирующих натуральные формы заработной платы, но прямого запрета также не устанавливалось.

ТК РФ ограничивает оплату труда в натуре, но при этом законодатель первоначально применил весьма «небрежный» термин «неденежные формы», не раскрывая его содержания. Редакция ст. 131 ТК РФ была конкретизирована указанием на запрет выплаты заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок. Но условия выплаты «в иных формах» по-прежнему оказались слишком лаконичными (в соответствии с коллективным или трудовым договором по письменному заявлению работника в доле, не превышающей 20% от начисленной месячной заработной платы). Только благодаря ратифицированной Конвенции МОТ № 95 об охране заработной платы (1949 г.) мы можем уяснить и иные требования, предъявляемые к натуральной форме заработной платы, а именно: 1) выдача натурального эквивалента по справедливой, разумной цене; 2) частичная выплата заработной платы производится только такими

[1] См.: *Варшавский К.М.* Указ. соч. С. 116–117.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

товарами и продуктами, которые используются для личного потребления работника и членов его семьи. Российский законодатель ограничился лишь перечнем предметов, которые не могут выдаваться в виде заработной платы (спиртные напитки, оружие и др.). В этой ситуации спасает одно: ратифицированные конвенции МОТ являются составной частью правовой системы РФ, имеют прямое и приоритетное применение на территории Российской Федерации (ст. 10 ТК РФ). Верховный Суд РФ указывает, что при выплате работнику заработной платы в натуральной форме должны быть соблюдены требования разумности и справедливости в отношении стоимости товаров, передаваемых ему в качестве оплаты труда, т.е. их стоимость не должна превышать уровень рыночных цен, сложившихся для этих товаров в данной местности в период начисления выплат (п. 54 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

В настоящее время во многих странах Запада действуют юридические правила, касающиеся запрета или ограничений выплаты вознаграждения натурой. В одних странах работодатели обязаны выплачивать заработную плату целиком деньгами, в других – определенная часть заработной платы может быть выплачена натурой. Например, Закон Израиля «О защите заработной платы» 1958 г. указывает, что если работник согласен и данный вид выплаты оговорен в личном или коллективном договоре, то часть зарплаты может быть выплачена питанием или напитками на рабочем месте или предоставлением проживания работнику. Но при условии, что стоимость этих услуг работодателя не превышает их стоимости на рынке. В Законе содержатся четкие указания на то, что работодателю запрещается принуждать работника приобретать его товары и услуги и что если работник вынужден ими воспользоваться, то они должны быть предоставлены ему по чистой цене и без прибыли работодателя.

Государственный контроль и надзор за полной и своевременной выплатой заработной платы. Ответственность работодателя за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями

Сроки выплаты заработной платы, установленные законом, являются трудоправовой гарантией. Краткость сроков расплаты, производимой наличными деньгами, является одной из самых серьезных гарантий рабочего от многообразных злоупотреблений и затруд-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

нений[1]. Требование периодической выплаты имеет самостоятельное значение: периодичность предполагает истечение между отдельными выплатами одинаковых сроков, что дает трудящемуся возможность приурочивать свои расходы к заранее известным дням. Поэтому, например, еженедельная выплата вознаграждения, производимая то в понедельник, то в среду, то в четверг, не будет отвечать требованиям закона[2].

В России изначально сроки выдачи заработной платы рабочим в рабочем договоре обычно никак не определялись, и хозяин выдавал деньги рабочим по своему усмотрению: два раза в году (на Пасху и Рождество), три, четыре раза или чаще. Рабочие вынуждены были выпрашивать у фабриканта заработанные ими деньги как особую милость. На некоторых фабриках практиковался даже такой порядок: деньги совсем не выдавались рабочему на руки в течение года (до окончания срока найма); если же они нужны были для уплаты податей, то отсылались прямо волостным старшинам или старостам.

УПТ устанавливал общее правило о выплате вознаграждения при найме на неопределенный срок не реже двух раз в месяц (ст. 54). В случае задержки выплаты вознаграждения работнику предоставлялось право требовать в судебном порядке расторжения заключенного договора. В пользу работника присуждалось особое вознаграждение в размере, не превышающем при срочном договоре двухмесячного заработка, при договоре на неопределенный срок – двухнедельного.

КЗоТ 1918 г. сохранил норму периодичности выплаты заработной платы, если работа носила постоянный характер. Кроме того, дополнил ее гарантиями выплаты в месте совершения работы (ст. 75) и в рабочее время (ст. 74). КЗоТ 1922 г. повторил названные гарантии порядка выплаты заработной платы (места, времени и периодичности выплаты). К.М. Варшавский отмечал, что эти положения являются результатом заимствования из западноевропейских законодательств. Правило о выплате заработной платы в рабочее время имело своей целью предотвратить использование для производства выплаты времени, установленного для отдыха и приема пищи. Правило о выплате заработной платы в месте работы преследовало цель не только предотвратить потерю времени, сопряженную с передвижением в другое место, но еще и оградить рабочего от выплаты вознаграждения в та-

[1] *Быков А.Н.* Фабричное законодательство и развитие его в России. СПб., 1909. Ч. 1. С. 61.

[2] *Варшавский К.М.* Указ. соч. С. 113–114.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

кой обстановке, которая вводит его в соблазн истратить эти деньги непроизводительным способом, например в пивных, трактирах или мелочных лавках[1]. Между тем КЗоТ 1922 г., устанавливая сроки выплаты заработной платы, не обеспечил их соблюдение особыми мерами. Из УПТ было заимствовано положение о праве трудящегося расторгнуть договор в случае неполучения в срок установленного вознаграждения (ст. 48). К.М. Варшавский, комментируя Кодекс, вполне резонно вопрошал: «Но разве это нужно трудящемуся? Нужно заставить нанимателя платить трудовое вознаграждение, а не предоставлять ему возможности вовсе лишится заработка. Здесь мы имеем несомненный пробел в трудовом законодательстве»[2].

Он полагал, что этот пробел восполним применением гражданского законодательства к трудовым отношениям. Он писал, что трудящийся в этом случае не лишен возможности в общем порядке взыскать с нанимателя причиненные убытки по ГК РСФСР в размере 6% годовых с суммы долга (ст. 110). Более того, огромное большинство коллективных договоров, восполняя закон, предусматривало пени за просрочку, во много раз превышающее установленный ГК процент.

КЗоТ 1971 г. предусматривал только периодичность выплаты заработной платы не реже чем каждые полмесяца (ст. 96), и место ее выплаты в месте выполнения работ (ст. 97), не упоминая о выплате заработной платы в рабочее время. Постановлением ЦИК и СНК СССР от 3 июня 1931 г. «О некоторых изменениях трудового законодательства» подчеркивалось, что заработная плата должна выдаваться в нерабочее время, при этом администрация предприятия, организации обязана обеспечить такой порядок выплаты, при котором каждый работник получал бы ее без задержки непосредственно перед началом или после окончания работы. Не содержал Кодекс и особых норм-гарантий своевременной и полной выплаты заработной платы.

В 90-е годы несвоевременная выплата заработной платы стала характерной чертой больной российской экономики. Основной формой защиты трудовых прав работника в этих случаях по закону являлось обращение с исковым заявлением в суд, т.е. процессуальная форма защиты. В ГПК РСФСР с 1995 г. было введено понятие судебного приказа, значительно упрощающего процедуру взыскания задолженности. Следует подчеркнуть, что судебный приказ применим только при наличии документов, подтверждающих начисление

[1] См.: *Варшавский К.М.* Указ. соч. С. 113–115.
[2] См. там же. С. 113.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

заработной платы. В тех случаях, когда зарплата не начислена или работник просит индексировать задержание суммы выплат или возместить моральный ущерб, рассмотрение спора осуществляется в общем порядке. К таковым можно причислить большую часть трудовых споров по задержанной заработной плате. Более того, возмещение морального вреда должно было осуществляться на основании ст. 151 ГК РФ, так как трудовое законодательство не предусматривало возмещения морального вреда в указанных случаях. Исключение составляла ст. 213 КЗоТ РФ в отношении незаконно уволенного работника. Забегая вперед, отметим, что ГПК РФ (2002 г.) сохранил приказное производство по заявленным требованиям о взыскании начисленной, но не выплаченной работнику заработной платы. ТК РФ (ст. 237) предусмотрел право работника на возмещение морального вреда во всех случаях нарушения его трудовых прав, в том числе и в сфере оплаты труда.

Как свидетельствовала практика, индивидуальные формы исковой защиты права на зарплату были явно недостаточны. Вот почему работники все чаще стали прибегать к таким методам, как забастовки и голодовки. Забастовка по закону являлась крайним средством разрешения коллективного трудового спора. При этом коллективный трудовой спор – это спор по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), т.е. спор об интересе (ст. 398 ТК РФ). Что же касается требований работников по выплате заработной платы, то это спор по поводу применения действующего законодательства, т.е. спор о праве. Он не может признаваться коллективным трудовым спором, а работники по закону не вправе его разрешать с помощью забастовки. Такие забастовки должны судами признаваться незаконными. Интересно, что судебная практика для таких случаев нашла еще в конце XX в. нетрадиционное решение. Суды считали, что действия работников не являются коллективным трудовым спором, так как причиной массового отказа работников от выполнения трудовых обязанностей послужила невыплата зарплаты, т.е. невыполнение работодателем условий трудового договора (ст. 15 КЗоТ РФ). В этой связи суды отказывали администрации в удовлетворении исковых требований. По сути дела судебная практика пошла по пути признания права на индивидуальную самозащиту работника (правда, в коллективной форме) в случае невыплаты ему заработной платы. Другой вопрос, если заработная плата определялась коллективным договором, споры по поводу выполнения которого в силу ст. 398 ТК РФ признаются коллективными.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

В зарубежном законодательстве в случаях задержки заработной платы наряду с гражданско-правовыми способами применяются и специфические меры защиты трудовых прав, вытекающие из природы трудового договора. Прежде всего это меры личностно-организационного характера. К ним относятся приостановка работником трудового договора или его прекращение по инициативе работника, но с возложением на работодателя как виновника расторжения договора обязанности произвести дополнительные выплаты, которые могут достигать годичного заработка работника. Например, Португальский закон № 17 (1986 г.) предоставляет работнику право при задержке выплаты заработной платы свыше 30 дней (при размере задержанного свыше месячного заработка) или 90 дней независимо от величины невыплаченных сумм либо приостановить трудовой контракт, либо потребовать его прекращения с соответствующей компенсацией. В трудовом законодательстве Дании приостановка трудового договора рассматривается как простой по вине работодателя, который обязан выплачивать в этом случае зарплату в полном объеме. Во Франции работник по нормам гражданского законодательства вправе требовать возмещения ущерба в виде процентов в случае несвоевременного получения заработной платы. Кроме того, наемный работник имеет право либо приостановить работу с оплатой простоя, либо прекратить трудовой договор без предварительного уведомления работодателя и с получением выходного пособия[1].

В ТК РФ в случае несвоевременной выплаты заработной платы предусмотрены специальные гарантии. Во-первых, это привлечение работодателя к материальной ответственности за нарушение сроков выплаты заработной платы (ст. 236). Во-вторых, институт самозащиты в форме приостановления работником трудового договора до выплаты работодателем заработной платы (ст. 142 ТК РФ). Обе эти гарантии вызывают неоднозначную оценку. О привлечении работодателя к материальной ответственности за нарушение сроков выплаты заработной платы более подробно будет сказано в главе Курса, посвященной трудоправовой ответственности.

Право на самозащиту в случае задержки заработной платы означает предусмотренную ТК РФ возможность работника самостоятельно, своими правомерными действиями осуществить защиту трудовых

[1] См.: *Киселев И.Я., Лушников А.М.* Трудовое право России и зарубежных стран. М., 2008. С. 398–399; *Рочко А.В.* Порядок расчета и выплаты заработной платы во Франции // Труд за рубежом. 1997. № 3. С. 104.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

прав. Реализация этого права предполагает, во-первых, исполнение работником обязанности письменно известить работодателя о приостановке работы на весь период до выплаты задержанной суммы. Работник после этого может отсутствовать на рабочем месте, но обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу. Во-вторых, соблюдение запрета применения такого способа самозащиты в определенных ТК РФ органах и организациях (правоохранительные органы, организации, связанные с обеспечением жизнедеятельности населения и др.) или в определенные законом периоды (введение военного, чрезвычайного положения или особых мер по законодательству о чрезвычайном положении) (ст. 142). В-третьих, работник может воспользоваться названным правом только при условии задержки заработной платы свыше 15 дней. Это на деле означает, что работник обязан трудиться без оплаты не менее 15 дней. Между тем согласно ТК РФ к принудительному труду относится нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее в неполном размере (ст. 4). Названные 15 дней работы без оплаты означают не что иное, как принудительный труд, который по закону запрещен. Несомненно, столь широкая трактовка законодателем понятия принудительного труда приводит к абсурдному условию реализации права на самозащиту спустя 15 дней после задержки заработной платы. Это положение требует соответствующих изменений в ТК РФ. Вместе с тем рассматриваемый институт самозащиты (ст. 142) страдает и существенным пробелом. Остаются открытыми вопросы о размере гарантийных выплат за указанный период по ст. 157 ТК РФ, о чем уже говорилось. Они нуждаются в законодательном решении.

Проиллюстрируем сказанное судебной практикой, в частности Определением Конституционного Суда РФ от 2 марта 2006 г. № 60-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Сазонова Владимира Григорьевича на нарушение его конституционных прав положениями статей 124, 142 и 234 Трудового кодекса Российской Федерации»[1].

По мнению заявителя, оспариваемыми положениями ст. 124, 142 и 234 ТК РФ нарушаются его конституционные права и свободы как гражданина Российской Федерации, такие, как право на оплачиваемый ежегодный отпуск (реализуемое в условиях несвоевременности его оплаты и переноса

[1] Вестник КС РФ. 2006. № 4.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

времени предоставления отпуска на другой календарный период), право на отказ от выполнения работы в целях самозащиты права на своевременную и полную выплату заработной платы, право на возмещение работодателем морального вреда, причиненного незаконным лишением работника возможности трудиться, свобода труда и запрет принудительного труда, т.е. неправомерно ограничиваются трудовые права работников организаций, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения, которые ставятся в неравное по сравнению с другими работающими гражданами положение.

Конституционный Суд РФ указал, что реализация прав и свобод человека и гражданина, включая предусмотренное Трудовым кодексом РФ право работника на самозащиту права на своевременную и полную выплату заработной платы, не должна нарушать прав и свобод других лиц (ч. 3 ст. 17 Конституции РФ), а в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом, в том числе в сфере трудовых отношений (ч. 3 ст. 55 Конституции РФ).

Трудовой кодекс РФ, вводя запрет на приостановку работы в случае нарушения сроков выплаты заработной платы для работников организаций, связанных с жизнеобеспечением населения, и исключая тем самым их из числа лиц, обладающих правом на самозащиту своевременности и полноты выплаты заработной платы, в то же время не препятствует этой категории работников отстаивать свои трудовые права, в том числе на своевременную и полную оплату труда, всеми другими способами, по отношению к которым самозащита не является ни основной, ни наиболее эффективной мерой защиты трудовых прав и свобод, а выступает лишь дополнительным средством правовой защиты, имеющим специфический и вспомогательный характер. Соответственно, каждый работник организации, связанной с жизнеобеспечением населения, право которого на своевременную и полную выплату заработной платы было нарушено, может обратиться за защитой своего права в комиссию по трудовым спорам, в суд либо в органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

Таким образом, в действующей системе правового регулирования трудовых отношений норма ч. 2 ст. 142 ТК РФ сама по себе не может рассматриваться как лишающая заявителя предусмотренных ст. 45 (ч. 1) Конституции РФ гарантий на государственную защиту его трудовых прав и свобод. Более того, как следует из представленных материалов, заявитель воспользовался правом на судебную защиту, и его требования были судом удовлетворены.

Нормы ч. 2 ст. 124 и ч. 2 ст. 142 ТК РФ сами по себе не создают возможности для привлечения работников к принудительному труду и не обеспечивают его выполнение угрозой применения какого-либо наказания за отказ от него, а потому оснований для признания этих норм противоречащими ст. 37 (ч. 2) Конституции РФ, запрещающей принудительный труд, не имеется.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Сроки и очередность и место выплаты заработной платы

Конвенция МОТ от 22 июня 1962 г. № 117 «Об основных целях и нормах социальной политики» также предписывает, что выплата заработной платы производится регулярно через такие промежутки времени, которые уменьшают вероятность долговой зависимости среди наемных работников, если не существует установившегося противоположного местного обычая и если компетентный орган убедится, что сохранение этого обычая желательно для трудящихся. Рекомендация МОТ от 1 июля 1949 г. № 85 «Об охране заработной платы» конкретизировала сроки выплаты заработной платы и установила, что максимальные сроки выплаты заработной платы должны обеспечивать такое положение, при котором заработная плата выплачивалась бы:

a) не реже двух раз в месяц через промежутки времени, не превышающие 16 дней, для трудящихся с почасовым, поденным или понедельным исчислением заработной платы; и

b) не реже одного раза в месяц для служащих, заработная плата которых установлена на основе месячного или годового исчисления.

В ТК РФ также определены порядок, место и сроки выплаты заработной платы (ст. 136), но, как и в КЗоТе 1971 г., не конкретизировано время выплаты: в рабочее или в нерабочее время. Статья 136 ТК РФ обязывает работодателя извещать каждого работника в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Все эти данные должны фиксироваться в расчетном листке, форма которого утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке ст. 372 ТК РФ. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы. Коллективным и трудовым договором может быть предусмотрено, что заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке. Из закона следует, что при отсутствии соответствующего положения в коллективном договоре перечисление заработной платы работника в банк возможно только с его согласия. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику. Однако федеральным законом или трудовым договором может быть предусмотрен иной способ выплаты заработной платы. Заработная плата должна выплачиваться не реже чем каждые полмесяца. Последнее условие, как мы видим, вполне традиционно.

День выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором,

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

трудовым договором. Иные сроки выплаты заработной платы могут быть для отдельных категорий работников установлены только федеральным законом. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала.

Место и сроки выплаты заработной платы в иной, чем денежная, форме определяются в коллективно-договорном или индивидуально-договорном порядке.

Рассматривая данную гарантию, обратимся к Определению Конституционного Суда РФ № 143-О от 21 апреля 2005 г. «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Пузанова Игоря Фридриховича на нарушение его конституционных прав частями третьей и пятой статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации».

По жалобе гражданина И.Ф. Пузанова оспаривалась конституционность ч. 3 и 5 ст. 136 ТК РФ, устанавливающих соответственно, что заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором, и что заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается законом или трудовым договором.

Конституционный Суд РФ указал, что оспариваемые заявителем нормы ст. 136 ТК РФ, как следует из их содержания, представляют собой гарантии реализации закрепленного названным Кодексом (ст. 2, 21, 22 и 56) права работника на своевременную и в полном размере выплату заработной платы; они направлены на обеспечение согласования интересов сторон трудового договора при определении правил выплаты заработной платы, на создание условий беспрепятственного ее получения лично работником удобным для него способом, что соответствует положениям Конвенции МОТ № 95 1949 г. «Относительно защиты заработной платы» (ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР от 3 января 1961 г.), и сами по себе не могут рассматриваться как нарушающие конституционные права и свободы граждан. Кроме того, приложенным к жалобе судебным решением не подтверждается, что оспариваемые нормы препятствовали заявителю в решении вопроса об установлении удобного для него места и способа выплаты заработной платы в договорном порядке по соглашению с работодателем.

Исторически сроки выплаты заработной платы связывались не только с установлением определенных, конкретных дат через равные периоды времени, но и временем выплаты в рамках наступивше-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

го срока выплаты заработной платы. С.С. Каринский и Е.Б. Фрадкин отмечали, что процесс выплаты заработной платы должен быть организован таким образом, чтобы обеспечить наименьшие потери рабочего и личного времени работников и наибольшее удобство для них. По их мнению, заработная плата должна выдаваться в нерабочее время, перед началом или после окончания работы[1]. КЗоТ 1918 г., КЗоТ 1922 г. указывали, что заработная плата должна выплачиваться исключительно в рабочее время. Это постановление, известное также большинству западноевропейских стран, имело целью предотвратить использование для производства выплаты времени, установленного для отдыха, приема пищи, предотвратить задержку рабочего на предприятии после окончания работы. КЗоТ 1971 г. и ТК РФ отказались от этой формулировки. ТК РФ не указывает, в какое время – рабочее или нерабочее – должна выдаваться заработная плата, что является упущением законодателя. Выплата заработной платы, полагаем, должна иметь место по общему правилу в рабочее время, как это было предусмотрено КЗоТами 1918, 1922 гг. Вместе с тем с учетом характера и условий труда выплата заработной платы может иметь место и за рамками рабочего времени. Поэтому возможность дифференциации данной гарантии должна быть закреплена ТК РФ. В том случае, если заработная плата выплачивается в безналичном порядке, перечисление заработной платы на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным или трудовым договором, подразумевает выплату заработной платы для работодателя в рабочее время, а получение заработной платы работником может происходить и вне рабочего времени.

В ТК РФ установлен еще ряд гарантий по оплате труда работников. Что касается сроков расчета при увольнении, то согласно ст. 140 ТК РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если он в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах причитающихся работнику сумм работодатель обязан в указанные сроки выплатить не оспариваемую им сумму.

Выдача заработной платы, не полученной ко дню смерти работника, согласно ст. 141 ТК РФ выдается членам его семьи или лицу, нахо-

[1] См.: *Каринский С.С., Фрадкин Е.Б.* Законодательство об охране заработной платы М., 1976. С. 19.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

дившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов. Отметим, что согласно ст. 179 ТК РФ иждивенцами признаются нетрудоспособные члены семьи, находящиеся на полном содержании работника или получающие от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию.

Наконец, централизованно установлен порядок исчисления средней заработной платы. Согласно ст. 139 ТК РФ при любом режиме работы расчет средней заработной платы работников производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих моменту выплаты. Особый порядок установлен для исчисления среднего заработка в целях оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска. В этом случае средний дневной заработок определяется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней). Исчисление среднего заработка производится с учетом Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922[1].

Согласно ТК РФ заработная плата выплачивается, как правило, в месте выполнения работ. При определении места выплаты зарплаты необходимо учитывать положения международно-правовых актов, которые содержат соответствующие правила в отношении выплаты заработной платы в наличной форме. Статья 13 Конвенции МОТ от 1 июля 1949 г. № 95 «Относительно защиты заработной платы» предусматривает, что выплата заработной платы, когда она производится наличными деньгами, должна происходить только в рабочие дни и в самом месте работы или поблизости от него, если национальное законодательство, коллективный договор или решение арбитражного органа не предусматривают противного или если другие правила, с которыми заинтересованные трудящиеся должны быть ознакомлены, не признаются более целесообразными. Запрещается производить выплату заработной платы в местах продажи напитков или других подобных заведениях, а также, если необходимо предотвратить злоупотребления, в магазинах розничной торговли и в местах увеселения, за исключением тех случаев, когда заработную плату получают

[1] Бюллетень трудового и социального законодательства. 2008. № 1. С. 14–18.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

лица, работающие в таких учреждениях. Аналогичный запрет содержит Конвенция МОТ от 22 июня 1962 г. № 117 «Об основных целях и нормах социальной политики». Примечательно, что аналогичная норма уже существовала в России в одном из проектов о трудовом договоре, подготовленном по поручению Временного правительства в 1917 г., но так и не получившем своего воплощения в жизнь. По проекту недействительными признавались платежи, произведенные в местах продажи крепких напитков, в игорных домах, в других местах, где существовала явная опасность нецелесообразного израсходования полученных денег. Вместе с тем в зарубежных странах уже в начале XX в. такой запрет получил закрепление на законодательном уровне. Так, Французский Кодекс труда (ред. 1910 г.) запрещал выплату заработной платы в день отдыха рабочего, в торговых помещениях или в трактирах.

Опыт зарубежных стран показывает, что нормы трудового права в рассматриваемой части направлены исключительно на защиту прав работников. В Израиле Закон «О защите заработной платы» (1958 г.) предусматривал, что заработная плата должна выплачиваться на рабочем месте не позднее двух часов после окончания смены. Если работник работал во вторую или третью смену или уже закончил работать у этого работодателя, то зарплата ему должна быть выплачена так же, как и другим работникам. Во Франции работодатель не может понуждать работника получать зарплату на головном предприятии или в штаб-квартире фирмы, если последние удалены от его непосредственного рабочего места. В то же время работодатель не обязан переводить заработную плату по месту жительства работника[1].

Необходимо отметить, что по ТК РФ (ст. 130) указанная гарантия по своему содержанию носит рамочный характер. Договорный уровень правового регулирования указанной гарантии представлен по ТК РФ исключительно коллективно-договорным и индивидуально-договорным; вместе с тем не исключается установление указанной гарантии и на иных уровнях социального партнерства. Этот вывод подтверждается и вышеназванным Определением Конституционного Суда РФ от 21 апреля 2005 г. № 143-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Пузанова И.Ф. на нарушение его конституционных прав частями три и пять статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации». Следовательно, законодатель в ст. 136 ТК РФ не устанав-

[1] *Рочко А.В.* Порядок расчета и выплаты заработной платы во Франции // Труд за рубежом. 1997. № 3. С. 102.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ливает минимальных требований, учитываемых при реализации этой гарантии на договорном уровне правового регулирования.

Гарантии обеспечения получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности

КЗоТ 1918 г. не содержал названных гарантий. Эти гарантии в советском трудовом законодательстве связаны с принятием КЗоТ 1922 г., где содержалась норма, согласно которой в случае несостоятельности нанимателя заработная плата и все другие выплаты рабочим и служащим, вытекающие из коллективных и трудовых договоров, должны быть произведены в первую очередь преимущественно перед другими долгами нанимателя (ст. 93). Требования трудящихся по найму на преимущественное удовлетворение распространялось и в отношениях перед привилегированными требованиями казны (ст. 266 ГПК РСФСР 1922 г.). Как отмечал К.М. Варшавский, ГК РСФСР 1922 г. (ст. 101) пошел дальше, чем ГПК: он предоставил трудящимся право преимущественного удовлетворения и перед залогодержателями. В то время такое ограничение прав залогодержателя представляло новшество, не известное ни одному из западноевропейских законодательств. Право преимущественного удовлетворения по КЗоТу 1922 г. предоставлялось трудящемуся не только в отношении требований зарплаты, но и в отношении всех иных выплат, вытекающих из трудового и коллективных договоров[1].

КЗоТ 1971 г. не предусматривал привилегированного характера оплаты труда в случаях неплатежеспособности предприятий, организаций. Государственная собственность на средства производства не предполагала института несостоятельности, банкротства или неплатежеспособности государственных предприятий. Принципиальные изменения произошли лишь в середине 90-х годов в связи с принятием ГК РФ (часть первая, 1994 г.) и Закона о банкротстве (1998 г., ныне действует Закон 2002 г.). В случае несостоятельности (банкротства) индивидуального предпринимателя (ст. 25 ГК РФ), юридического лица (ст. 64) или его ликвидации (ст. 65) во вторую (привилегированную) очередь удовлетворяются требования по расчетам выходных пособий и оплате труда с лицами, работающими по трудовому договору. Эта очередь идет ранее удовлетворения требований по обязательным платежам в бюджет и во внебюджетные фонды и требований кредиторов по обязательствам, обеспеченных залогом имущества. Между

[1] См.: *Варшавский К.М.* Указ. соч. С. 121–122.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

тем задолженность по заработной плате может иметь место не только в случае банкротства или ликвидации юридического лица, но и в его текущей деятельности. При недостаточности средств на счете для удовлетворения всех предъявленных к организации требований списание производится в порядке нормативно установленной очередности. В этой связи ГК РФ предусматривает также привилегированную очередность списания со счета денежных средств по исполнительным и платежным документам, предусматривающим перечисление или выдачу денежных средств для расчетов по оплате труда с лицами, работающими по трудовому договору (ст. 855).

Заявленные в ТК РФ меры носят «половинчатый» и бланкетный характер. Половинчатость связана с тем, что Россия до сих пор не ратифицировала Конвенцию МОТ № 173 о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности их предпринимателя (1992 г.). Бланкетный характер названных гарантий связан с упомянутыми выше положениями ГК РФ и Законом от 26 октября 2002 г. № 3929–1 «О несостоятельности (банкротстве)»[1] (ст. 211), которые устанавливают очередность удовлетворения требований кредиторов, в том числе по задолженности выплаты выходных пособий, оплате труда лиц, работающих по трудовому договору. По сути эти гарантии отданы на откуп гражданскому законодательству. В результате работники не признаются полноправными кредиторами, наделенными правом обращения в арбитражный суд с заявлением о признании работодателя банкротом и удовлетворения требований за счет денежных средств и иного имущества работодателя. Полагаем, что к числу уполномоченных органов, которым следовало бы предоставить право заявлять такие требования, законодатель должен был отнести Государственную инспекцию труда. Этот вопрос следовало решить в Трудовом кодексе РФ.

Как уже отмечалось, защите прав работников в связи с признанием предприятия несостоятельным посвящена Конвенция МОТ от 23 июня 1990 г. № 173 «О защите прав трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя» и дополняющая ее одноименная Рекомендация МОТ от 23 июня 1992 г. № 180. Основная норма, предусматривающая минимальные гарантии для работников, содержится в Конвенции МОТ от 1 июля 1949 г. № 95 «Относительно защиты заработной платы», ратифицированной Россией. Согласно этой Конвенции в случае банкротства предприятия или его ликвидации в судебном порядке трудящиеся, занятые на этом предприятии, пользуются

[1] СЗ РФ. 2002. № 43. Ст. 4190.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

положением привилегированных кредиторов в отношении либо всей заработной платы, которая им причитается за работу в предшествовавший банкротству или ликвидации период, либо заработной платы, которая не превосходит суммы, предписанной национальным законодательством. Заработная плата подлежит выплате до того, как остальные кредиторы смогут потребовать свою долю. Очередность погашения привилегированного кредита, составляющего заработную плату, по отношению к другим видам привилегированного кредита определяется национальным законодательством.

Конвенция МОТ от 23 июня 1990 г. № 173 «О защите прав трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя» предусматривает для государства варианты: взять на себя обязательство защиты работников путем установления привилегий при выплате заработной платы и (либо) сформировать гарантийные фонды, обеспечивающие интересы работников. Требования работников ограничиваются установленными пределами, при этом предназначенные для них суммы не могут быть ниже социально приемлемого уровня и подлежат индексации в связи с ростом стоимости жизни. Суммы, выплачиваемые работникам гарантийными учреждениями, также не могут быть меньше установленного минимума.

Рекомендация МОТ от 23 июня 1990 г. № 180 «О защите прав трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя» расширяет содержание выплат, включая в них, в частности, оплату сверхурочных работ, повышает их размеры, а также предусматривает, что работники и их представители должны быть заблаговременно информированы о начале процедуры признания предприятия несостоятельным. Рекомендация определяет принципы деятельности гарантийных страховых учреждений (фондов), из которых осуществляются выплаты работникам обанкротившихся предприятий:

а) они должны быть независимы от предпринимателей в административном и финансовом отношениях;

б) предприниматели должны финансировать эти фонды, если только они не финансируются государством;

в) фонды должны выполнять свои обязательства перед работниками независимо от того, выполнены ли обязанности предпринимателей по их финансированию;

г) фонды несут субсидиарную (дополнительную) ответственность в отношении обязательств предпринимателей-банкротов, являются ответчиками по искам, защищенным гарантией, и могут как страховщики возбуждать регрессные иски против предпринимателей в соответствии с правилами гражданского законодательства;

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

д) средства фондов могут быть использованы только на цели, ради которых они были собраны.

Таким образом, в мировой практике существует две системы защиты материальных интересов работников: система привилегий, или преференций, и создание гарантийных страховых фондов, из которых производятся соответствующие выплаты уволенным работникам. Россия пошла по первому пути. В Законе «О несостоятельности (банкротстве)» для наемных работников определены две очереди удовлетворения требований: при нанесении вреда жизни и здоровью, а также по оплате труда и выходных пособий. Вместе с тем на предприятиях-банкротах зачастую требования и первой очереди не удовлетворяются ввиду недостаточности средств. Согласно другой системе государство регламентирует создание и функционирование специализированных фондов.

Исходя из зарубежного опыта весьма распространенной является первая система. Материальные претензии увольняемых работников имеют приоритет перед требованиями других кредиторов, т.е. иски работников должны быть удовлетворены до исков других кредиторов общего должника, против которого возбуждено дело о несостоятельности. Условно можно выделить два критерия системы привилегий: ограничение выплат в пользу работников и определение ранга привилегии. Ограничение выплат осуществляется по сроку и(или) по размеру. Максимальный период выплат различен в разных странах: в США, Канаде – 3 месяца, в Великобритании – 4, во Франции, в Португалии, Швейцарии – 6, в ФРГ – 12 месяцев. Обычно устанавливается и максимальный размер выплат. Он связывается либо с государственным минимумом заработной платы (в виде кратного отношения), либо с базовой заработной платой для расчета взносов в фонд социального страхования (Франция, Испания), либо этот предел составляет твердую сумму (США, Канада, Бельгия). Эта сумма при наличии инфляции должна быть индексирована. В отдельных странах (например, в Италии) закон не ограничивает предельные размеры выплат в пользу работников.

Что касается ранга привилегий (приоритета) заработной платы по сравнению с другими видами платежей несостоятельного предпринимателя-должника, то здесь наблюдаются существенные национальные различия. Имеются страны (например, Япония, Швеция), где заработная плата в очередности расчетов с кредиторами идет после выплат налоговым органам, органам социального обеспечения, залогодержателям. В Великобритании по очередности выплат заработ-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ная плата занимает то же место, что и налоги. Наконец, в некоторых странах (например, Франция, Испания) установлена суперпривилегия заработной платы в отношении очередности расчетов с кредиторами, т. е. заработная плата занимает первое место в очередности расчетов и имеет преимущество перед налоговыми платежами, расчетами с залогодержателями. Правда, выплаты в порядке суперпривилегии ограничиваются обычно пониженными максимальными пределами: 30 дней – в Испании, 60 дней – во Франции[1].

«Система привилегий» при удовлетворении претензий работников к предприятию-банкроту подвергается в настоящее время критике. В литературе нередко утверждается, что сегодня она представляет собой анахронизм, ибо основана на индивидуальной договорной ответственности и не способна в полной мере обеспечить интересы работников. Указываются, например, следующие недостатки этой системы:

– задержка удовлетворения требований работников из-за необходимости осуществления длительной судебной процедуры признания банкротства;

– во многих странах очередность требований работников стоит рангом ниже, чем претензии других кредиторов: налоговых служб, органов социального обеспечения, залогодержателей;

– даже при самых благоприятных для работников условиях удовлетворение их материальных претензий зависит от наличия у предприятия-банкрота активов, что бывает далеко не всегда;

– привилегии (предпочтения) защищают заработную плату и другие претензии работников только до определенного предела, который зачастую весьма низок;

– режим предпочтений работникам отпугивает финансовые учреждения от выдачи кредитов предприятиям; банки опасаются, что в случае банкротства предприятия их претензии, даже при наличии залога, не будут удовлетворены[2];

– на практике далеко не всегда претензии работников к предприятиям-банкротам удовлетворяются, а выплаты в пользу работников на деле, как правило, незначительны.

В последнее время во многих странах наблюдаются тенденции к ограничению или даже полному отказу от системы предпочтитель-

[1] *Киселев И.Я.* Сравнительное трудовое право. М., 2005. С. 148–149.

[2] См.: *Киселев И.Я.* Порядок коллективных увольнений: зарубежный опыт // Труд за рубежом. 1997. № 4. С. 57–75.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ности при удовлетворении исков уволенных работников и замене этой системы (полностью или частично) образованием гарантийных страховых фондов как своего рода дополнительного страхования работников на случай безработицы. Такие фонды стали формироваться (впервые в Бельгии) с конца 60-х годов и в настоящее время получают распространение во многих странах. Указанные фонды функционируют на основе принципов социального страхования обычно за счет обязательных взносов предпринимателей и субвенций государства. Они переносят деловой риск с отдельного предпринимателя на все общество и обеспечивают удовлетворение претензий работников с помощью страхования рисков неплатежеспособности. По сути дела оформляется дополнительная форма социального обеспечения. Она действует автономно и в субсидиарном порядке: страховые суммы выплачиваются лишь после того, как суд констатирует отсутствие финансовых средств у предприятия-банкрота для удовлетворения претензий работников, защищенных системой предпочтений. Но в ряде стран фонды не откладывают выплаты до установления судом факта банкротства.

В этом случае фонды действуют как обычные страховщики. Они без промедления удовлетворяют претензии работников, а затем предъявляют регрессный иск предприятию-должнику. Например, в Германии институт гарантирования выплат по заработной плате сформирован на основе местных органов занятости, выплаты осуществляются ежеквартально организацией страхования работодателей и в дальнейшем покрываются за счет средств, собираемых с компаний. В Испании эту функцию выполняет Фонд гарантирования выплат, который является независимым органом и ответственность которого возложена на Министерство труда и социального страхования. Компенсируя задолженности организаций по выплате заработной платы, Фонд приобретает права кредиторов и в дальнейшем взыскивает необходимые суммы с работодателя. Во Франции создана Ассоциация управления страховыми системами для покрытия требований работников, которая была учреждена по инициативе Федерации работодателей. Данный институт финансируется за счет взносов работодателей, размер которых соотносится с заработными платами работников. В Великобритании институтом гарантирования является Национальный фонд страхования, который управляется Департаментом торговли и промышленности. Разнятся и подходы к порядку расчетов и отчислений средств в Фонд. В Бельгии размер отчислений для работодателей устанавливается правительством каждый год. В Дании отчисления про-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

изводятся непосредственно из государственного бюджета, в который они поступают в виде налогов[1].

По нашему мнению, существующие в России виды «помощи» работникам, увольняемым по причине банкротства предприятия, в виде установления привилегий при выплате задолженности заработной платы (ст. 25, 64 ГК РФ) недостаточны и неэффективны. Как показывает зарубежный опыт, создание страховых гарантийных фондов для выплаты долгов по заработной плате значительно лучше обеспечивает интересы работников. Создание таких фондов весьма актуально для нашей страны.

Сделаем краткие выводы.

1. В настоящее время понятие «гарантии заработной платы» является дискуссионным, а в литературе уже были предложения заменить его на «охрану, защиту заработной платы». Нам такой подход кажется вполне обоснованным, так как охрана или защита заработной платы более адекватно отражают сущность явления, включают в себя защиту от дискриминации в сфере оплаты труда, недопустимость снижения заработной платы по причинам, не зависящим от работников (в том числе в связи с уменьшением прибыли или доходности деятельности работодателя) и др. К тому же государственные гарантии должны предполагать право требования к государству в случае нарушения этих гарантий, а это можно сказать только про установление МРОТ, да и то с некоторыми оговорками. В этой связи более правильно говорить о гарантиях по оплате труда работников, установленных государством, но обеспечиваемых работодателем под возможностью государственного принуждения. Эти гарантии являются частью более широкого понятия защиты (охраны) заработной платы, одним из способов этой защиты (наравне с самозащитой и др.).

2. Гарантии, установленные государством, по оплате труда работников целесообразно рассматривать, взяв за основу принципы обеспечения права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы (ст. 2 ТК РФ) и соответственно исполнения работодателем обязанности по ее выплате (ст. 22 ТК РФ).

А. Принцип надлежащего исполнения обязанности по выплате заработной платы означает, что обязанность должна быть исполнена в надлежащей сумме, в надлежащей форме, в надлежащее время и в надлежащем месте. «Надлежащая сумма» заработной платы обеспечивается

[1] *Сутурин А.* Черная касса бизнеса // Российская газета. 2005. № 17. С. 8.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

следующими государственными гарантиями: 1) заработная плата должна быть не ниже минимального размера оплаты труда, установленного одновременно на всей территории Российской Федерации; 2) установление мер, обеспечивающих повышение уровня реального содержания заработной платы; 3) ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также налогообложения доходов от заработной платы; 4) ограничение оплаты труда в натуральной форме; 5) установление сроков и очередности выплаты заработной платы. В этой части актуальны вопросы обеспечения рамочного правового регулирования в ТК РФ индексации заработной платы, конкретизации времени выдачи заработной платы, установление запрета удержаний из заработной платы, если размер ее не превышает минимальный размер оплаты труда, и др.

Б. Принцип реального исполнения работодателем обязанности по выплате заработной платы означает ее реальную выплату. Привлечение работодателя к материальной, административной ответственности, уплата пени за просрочку выплаты заработной платы не освобождают работодателя от реального исполнения своей обязанности. С этим связанны государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда и ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

В. Принцип приоритета обязательств работодателя по выплате заработной платы работнику означает обеспечение государственных гарантий получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами. Очевидна необходимость в разработке законодательных правил о гарантийных (страховых, резервных) фондах заработной платы на случай несостоятельности работодателя на основе международных стандартов и зарубежного опыта.

22.5. Заработная плата и иные выплаты

К иным выплатам, которые не являются заработной платой, мы причисляем два основных вида: гарантийные выплаты, а также косвенные выплаты по системам участия в распределении прибыли.

Между тем в экономических дисциплинах (экономика и статистика труда) в состав заработной платы включаются не только собствен-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

но заработная плата, но и иные выплаты за нерабочее время, премии в порядке участия в прибыли и др. Так, по рекомендации 12-й Международной конференции статистики труда в состав заработка входят следующие элементы:

1) прямая заработная плата и жалованье (деньгами) (оплата за нормальное рабочее время, доплаты за сверхурочную работу, за сменную работу, стимулирующие доплаты и прочие регулярно выплачиваемые премии и др.);

2) вознаграждение за нерабочее время (деньгами) (оплата отпусков, оплата за другое время вне работы);

3) премии и подарки (деньгами) (разовые премии, премии в порядке участия в прибыли и др.);

4) выплаты натурой (по их стоимости для работодателя) (питание, расчетная стоимость бесплатного или субсидируемого жилья и др.).

Такой подход к структуре заработной платы основан на экономических критериях, а именно составе расходов работодателя на рабочую силу. Заработная плата как правовая категория предполагает ее разграничение с иными выплатами, которые не включаются в ее состав, имеют иное целевое назначение, иной характер зависимости от затрат и результатов труда.

Гарантийные и компенсационные выплаты

Как уже указывалось выше, законодатель включил в структуру заработной платы компенсационные выплаты (ст. 129 ТК РФ), что поставило вопрос об определении перечня этих выплат и отграничения их от гарантийных выплат, которые также являются своеобразной формой стимулирования. Отметим, что исторически эти выплаты то входили, то не входили в структуру зарплаты (вознаграждения за труд), а их правовая природа была дискуссионной. Так, КЗоТ 1918 г. в разделе, посвященном вознаграждению за труд, признавал в качестве такового не только вознаграждение, определяемое тарифными положениями, но и вознаграждение за сверхурочные работы, сохранение вознаграждения за время использования отпуска, вознаграждение в форме пособия, уплачиваемого больничными кассами за время болезни, пособия из фонда безработных, а также вознаграждение, уплачиваемое за предоставление труда, а не за произведенную работу, о чем мы писали выше. Таким образом, различные по своей правовой природе выплаты объединялись под общей рубрикой «вознаграждение за труд».

КЗоТ 1922 г. содержал две самостоятельные главы «Вознаграждение за труд» и «Гарантии и компенсации». В последней предусматривались гарантии сохранения среднего заработка за работниками во вре-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

мя осуществления избирательного права, явки в суд, участия в качестве представителей на съездах, конференциях, собраниях, созываемых органами государственными, профессиональными и единой потребительской кооперации, командировок по делам службы, при переводе с одного места на другое, а также устанавливались выплаты, компенсирующие использование для нужд предприятия инструмента, принадлежащего работнику, время простоя, выплату выходного пособия при увольнении, денежных компенсаций за отпуск. КЗоТ 1971 г. сохранил традицию разграничения самостоятельных разделов «Заработная плата» и «Гарантии и компенсации», дополнив их новыми видами гарантий и компенсаций.

Как отмечалось выше, в теории советского трудового права к заработной плате относились не любое вознаграждение за труд, а лишь то, которое выплачивается работнику за труд в соответствии с его количеством и качеством (соразмерно затраченному труду) по заранее установленным нормам. Между тем трудовым законодательством предусматривалось немалое число выплат, которые эти признакам не отвечали. Еще в 20-е годы XX в. С.Л. Рабинович-Захарин писал о том, что не является заработной платой пособие из кассы социального страхования, компенсационные выплаты (командировочные, суточные, компенсация за неиспользованный отпуск и т.п.)[1]. К.М. Варшавский писал о дополнительных вознаграждениях за труд, включая в него не только компенсационные выплаты, но и вознаграждение за сверхурочную работу, работу, не обусловленную трудовым договором, заработок, выплачиваемый за время командировок и за время нахождения в пути при переводах в другую местность. В дальнейшем Н.Г. Александров впервые провел четкое разграничение между заработной платой, гарантийными и компенсационными выплатами. Так, к компенсационным выплатам он отнес те выплаты, которые имеют целью возместить работнику материальные затраты, понесенные им в связи с исполнением трудовых обязанностей (при командировках, при переводах на работу в другую местность, при использовании работником собственного инструмента)[2]. Гарантийными признавались выплаты, производимые в случаях, когда работник не выполнял работу на предприятии (учреждении) по причинам, признаваемым законом уважительными, т.е.: а) связанные с выполнением государственных и общественных обязанностей; б) связанные с отдыхом и охраной труда работников;

[1] См.: *Рабинович-Захарин С.Л.* Заработная плата по советскому праву. М., 1927. С. 9.
[2] См.: *Александров Н.Г.* Трудовое правоотношение. М., 1948. С. 326 и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

в) в связи с обучением без отрыва от производства; г) в связи с простоем; д) связанные с расторжением трудового договора[1].

А.Д. Зайкин и С.И. Шкурко сформулировали критерии разграничения заработной платы, с одной стороны, и гарантийных, компенсационных выплат – с другой. По их мнению, гарантийные и компенсационные выплаты отличаются от заработной платы: 1) целевым назначением; 2) основаниями возникновения права на их получение; 3) критериями определения размеров[2]. Между тем, по замечанию А.А. Фатуева, советским трудовым законодательством «регламентируется значительное число выплат, четкое размежевание которых не всегда возможно, поскольку они несут одновременно несколько и не всегда однородных нагрузок»[3]. В этой связи в советской юридической литературе неоднозначно определялась правовая природа многих из этих выплат. Например, денежные суммы, выплачиваемые за неиспользованный отпуск, одни авторы включали в понятие заработной платы, ее основную (тарифную) часть[4], другие считали специальным видом вознаграждения, выплачиваемого сверх основной и дополнительной заработной платы[5], третьи – гарантийными выплатами[6]. Дискутировались также вопросы правовой природы выходного пособия, надбавок к заработной плате за разъездной характер работ и др.: отнести их к компенсационным или гарантийным выплатам либо повышенной оплате за работу. Авторами предпринимались попытки поиска новых критериев разграничения заработной платы и иных выплат. Так, А.А. Фатуев назвал в качестве такого критерия связь с величиной труда (мерой труда). По его мнению, те выплаты, размеры которых обусловливаются не величиной труда, а преимущественно иными факторами, не могут быть отнесены к заработной плате. Он привел примеры таких выплат: премии за создание и внедрение новой техники, за изобретения, рационализаторские предложения, доплаты кор-

[1] См.: Советское трудовое право / Под ред. Н.Г. Александрова. М., 1972. С. 435.

[2] См.: *Зайкин А.Д., Шкурко С.И.* Указ. соч. С. 10–17.

[3] *Фатуев А.А.* Указ. соч. С. 30.

[4] См.: *Лившиц Р.З.* Указ. соч. С. 31. Близкой, но не тождественной была позиция об аналогичности компенсации за неиспользованный отпуск повышенной оплате труда за труд, осуществляемый за счет времени отдыха (см.: *Калпина Н.В.* Компенсационные выплаты по советскому трудовому праву: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 1971. С. 11–12).

[5] См.: *Каринский С.С.* Материальные и моральные стимулы к повышению производительности труда. М., 1966. С. 97 и др.

[6] См.: *Коротков В.С.* Гарантийные выплата и гарантийные доплаты, денежные компенсации. М., 1967; *Фатуев А.А.* Указ. соч. С. 32 и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

мящим матерям, а также при простое, производственной необходимости и т.п.[1] Однако этот критерий менее формализован, он не привнес ничего нового по сравнению с критериями, ранее обоснованными в науке советского трудового права.

ТК РФ продолжил традицию предшествующих кодексов, выделив две самостоятельные главы «Заработная плата» и «Гарантии и компенсации». В ТК РФ впервые было дано легальное определение гарантий и компенсаций (ст. 164). При этом компенсации сводятся только к денежным выплатам, установленным в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами обязанностей. «Гарантии» – более емкое понятие, которое охватывает средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. В перечне этих средств можно выделить гарантийные выплаты, которые призваны обеспечить сохранение средней заработной платы полностью, частично или кратно работникам, не выполнявшим свои трудовые обязанности некоторое время по причинам, предусмотренным трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, трудовым договором, либо в случае несения ими дополнительных расходов при служебной командировке, переезде на работу в другую местность и др. В этом контексте, на наш взгляд, целесообразно проводить классификацию видов гарантийных выплат по основанию – «гарантируемые права»[2]. С учетом современного российского законодательства по указанному основанию различают:

А. Выплаты, обеспечивающие реализацию конституционных прав и обязанностей и общественных прав и обязанностей (члены избирательных комиссий, присяжные заседатели, доноры, выборные профсоюзные работники и др.). Напомним, что в России в силу прямого указания ст. 170 ТК РФ работникам, привлекаемым к исполнению государственных или общественных обязанностей, выплачивается компенсация.

Б. Выплаты, обеспечивающие реализацию трудовых прав. К последней группе можно отнести следующие гарантийные выплаты, обеспечивающие реализацию права:

1) на труд (оплата вынужденного прогула (в том числе при задержке выдачи трудовой книжки по вине работодателя при увольнении ра-

[1] См.: *Фатуев А.А.* Указ. соч. С. 29.
[2] См.: Трудовое право / Под ред. В.И. Семенкова. Минск, 2002. С. 334–342.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ботника), выходное пособие при прекращении трудового договора, оплата при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу в соответствии с медицинским заключением, при переезде на работу в другую местность и др.);

2) на отдых (оплата отпуска, иных перерывов в рабочем времени и др.);

3) на заработную плату (оплата простоя, брака не по вине работника, сохранение заработной платы на период служебной командировки и др.);

4) на охрану труда (сохранение заработка по месту работы лицам, направляемым на медицинское обследование, беременным женщинам при снижении норм выработки либо переводах на более легкую работу или отстранении от работы по состоянию здоровья, оплата перерывов для кормления ребенка и др.);

5) на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации (гарантийные выплаты работникам, совмещающим работу с обучением, а также работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации и др.);

6) на защиту коллективных трудовых прав (гарантийные выплаты лицам, участвующим в коллективных переговорах, в разрешении коллективных трудовых споров и др.).

ТК РФ устанавливает минимальные границы гарантийных и компенсационных выплат. В локальном, коллективно-договорном и индивидуально-договорном порядке перечень этих выплат может быть дополнен, а также возможно увеличение размеров этих выплат за счет средств работодателя.

Существенной новеллой ТК РФ является разграничение гарантийных и компенсационных выплат в зависимости от источника их выплаты. По общему правилу при предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности, производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей (ст. 165 ТК РФ)[1].

[1] См.: *Лушникова М.В., Лушников А.М.* Основные государственные гарантии по оплате труда: сравнительно-правовой анализ // Трудовое право. 2005. № 2. С. 17–28.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Косвенные выплаты по системам участия работников в распределении прибыли

Они также не включаются в структуру заработной платы, но при этом системы заработной платы могут дополняться системами участия работников в распределении прибыли.

В России в конце XIX в. участие рабочих в прибылях как форма стимулирования труда вводилась только по доброй воле отдельных работодателей. Русский экономист А.Н. Миклашевский считал участие рабочих в прибылях производства одним из способов выдачи заработной платы, который встречается в России крайне редко, и называл в качестве прибавки к заработку вклады некоторых предприятий в разные кассы фабричной филантропии[1]. В начале XX в. подобная практика также была достаточно редкой, хотя и не уникальной. Например, к участию в прибылях привлекались рабочие предприятий «Товарищества ситцевой мануфактуры Эмиль Циндель в Москве». Рабочие ежегодно получали наградные, часть которых выплачивалась независимо от прибылей фабрики, а другая – в прямой зависимости от нее. Наградные полагались рабочим старше 25 лет, проработавшим на фабрике более 3 лет и имевшим хорошее поведение. В зависимости от прибыли в награду полагалось от 15 до 30-кратного поденного жалованья. При этом на руки выдавалось по итогам учетного года половина суммы, а другая помещалась на именной счет рабочего под 6% годовых. Накопившиеся суммы выдавались рабочему по достижению им 50 лет или после 15 лет непрерывной работы на фабрике. Такая система способствовала стабилизации кадрового состава и заинтересованности рабочих в повышении производительности труда[2].

Самая широкая волна различных форм участия наемных работников в прибылях прошла в 70–90-е годы XX в. В большинстве стран в этот период были приняты законы, поощряющие со стороны государства тех работодателей, которые практикуют выплаты наемным работникам из прибыли. Первопроходцем такого начинания являлась Франция, где планы «соучастия в прибылях» получили правительственную поддержку. Ш. де Голль расценивал участие рабочих в прибылях как «великую реформу нашего столетия», и с тех пор эти планы остаются во Франции национальным приоритетом.

В настоящее время в зарубежной практике сложились, по нашему мнению, три основных направления такого участия:

[1] См.: *Миклашевский А.Н.* Анализ понятия заработной платы. СПб., 1891. С. 18.
[2] См.: Право герба // Человек и труд. 1993. № 2. С. 56–57.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

1) дополнительные денежные выплаты работнику помимо заработной платы;

2) социальные услуги и выплаты социального характера, в том числе так называемые отложенные выплаты;

3) участие в капитале посредством получения акций фирмы.

Первоначально активно применялись простейшие формы участия в прибылях в виде выплат, приуроченных к рождественским праздникам, оплаты праздничных дней и времени перерыва на отдых. Затем их дополнили выплаты и услуги социального характера. В перечень названных услуг и выплат включаются несколько вариантов медицинского обслуживания и медицинского страхования, дополнительные виды страхования от несчастных случаев на производстве, дополнительные выплаты по больничному листу и т.д. Например, в Германии почти каждая отрасль экономики наряду с обязательной государственной системой страхования от несчастных случаев имеет дополнительное отраслевое страхование, принципы которого устанавливаются в тарифном соглашении. Наиболее значимой социальной услугой фирм (компаний) является обеспечение по старости. Уже в начале 90-х годов прошлого века более $^{2}/_{3}$ наемных работников в Западной Германии получали фирменную пенсию, выходящую за рамки государственного пенсионного обеспечения[1].

К середине 70-х годов появляется более сложная форма участия в прибылях через владение акциями. Это разработанная в США Программа ЭСОП (в переводе с английского «План рабочей акционерной собственности»), концепцию которой связывают с именем банкира Л. Келсо и его книгой «Капиталистический манифест». Программа ЭСОП позволяет использовать для приобретения акций фирмы не только собственные средства работников, но и часть прибыли[2]. В настоящее время различные ее модификации широко применяются в странах с развитой рыночной экономикой, и отголоски этой системы мы можем обнаружить в нормативных актах о приватизации государственных и муниципальных предприятий, в действующем гражданском законодательстве о хозяйственных обществах, о чем мы писали в первом томе настоящего Курса.

Следует отметить, что в последние годы в зарубежной практике вышеперечисленные направления участия работников в прибыли все ча-

[1] См.: *Кайм Р.* Социальная политика на предприятии (опыт Германии) // Человек и труд. 1993. № 12. С. 93–101.

[2] См. подробнее: *Колганов А.И.* Коллективная собственность и коллективное предпринимательство. М., 1993. С. 71–94; *Самойлова Р.М.* Системы участия трудящихся в прибылях (опыт США) // Труд за рубежом. 1991. № 4. С. 48–56.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ще совмещаются в единые системы. Например, в США они названы системой гибких социальных льгот и выплат. На каждого работника резервируется определенная сумма, которая перечисляется работодателем из прибыли на специальный счет работника. В этой части перечисленных средств работодатель освобождается государством от налога на прибыль. Работнику предоставляется право выбора по своему усмотрению в пределах установленной суммы определенных видов социальных услуг из широкого перечня. Этот перечень содержит и денежные выплаты, различные варианты дополнительного пенсионного, медицинского страхования, а также приобретение акций фирмы.

В ЕС существует институт компенсационных планов внутри организации в виде коллективных инвестиций работников в ценные бумаги, который регулируются соответствующими директивами 97/7/ЕС (Undertakings for Collective Investment in Transferable Securities – UCITS) и 88/202/ЕС. В законодательстве ФРГ наибольшее развитие получила идея привлечения рабочих к участию в управлении акционерным обществом (через участие в деятельности наблюдательного совета), причем эту систему характеризуют как уникальную, не имеющую аналогов во всем Европейском Сообществе[1] (Р. 2, часть 4 книги 1 Акционерного закона ФРГ от 6 сентября 1965 г.).

Таким образом, зарубежная практика свидетельствует о многообразии форм реализации систем финансового участия работников в деятельности предприятий. Однако общим для ряда стран является активная роль государства в их создании и функционировании. Достаточно перечислить специальные законы, которые были приняты в большинстве развитых стран в последней трети прошлого века: в США – Закон «О программах передачи акционерной собственности рабочим и служащим» (1974 г.), в Германии – Закон «О долевом участии в капитале» (1984 г.), во Франции – «Закон об участии лиц наемного труда в результатах расширения деятельности предприятия» (1986 г.) и др. Указанные законы детально регламентируют порядок создания акционерных фондов, фондов участия, траст-фондов персонала, правовой режим акций этих фондов и перечень налоговых льгот, предоставляемых и работодателям, и работникам.

При всей многоликости систем участия работников в прибыли эти системы также объединяет и механизм их реализации на основе прин-

[1] См.: *Зайберт У.* Законодательство ФРГ об обществах, основанных на объединении капиталов (акционерное общество и общество с ограниченной ответственностью) // Основы немецкого торгового и хозяйственного права. М., 1995. С. 41.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ципа социального партнерства трех сторон: государства, работников и работодателей. Эти системы на практике осуществляются либо на уровне централизованных соглашений (общенациональных, региональных, отраслевых), либо, что гораздо чаще, на уровне коллективных договоров отдельных фирм. Так, в Швеции, где традиционно роль государства в социальном партнерстве является ведущей, создаются рабочие инвестиционные фонды. Эти фонды формируются за счет средств, собранных от специального налога на избыточные прибыли корпораций и от повышенного налога на зарплату. Полученные таким образом деньги вкладываются в акции. Необычность этих инвестиционных фондов в том, что они создаются не на предприятии, а в масштабах всей страны по регионам. В системе социального обеспечения также на общенациональном уровне функционирует (с 1960 г.) Всеобщий пенсионный фонд. Примерно аналогичная схема действует в Норвегии на основании Соглашения между Правительством Норвегии и Конфедерацией профсоюзов страны.

В Мексике право трудящихся на участие в прибылях предприятий закреплено на уровне Конституции Мексиканских Соединенных Штатов[1]. Это право реализуется в соответствии со следующими положениями.

А. Национальная комиссия, образуемая из представителей трудящихся, предпринимателей и Правительства, устанавливает процент прибыли, распределяемой среди трудящихся.

Б. Участие в прибылях не дает трудящимся права вмешиваться в руководство и управление предприятием[2].

В США, Великобритании, где нормативная система регулирования социально-трудовых отношений существенно дополняется коллективно-договорным регулированием в рамках фирм, законодатель предоставил право самим работодателям решать вопрос о применении систем финансового участия работников в капитале фирмы либо единолично, либо по соглашению с профсоюзами. При этом государство устанавливает систему льгот (налоговых, кредитных и иных) в отношении тех фирм, которые применяют эти системы. Так, в США все большее распространение получает так называемый метод растяжки, внедренный впервые в Вооруженных силах США в 1990 г. Для него характерно следующее: 1) широкие «вилки» окладов и ставок, заменяющие их традиционную структуру; 2) переключение доплат компенсационного

[1] См.: Мексиканские Соединенные Штаты: Конституция и законодательные акты. М., 1986.

[2] См.: *Костюнина Г.М.* Трудовые отношения в Мексике // Труд за рубежом. 2007. № 1. С. 27.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

характера с работы на самого работника; 3) большая увязка с рыночными ценами товаров и услуг, а не с внутренним соотношением окладов друг с другом внутри компании; 4) возрастание роли премирования, связанного с групповым вознаграждением; 5) повышение внимания к признанию и вознаграждению индивидуальных заслуг[1].

Во Франции используется «смешанный вариант». Государство объявляет в законодательном порядке об обязательности систем участия в прибылях для всех частных предприятий с числом работников более 100 человек. В коллективно-договорном порядке на уровне фирмы заключается соответствующее коллективное соглашение, которое должно быть одобрено производственным советом, или профсоюзом, или общим собранием персонала. Соглашение заключается на три года и должно быть зарегистрировано в местном управлении по труду[2].

Опыт финансового участия работников, приобретенный в промышленно развитых странах и странах Центральной и Восточной Европы, был обобщен Международным бюро труда МОТ и издан в виде сборника[3]. Понятие «финансовое участие» охватывает все существующие системы, которые дают работнику доход дополнительно к фиксированной оплате труда. Этот доход зависит от прибыли или другого показателя деятельности предприятия, а не представляет собой заранее установленную часть заработной платы.

Мы убедились, что в зарубежной практике появилось множество примеров конкретной реализации этих систем на основе принципа социального партнерства. Но каждое государство может модифицировать этот опыт таким образом, чтобы он в наибольшей мере соответствовал его собственному уникальному социально-экономическому развитию. С учетом правовых традиций России, которая относится к государствам с континентальной (писаной) системой права, полагаем,

---

[1] См.: *Соболевская А.А.* Новые тенденции в оплате труда в США // Труд за рубежом. 2004. № 3. С. 24–44.

[2] См.: Мексиканские Соединенные Штаты: Конституция и законодательные акты; *Некипелов Д.С.* Финансовое участие работников в деятельности предприятия // Труд за рубежом. 1995. № 4. С. 46–58; *Никитин С.М., Степанов М.П.* Распределение доходов и социальная защита населения в развитых странах // Труд за рубежом. 2004. № 3. С. 3–23; *Они же.* Формирование и политика заработной платы: опыт экономически развитых стран. 2002. № 4. С. 88–104; *Плевако Н.С.* Швеция: реформизм против реформ. М., 1990. С. 58–106; *Соболевская А.А.* Новые тенденции в оплате труда в США // Труд за рубежом. 2004. № 3. С. 24–44; Трудовое право Франции (сборник нормативных актов) М., 1985, и др.

[3] ILO. Workers financial participaition. East-west. Geneva, 1995.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

что в Трудовом кодексе РФ необходим специальный раздел «Участие работников в доходах (прибылях) предприятий». В этом разделе следует указать, что участие наемных работников в доходах предприятий независимо от формы собственности и их организационно-правовой формы устанавливается договором (соглашением):

– либо в рамках коллективного договора на предприятии;

– либо на основании специального соглашения с представительным органом коллектива работников;

– либо в соответствии с тарифными, профессиональными соглашениями.

В нормативном порядке желательно определить и основное содержание таких соглашений (договоров), включив в него основные направления участия работников в прибылях. К таковым надо отнести денежные выплаты, социальные услуги и социальные выплаты, а также акции (доли). При этом целесообразно подчеркнуть, что участие работников в доходах (прибылях) не носит характера оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством. Это участие в доходах не может быть заменено другими видами заработной платы, в том числе и дополнительного характера, применяемыми на предприятии. Наличие специальной нормативной базы системы участия работников в доходах предприятия позволит, на наш взгляд, активизировать деятельность социальных партнеров в этом направлении, наполнить ее конкретным содержанием.

Сделаем краткие выводы

1. К иным выплатам, которые не являются заработной платой, мы причисляем два основных вида: гарантийные выплаты, а также косвенные выплаты по системам участия в распределении прибыли.

На наш взгляд, целесообразно проводить классификацию видов гарантийных выплат по основанию – «гарантируемые права». С учетом современного российского законодательства по указанному основанию различают следующие выплаты, обеспечивающие реализацию трудовых прав:

а) на труд (оплата вынужденного прогула (в том числе при задержке выдачи трудовой книжки по вине работодателя при увольнении работника), выходное пособие при прекращении трудового договора, оплата при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу в соответствии с медицинским заключением, при переезде на работу в другую местность и др.);

б) на отдых (оплата отпуска, иных перерывов в рабочем времени и др.);

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

в) на заработную плату (оплата простоя, брака не по вине работника, сохранение заработной платы на период служебной командировки и др.);

г) на охрану труда (сохранение заработка по месту работы лицам, направляемым на медицинское обследование, беременным женщинам при снижении норм выработки либо переводах на более легкую работу или отстранении от работы по состоянию здоровья, оплата перерывов для кормления ребенка и др.);

д) на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации (гарантийные выплаты работникам, совмещающим работу с обучением, а также работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации и др.);

е) на защиту коллективных трудовых прав (гарантийные выплаты лицам, участвующим в коллективных переговорах, в разрешении коллективных трудовых споров и др.).

2. В настоящее время в зарубежной практике сложились, по нашему мнению, три основных направления участия работников в распределении прибыли:

1) дополнительные денежные выплаты работнику помимо заработной платы;

2) социальные услуги и выплаты социального характера, в том числе так называемые отложенные выплаты;

3) участие в капитале посредством получения акций фирмы.

3. С учетом правовых традиций России полагаем, что в ТК РФ необходим специальный раздел «Участие работников в доходах (прибылях) предприятий». В этом разделе следует указать, что участие наемных работников в доходах предприятий независимо от формы собственности и их организационно-правовой формы устанавливается договором (соглашением):

– либо в рамках коллективного договора на предприятии;

– либо на основании специального соглашения с представительным органом коллектива работников;

– либо в соответствии с тарифными, профессиональными соглашениями.

В нормативном порядке желательно определить и основное содержание таких соглашений (договоров), включив в него основные направления участия работников в прибылях. К таковым отнести денежные выплаты, социальные услуги и социальные выплаты, а также акции (доли). При этом целесообразно подчеркнуть, что участие работников в доходах (прибылях) не носит характера оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Глава 23. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

23.1. Развитие учения и законодательства о профессиональном обучении на Западе и в России

Право на профессиональное обучение в настоящее время относится к числу важнейших прав работников. Его значение в информационном обществе со временем будет только возрастать. В этой связи примечательно заключение, к которому пришли участники симпозиума Франция/МОТ «Динамика перемен и защита трудящихся», состоявшегося в январе 2002 г. в Лионе: «Следует еще раз привлечь внимание к необходимости пожизненной учебы для трудящихся, которые заботятся о своей безопасности, работодателей, которые заботятся о производстве, и государства, которое заботится о будущем своих граждан»[1]. Но к этой постиндустриальной аксиоме человечество шло многие века.

Ученичество как способ передачи профессиональных знаний и навыков в процессе трудовой деятельности было широко распространено еще в Древнем мире. Первоначально правовая регламентация этого важнейшего для того периода хозяйственного феномена отсутствовала. Отношения между мастером (учителем) и учеником носили семейно-патриархальный характер. Даже в Древнем Риме ситуация изменилась несущественно, хотя отдельные элементы правового регулирования начали формироваться. Существенное влияние на рассматриваемую проблему оказало формирование цеховой организации ведения хозяйства в Европе в конце XI – начале XII вв. Л.С. Таль справедливо отмечал, что до XIV в. в источниках нет упоминаний о ремесленниках-работниках, а говорится только о мастерах и их учениках. Таким образом, ученичество стало не только основой передачи трудовых знаний и навыков, но и оказало большое влияние на всю формирующуюся систему промышленного производства. Ее первые предприятия имели свои корни в семейном, а точнее, в расширенном семейно-патриархальном союзе, в который входили и ученики[2].

В Средние века вектор эволюции отношений ученичества направляется в сторону от преимущественно патриархальных начал к уси-

[1] См.: Международный обзор труда. Т. 141. 2002. № 3–4. С. 162.
[2] См.: *Таль Л.С.* Очерки промышленного права. М., 1916. С. 3–4.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

лению договорного регулирования. При этом государство чаще всего принимало сторону мастеров и всячески способствовало сохранению цеховой организации. В этой связи показательным можно считать английский елизаветинский Статут 1562 г., обязывающий желающих заниматься каким-либо промыслом пройти обязательное семилетнее ученичество. Примечательно, что этот акт был отменен только в 1814 г.[1] Позднее в период правления Екатерины II отношения между мастером и учеником, подмастерьем регламентировались в Грамоте на права и выгоды городам Российской империи от 21 апреля 1785 г. Названным источником предусматривалось заключение договора между мастером и учеником в присутствии двух свидетелей. В договоре устанавливались сроки обучения, условия о содержании ученика и др. По окончании обучения ученику выдавалось письменное свидетельство о полученных ремесленных навыках, которое давало право ученику самостоятельно заниматься ремеслом[2]. Н.Г. Александров, рассматривая историю развития типов правового регулирования общественно-трудовых отношений, отмечал, что «складывающееся на почве цеховых привилегий правоотношение между мастером и подмастерьем (или учеником) было исторически первой правовой формой общественно-трудовых отношений, не сливавшейся с вещно-правовыми отношениями, поскольку подмастерье (и ученик) уже не были объектом полной или неполной собственности мастера... Трудовое отношение между мастером и подмастерьем было уже трудовым правоотношением в смысле отношения между субъектами права по поводу применения рабочей силы одного из них»[3].

Вместе с тем усложнение экономических отношений, коллективные действия союзов ремесленников, эрозия корпоративной замкнутости цехов привели к тому, что договоры об ученичестве становились все более частым явлением, особенно начиная с XVII в. Если использовать современную терминологию, то они включали в себя две части: собственно об ученичестве и о найме труда учеников. При этом плата за наемный труд последних часто была эквивалентна плате мастеру за обучение профессии. Эту изначально двуединую сущность договора ученичества отметил известный русский юрист А.Ф. Федоров. В своей докторской диссертации, опубликованной затем в виде книги, он проанализировал правовую природу договора о промысловом

[1] См.: *Гамбаров Ю.С.* Свобода и ее гарантии. СПб., 1910. С. 48–49.

[2] Российское законодательство X–XX веков в 9 томах. Т. 5 / Под общ. ред. О.И. Чистякова. М., 1987. С. 68–129.

[3] *Александров Н.Г.* Трудовое правоотношение (по изд. 1948 г.). М., 2008. С. 25–26.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ученичестве, т.е. договора об обучении между патроном и учеником[1]. Отметим, что это одно из наиболее глубоких исследований ученического договора не только в российской, но и мировой науке. В части анализа истории промыслового ученичества данная работа не утратила своего значения и в настоящее время. Еще одной важной работой по данной теме является монография А.А. Симолина, который подчеркивал смешанный характер договора промыслового ученичества, совмещающего в себе условия об обучении и найме труда[2].

А.Ф. Федоров определил, что по договору промыслового ученичества патрон обязуется учить профессии ученика, который в свою очередь обязуется работать на патрона на условиях и в течение времени, определенном договорившимися сторонами в установленных законом пределах. По его мнению, законодатель причислял ученический договор к договору личного найма[3]. А.Ф. Федоров предлагал ввести специальную нормировку ученического договора, установить для него обязательную письменную форму и узаконить ученическую (рабочую) книжку. До внесения в нее записи о заключении договора его предлагалось считать незаключенным. Он считал, что профессиональное образование должно осуществляться не на производстве, а в специальных школах. В то же время осознавалась невозможность такого перенесения в силу экономических и социальных причин. Отсюда настоятельное требование «поставить регламентацию промыслового ученичества на началах более целесообразных»[4].

В досоветский период эти предложения так и не были реализованы. В УПТ (изд. 1913 г.) фабричным инспекторам поручалось попечение об особых школах для малолетних рабочих, доставлявших первоначальное образование, а также наблюдение за деятельностью и постановкой учебного дела в сельских ремесленных учебных мастерских, технических и ремесленных мастерских и курсах (ст. 34). Но в соответствующих разделах УПТ о найме рабочих, о работе подростков и найме малолетних специфика ученического договора не определялась. В целом до 1917 г. отношения ученичества регламентировались в рамках договора личного найма с некоторыми особенностями, связанными с процессом обучения и возрастом учеников. Большинство ученых отмечали их сложную правовую природу, совмещение условий

[1] См.: *Федоров А.Ф.* О промысловом ученичестве вообще и договорах промыслового обучения особенно. Одесса, 1892. С. 408–495.

[2] См.: *Симолин А.А.* Договор промыслового ученичества. Казань, 1910.

[3] См.: *Федоров А.Ф.* Указ. соч. С. 410.

[4] *Федоров А.Ф.* Указ. соч. С. 426–427 (Приложение. С. I–IV).

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

об обучении и личном найме, относили их к смешанным договорам. Это отвечало и общемировым тенденциям. Так, принятый в 1851 г. французский Закон о договорах об ученичестве фактически приравнивал такие договоры к рабочим (трудовым), но с определенной спецификой. Это же можно сказать и о германском Законе об ученичестве, принятом в 1897 г.[1]

Формирование советского типа ученичества было связано скорее не с потребностями производства, а с военной необходимостью и экономическими трудностями Гражданской войны с добавкой изрядной идеологической составляющей. Так, Декретом СНК РСФСР в 1920 г. была введена учебная профессионально-техническая повинность[2]. С учетом острой нужды в рабочих кадрах все лица в возрасте от 18 до 40 лет были обязаны пройти заводские вечерние краткосрочные курсы. Эти мероприятия не имели никакого отношения к договору ученичества, но означали невиданный ранее тип принудительного обучения рабочим специальностям за пределами основного рабочего времени. Впоследствии для борьбы с молодежной безработицей и в целях подготовки новых производственных кадров на предприятиях устанавливалась бронь для подростков в процентном отношении к занятым работникам[3]. В русле этой тенденции было принято Постановление ЦИК и СНК СССР от 1 августа 1928 г. «О минимальных нормах брони подростков в промышленности и других отраслях народного хозяйства»[4]. Оно предписывало охватить фабрично-заводским, бригадным и индивидуальным ученичеством всех лиц, включенных в бронь предприятия. В этот период утвердился взгляд на ученичество как на источник плановой подготовки и распределения рабочих кадров, когда интересы самих подростков отходят на второй план. Отражая официальную точку зрения, П.Д. Каминская писала о подростках как «резерве рабочей силы», из которого правительство должно покрывать свои потребности в квалифицированных рабочих кадрах. Отсюда призыв к планомерному распределению подростков по отдельным отраслям в соответствии с потребностями в квалифицированной рабочей силе[5]. П.Д. Каминская выделяла три вида ученичества: 1) фабрично-за-

[1] См.: *Луи П.* Рабочее законодательство цивилизованных стран. М., 1906. С. 16–17.
[2] СУ РСФСР. 1920. № 70. Ст. 342.
[3] См.: Постановление ВЦИК РСФСР от 2 мая 1922 г. «Об установлении предельного минимального количества подростков в предприятиях» // СУ РСФСР. 1922. № 39. Ст. 447.
[4] СЗ СССР. 1928. № 49. Ст. 437.
[5] См.: *Каминская П.Д.* Труд несовершеннолетних и ученичество. М., 1925. С. 4–6.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

водское в школах фабрично-заводского обучения и бригадах; 2) индивидуальное под руководством отдельных рабочих; 3) кустарное и ремесленное ученичество у ремесленников и кустарей[1]. К 1925 г. было принято 14 нормативно-правовых актов, регламентирующих труд несовершеннолетних и ученичество. Такой утилитарный подход к ученичеству отмечается в большинстве исследований того периода[2], а о правах учеников речь велась преимущественно в контексте их отношений с частными предпринимателями и кустарями[3].

Западный опыт по рассматриваемой проблеме игнорировался практически изначально. Так, достаточно объективная монография П.И. Люблинского[4], посвященная западному опыту, была подвергнута жесткой критике. Ее автор был обвинен в том, что «чужд марксизму», является приверженцем так называемой «социальной политики» и оторвался от классовой борьбы[5]. С конца 20-х годов XX в. это стало опасным сначала для научной карьеры, а затем и для жизни. И в дальнейшем обращение к зарубежному опыту сопровождалась общими идеологическими штампами, противопоставлением производственного ученичества при социализме и при капитализме. Так, например, отмечалось, что «производственное ученичество в условиях буржуазного общества... носит чисто утилитарный характер, будучи приспособленным исключительно к интересам предпринимателей...»[6].

Между тем правовая природа ученического договора в советской литературе 20–40-х годов так четко и не была определена. Этому способствовала и непоследовательность законодателя. КЗоТ РСФСР 1918 г. фактически игнорировал эту проблему, как и само понятие договора в трудовом праве. В КЗоТе РСФСР 1922 г. была введена специальная глава XII «Об ученичестве», но понятие ученического договора в ней отсутствовало. Ученики определялись как лица, состоящие в школах ученичества, учебных бригадах и мастерских, а также проходящие индивидуальное обучение в процессе производства под руководством квалифицированных рабочих (ст. 121). Наличие отдельной главы дало

[1] *Каминская П.Д.* Труд несовершеннолетних и ученичество. С. 29–40.

[2] См.: *Гришин З.З.* Правовое положение юношеского труда в СССР. М., 1929; *Он же.* Строительное ученичество. М., 1927; *Рабинович-Захарин С.Л.* Труд подростков по советскому законодательству в вопросах и ответах. М., 1933, и др.

[3] См.: *Догадов В.М.* Трудовые права учеников у кустарей. М., 1930.

[4] См.: *Люблинский П.И.* Законодательная охрана труда детей и подростков. Пг., 1923.

[5] См.: *Каплун С.* Рецензия // Вопросы труда. 1924. № 5–6. С. 208–210.

[6] *Смирнов О.В.* Эффективность правового регулирования организации труда на предприятии. М., 1968. С. 82.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

основание некоторым ученым впоследствии утверждать о необходимости конструирования ученического договора в качестве самостоятельного вида договора, о чем будет сказано ниже.

Позицию законодателя можно было трактовать таким образом, что основанием возникновения правоотношений по производственному обучению может быть только трудовой договор, заключенный с учеником при соблюдении специальных условий, определенных главой XII КЗоТа. Неслучайно К.М. Варшавский рассматривал ученичество как составную часть трудового договора, отмечая, что при ученичестве «основные обязанности сторон по трудовому договору – предоставление рабочей силы и выплата вознаграждения – осложнены еще обязанностью нанимателя обучать трудящегося определенной профессии»[1]. Согласно КЗоТу 1922 г. срок ученичества устанавливался НКТ по соглашению с ВЦСПС и Народным комиссариатом просвещения по отдельным профессиям. НКТ предоставлялось право издавать обязательные постановления о нормах и правилах ученичества. Количество учеников должно было быть не ниже норм, установленных НКТ и ВЦСПС и центральными хозяйственными органами для данной отрасли промышленности.

С начала 30-х годов центром подготовки рабочих кадров стали школы фабрично-заводского ученичества (ФЗУ), заложившие основы советской системы профессионально-технического образования. Первые из них были созданы еще в 1920 г. при крупных предприятиях. В соответствии с Указом Президиума Верховного Совета СССР от 2 октября 1940 г. «О государственных трудовых резервах СССР»[2] создаются школы фабрично-заводского обучения (ФЗО) как низший тип профессионально-технической школы. Они просуществовали до 1963 г.[3] Эти школы, как и созданные позднее профессионально-технические училища (ПТУ), относились к системе профессионально-технического образования. В середине 80-х годов существовавшие ранее различные типы профессионально-технических учебных заведений были реорганизованы в единый тип учебного заведения – среднее профессионально-техническое училище, деятельность которого регулировалась Положением о среднем профессионально-техническом училище от 22 февраля 1985 г.[4]

[1] *Варшавский К.М.* Практический словарь по трудовому праву. М., 1927. С. 141.
[2] ВВС СССР. 1940. № 37.
[3] См.: Народное образование в СССР. 1917–1967 / Под ред. М.А. Прокофьева и др. М., 1967. С. 243–252.
[4] СП СССР. 1985. № 10. Ст. 41.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Поступление на обучение не порождало трудовых отношений, а учебный процесс в этих школах не регулировался трудовым правом. При прохождении производственной практики на учеников в полном объеме распространялось трудовое законодательство с учетом их возраста и правового статуса. Однако, как отмечалось в юридической литературе, в период производственного обучения и практики на рабочих местах у учащихся возникают учебно-трудовые отношения с предприятием. При этом труд учащихся не имел самостоятельного значения, а выступал лишь как составная часть учебного правоотношения[1].

Положение о подготовке и повышении квалификации рабочих непосредственно на производстве от 10 мая 1963 г.[2] разрешило ряд вопросов, связанных с производственным обучением, но так и не прояснило правовую природу ученического договора. Во второй половине 50-х – начале 70-х годов советскими учеными ученический договор изучался с наибольшей интенсивностью. Отправной точкой служило такое обобщающее понятие, как обучение рабочих непосредственно на производстве. Оно проводилось в двух организационно-правовых формах: повышение квалификации работников по прежней профессии или специальности, по которым они продолжали работать и в дальнейшем, и освоение работником новой профессии или специальности (производственное обучение), которое влекло за собой переход на работу по вновь приобретенной профессии (специальности). Первая форма не была связана с заключением специального договора о труде и осуществлялась, как правило, по инициативе работодателя в централизованном порядке в рабочее время. Вторая форма осуществлялась на основании договора производственного ученичества, а лица, обучавшиеся и приобретавшие новую профессию (специальность) непосредственно на производстве, являлись учениками. К этой категории относили всех рабочих, чей труд носил учебный характер и был направлен на приобретение новой профессии (специальности) независимо от того, поступает ли рабочий на предприятие впервые, переходит с другого предприятия или уже работает на этом предприятии[3].

Неопределенность законодательства способствовала тому, что в науке сложились две точки зрения на правовую природу ученического договора. Приверженцы первой из них считали ученический до-

[1] См.: *Пашков А.С., Иванкина Т.В., Магницкая Е.В.* Кадровая политика и право. М., 1989. С. 124–125.

[2] Бюллетень ГКТ СССР. 1963. № 5. С. 19–26.

[3] См.: *Андреев В.С., Орловский Ю.П.* Правовое положение лиц, сочетающих обучение с производственным трудом. М., 1961. С. 69.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

говор разновидностью трудового договора, по которому трудящийся наряду с трудовыми обязанностями берет на себя дополнительную обязанность – в течение определенного срока освоить в процессе работы изучаемую специальность. Этой позиции придерживались Н.Г. Александров, В.М. Догадов, Л.Я. Гинцбург, Ф.М. Левиант, Ю.П. Орловский, А.Е. Пашерстник, А.И. Ставцева и др.[1]

Органическая связь ученических отношений с трудовыми обусловливалась следующими факторами: 1) обучение проводилось в процессе осуществления учениками определенной учебно-трудовой функции; 2) учебно-трудовая функция осуществлялась в рамках внутреннего трудового распорядка; 3) в соответствии с договором обучения ученик был обязан трудиться по соответствующей изучаемой профессии или специальности; 4) невыполнение условий ученического договора могло повлечь те же последствия, что и невыполнение условий трудового договора (материальная и дисциплинарная ответственность); 5) при обучении за выполненную в его процессе работу ученик получал соответствующее вознаграждение в виде заработной платы; 6) по окончании обучения администрация была обязана использовать учащихся на данном предприятии, а окончание срока обучения не могло являться основанием для прекращения трудового договора. Очевидно, что здесь прослеживаются все три элемента трудового правоотношения, а именно: личностный, организационный и имущественный. В этой связи вышеназванные авторы делали вывод о том, что ученический договор – это разновидность трудового договора, в который включается условие об освоении специальности. Он заключается с лицом, либо поступающим на работу, либо меняющим свою специальность.

Позиции ученых, относивших ученический договор к разновидности трудового договора, отличались только нюансами. Так, ряд авторов считали, что по причине производственной необходимости в порядке ст. 37 прим. КЗоТа 1922 г. ученики могут переводиться на работы, не связанные с их учебно-трудовой функцией[2]. Возражения против это-

[1] См.: *Александров Н.Г.* Советское трудовое право в борьбе за народнохозяйственный план // Ученые записки МГУ. 1953. № 151. С. 83; *Астрахан Е.И., Каринский С.С., Ставцева А.И.* Роль советского трудового права в плановом обеспечении народного хозяйства кадрами. М., 1955. С. 97; *Гинцбург Л.Я.* Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977. С. 156–158; *Левиант Ф.М.* Виды трудового договора. М., 1966. С. 139–140; *Орловский Ю.П.* Труд молодежи в СССР. М., 1974. С. 103; *Пашерстник А.Е.* Право на труд. М., 1951. С. 147; *Трошин А.Ф.* Правовое положение рабочих и служащих, обучающихся без отрыва от производства. М., 1962. С. 14–15, и др.

[2] См.: *Уржинский К.П.* Производственно-техническое обучение на предприятии. Иркутск, 1958. С. 37.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

го строились на том, что такой перевод приведет к увеличению сроков обучения и нарушению условий ученического договора[1].

В тот же период была сформулирована и иная точка зрения, наиболее рельефно выраженная в работах О.В. Смирнова и А.С. Пашкова[2]. Она основывалась на том, что договор ученичества является самостоятельным видом договора, а отношения по ученичеству представляют собой особую группу общественных отношений, регулируемых трудовым правом. О.В. Смирнов, наиболее последовательный сторонник этой позиции, приводил в ее защиту прежде всего следующие аргументы. Во-первых, основные признаки трудового договора не характерны для ученического договора. В частности, обязанности учеников существенно отличаются от обязанностей рабочих и служащих. Во-вторых, ученический договор является формой реализации права советских граждан на образование и поэтому не может вызвать к жизни трудовые отношения. В-третьих, КЗоТ 1922 г. содержал специальную главу XII, посвященную вопросам ученичества, а уже названное Положение от 10 мая 1963 г. прямо предусматривало заключение с учениками особого договора, который должен был утверждаться ФЗМК. Таким образом, О.В. Смирнов отрицает связь трудового и ученического договоров, считая первый реализацией права на труд, а второй – реализацией права на образование.

По поводу первого аргумента, как уже указывалось выше, большинство оппонентов сходились в одном: ученический договор имеет все признаки трудового договора. Что касается реализации права на образование по ученическому договору, то с этим соглашались практически все авторы. В то же время ученический договор опосредовал и реализацию права на труд, имея двойственную правовую природу. По третьему аргументу ситуацию прояснил сам законодатель. В КЗоТе 1971 г. отсутствовала специальная глава об ученическом договоре, а в ст. 184–187 оговаривалась только специфика отношений ученичества. Типовое положение о подготовке и повышении квалификации рабочих непосредственно на производстве, утвержденное ГКТ СССР, Госкомитетом по профтехобразованию и ВЦСПС 18 октября 1968 г., устанавливало правило только о том, что ученики зачисляются на работу приказом руководителя предприятия по согласованию с проф-

[1] См.: *Левиант Ф.М.* Указ. соч. С. 144.

[2] См.: *Смирнов О.В.* Природа и сущность права на труд в СССР. М., 1964. С. 82–83; *Пашков А.С.* Правовое регулирование подготовки и распределения кадров. Л., 1966. С. 58.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

союзной организацией[1]. По замечанию Ю.П. Орловского, правообразующая сила приказа применительно к правоотношению не тождественна заключению трудового договора[2].

А.С. Пашков подчеркивал отличие своей позиции от занимаемой О.В. Смирновым, хотя и соглашался с тем, что ученический договор является самостоятельным видом договора. По его мнению, это есть соглашение, по которому одна сторона – ученик обязуется в процессе труда осваивать новую профессию (специальность) в течение обусловленного срока, а другая сторона – предприятие или учреждение в лице администрации организовывать обучение и обеспечивать ученика работой по приобретенной профессии (специальности) и квалификации[3]. Более того, А.С. Пашков считал, что конструкция двух договоров (трудового и ученического) способна породить у администрации ошибочный вывод об отсутствии обязанности предоставлять ученику работу по специальности, полученной в результате производственного обучения, и что предприятие вправе отказаться от заключения трудового договора. Ю.П. Орловский в этой связи замечал, что это означает признание за ученическим договором всех условий для возникновения трудового правоотношения, что делает ненужным выделение ученического договора в самостоятельный вид договора[4].

КЗоТ 1971 г. не содержал статей, посвященных ученическому договору, но включал специальную главу «Льготы для рабочих и служащих, совмещающих работу с обучением». В названной главе выделялись две формы профессионального обучения. Согласно первой администрация предприятий, учреждений, организаций организует производственное обучение за счет средств предприятия, организации, учреждения в пределах рабочего времени, установленного законодательством о труде для работников соответствующих возрастов, профессий и производств (ст. 184, 185). Вторая форма связана с обучением без отрыва от производства в общеобразовательных и профессиональных учебных заведениях. Здесь на администрацию предприятия, организации, учреждения возлагалась обязанность предоставить рабочим и служа-

[1] См.: Нормативные акты по использованию трудовых ресурсов: Сб. М., 1972. С. 350.

[2] См.: *Орловский Ю.П.* Труд молодежи в СССР. С. 102.

[3] См.: *Пашков А.С.* Правовые формы обеспечения производства кадрами в СССР. М., 1961. С. 89.

[4] См.: *Пашков А.С.* Правовые проблемы подготовки и распределения рабочей силы: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Л., 1965. С. 14; *Орловский Ю.П.* Указ. соч. С. 104 (примеч.).

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

щим установленные законом льготы (сокращение рабочего времени, учебные отпуска и др.).

В 70–80-е годы XX в. научный анализ правового регулирования подготовки кадров на производстве шел в русле рассмотрения трудовых прав молодежи, а также подготовки и распределения трудовых ресурсов[1]. Надо отметить, что профессиональная подготовка рабочих кадров осуществлялась в то время преимущественно в ПТУ, а специалистов со средним специальным и высшим образованием готовили техникумы и вузы. Во второй половине 70-х годов в этих учебных заведениях профессиональное образование получали приблизительно 83% выпускников общеобразовательных школ. Но профподготовке непосредственно на производстве по-прежнему уделялось большое внимание[2]. Согласно Типовому положению о профессиональном обучении рабочих и служащих на производстве, утвержденному ГКТ СССР, Госкомитетом по профобразованию СССР и ВЦСПС 4 марта 1980 г., для учеников и лиц, повышающих квалификацию на производстве, предусматривались гарантии в оплате труда, присвоении разрядов и классов, а также некоторые другие гарантии[3]. Это означало завершение формирования правового института гарантий и компенсаций лицам, совмещающим работу и обучение.

В советский период система подготовки и повышения квалификации работников строилась на централизованных плановых началах. Элементы договорных отношений имели место, но они совмещались с целым рядом императивных правовых предписаний. Так, согласно Постановлению ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12 сентября 1957 г. «О вовлечении в промышленное и сельскохозяйственное производство молодежи, окончившей средние общеобразовательные школы» предприятия были обязаны охватить профессио-

[1] См.: *Абрамова А.А.* Юридическая защита трудовых прав молодежи. М., 1971; *Артемова В.Н.* Права советских граждан на профессиональную подготовку и повышение квалификации. Минск, 1981; *Караев А.* Некоторые правовые вопросы подготовки рабочих кадров на производстве. Ашхабад, 1974; *Меги Л.П.* Правовые вопросы подготовки и повышения квалификации кадров на производстве. Рига, 1984; *Орловский Ю.П.* Конституционные гарантии права на образование в СССР. М., 1986; *Пашков А.С., Иванкина Т.В., Магницкая Е.В.* Кадровая политика и право. М., 1989; *Ромм Ю.Д., Уржинский К.П.* Правовые вопросы подготовки и распределения кадров. М., 1971; *Шебанова А.И.* Право и труд молодежи. М., 1973; *Ярхо А.В.* Труд молодежи. М., 1974, и др.

[2] См.: Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 21 июня 1979 г. «О мерах по дальнейшему совершенствованию подготовки и повышения квалификации рабочих на производстве» // СП СССР. 1979. № 17. Ст. 113.

[3] Бюллетень ГКТ СССР. 1980. № 5. С. 3.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

нальным обучением всех лиц, поступающих на работу в порядке заполнения брони[1]. Некоторые исследователи исходя из анализа уже упомянутого Типового положения от 18 октября 1968 г. делали вывод о том, что администрация обязана охватить профессиональным обучением всех вновь принятых на предприятие лиц, не имеющих производственной специальности. Даже профориентационная работа, по мнению советских ученых, предполагала гарантированность предоставления работы не по тем специальностям, которые наиболее подходят работникам, а по тем, которые общество предлагает гражданам. Как писал Ю.П. Орловский, «профориентация в социалистическом обществе отражает тесную взаимосвязь интересов граждан с потребностями производства в кадрах соответствующей специальности»[2]. Это существенно расходилось как с трактовкой данной проблемы западными учеными, так и с рекомендациями МОТ. Согласно последним профориентация должна только определить, какие профессии больше подходят для данного индивида, который сам вправе выбрать любую профессию. Целевая направленность профориентации отражена и в Рекомендациях по профессиональному и техническому образованию, принятых 11 декабря 1962 г. Генеральной конференцией ООН по вопросам образования и культуры[3], а также в Конвенции МОТ № 142 «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов» (1975 г.) и одноименной Рекомендации МОТ № 150. Негативное отношение советских ученых к такой постановке проблемы было связано с жесткой идеологической установкой. При этом обычно ссылались на неизбежную при капитализме безработицу и совпадение интересов индивидов и государства при социализме, что позволяло осуществлять подготовку и распределение кадров на базе «организованного сотрудничества».

Общепризнанным постулатом в советской науке трудового права стало утверждение, что право на образование в СССР является основой правового регулирования подготовки кадров во всех учебных заведениях и на производстве. Более того, начиная с 60-х годов. на общеобразовательные школы были возложены обязанности массовой профессиональной подготовки рабочих кадров для народного хозяйства. Профессиональное обучение проводилось на базе школы, базового предприятия, межшкольного производственного комбината, ученице-

[1] СП СССР. 1957. № 13. Ст. 123.

[2] *Орловский Ю.П.* Указ. соч. С. 77.

[3] См.: ЮНЕСКО. Акты Генеральной конференции. 12 сессия. Париж, 1962. Резолюция.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ских производственных бригад в колхозах и совхозах[1]. При этом в науке советского трудового права общественно полезный труд школьников на базовых предприятиях, учебных комбинатах квалифицировался исключительно в качестве элемента учебного процесса, т.е. составной части правоотношений по обучению между учащимся и школой. Однако на учащихся в полной мере распространялись все нормы об охране труда. Выплата же вознаграждения за труд являлась элементом договорных отношений между базовым предприятием и школой, а не учащимся[2]. Так, В.С. Андреев, А.И. Шебанова, О.В. Смирнов писали о том, что освоение той или иной профессии в процессе обучения в средней общеобразовательной школе рассматривается не как трудовая обязанность, а как обязанность, вытекающая из административно-правовых отношений[3].

Надо отметить, что полная занятость и достаточно разветвленная система подготовки производственных кадров могут быть отнесены к сильным сторонам советской экономической системы. Другой вопрос, что полная занятость могла переходить в избыточную и неэффективную, профессиональная подготовка не всегда отвечала потребностям производства и социальным реалиям. Тем не менее советская система подготовки и повышения квалификации кадров была относительно эффективной. Она включала в себя следующие направления:

– подготовка, переподготовка и повышение квалификации непосредственно на производстве;

– подготовка, переподготовка и повышение квалификации за пределами производства.

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации непосредственно на производстве проводились за счет предприятия на основании договоров. Ученическим договором охватыва-

[1] См.: Положение о базовом предприятии общеобразовательной школы, утв. Постановлением Совета Министров СССР от 30 августа 1984 г. № 928 // БНА МиВ СССР. 1985. № 10; Положение о межшкольном учебно-производственном комбинате трудового обучения и профессиональной ориентации учащихся, утв. Приказом Министерства просвещения СССР от 11 мая 1985 г. № 80 // Там же, и др.

[2] См.: *Пашков А.С., Иванкина Т.В., Магницкая Е.В.* Кадровая политика и право. С. 112.

[3] См.: *Андреев В.С., Орловский Ю.П.* Правовое положение лиц, совмещающих обучение с производительным трудом. С. 67; *Смирнов О.В.* Природа и сущность права на труд в СССР. М.,1964. С. 68; *Шебанова А.И.* Развитие законодательства об условиях труда учащихся средних политехнических школ и лиц, совмещающих работу с обучением // Новое в развитии трудового законодательства в период между XX и XXII съездами КПСС. М., 1961. С. 186–187.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

лась профессиональная подготовка и переподготовка. До принятия ТК РФ этот вопрос о правовой природе ученического договора так и оставался дискуссионным, хотя ряд авторов настаивали на том, что ученический договор является особым видом договоров в трудовом праве[1]. Более распространенным было отнесение ученического договора к разновидностям трудового[2], хотя позиции о преобразовании ученического договора в трудовой в обеих трактовках почти совпадают. Повышение квалификации кадров на производстве означает пополнение теоретических знаний и навыков практической работы по имеющейся у работника специальности, профессии или должности без предполагаемого изменения рода деятельности. В советский период была сформирована довольно стройная система повышения квалификации работников. Повышение квалификации осуществлялось в двух основных формах: обучение проводится без отрыва от производства и не прекращает выполнение работником своих трудовых обязанностей; обучение с отрывом от производства путем направления на курсы повышения квалификации: на факультеты повышения квалификации при высших и средних учебных заведениях и т.п. В теории советского трудового права также давались неоднозначные ответы на вопрос о повышение квалификации: только ли это правомочие работника или его следует квалифицировать и как юридическую обязанность. При этом одни ученые утверждали, что право на труд в условиях технического прогресса дополняется юридической обязанностью работника систематически повышать свою квалификацию, совершенствовать производственные навыки и опыт, с одной стороны, и юридической обязанностью администрации предприятий (учреждений) создавать условия для повышения квалификации и переобучать и перераспределять рабочих и служащих, высвобождающихся в связи с техническим прогрессом, – с другой[3]. Некоторые авторы подчеркивали моральный характер обязанности работников повышать квалификацию, а требование к работнику повышать квалификацию должно обеспечиваться не путем трансформации его в юридическую обязанность, а косвенным регулированием, включая установление моральных и материальных стимулов повышения работниками

[1] См., например: Трудовое право / Под ред. О.В. Смирнова. М., 2001. С. 11.

[2] См., напр.: *Гусов К.Н., Толкунова В.Н.* Трудовое право России. М., 2001. С. 220–221.

[3] См.: *Ставцева А.И.* Правовые вопросы перераспределения трудовых ресурсов. М., 1974. С. 57; *Сойфер В.Г.* Новая техника и повышение квалификации работников // Вестник МГУ. Сер. 11. Право. 1967. № 1. С. 67–68.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

квалификации[1]. Другие авторы придерживались более «мягкой» позиции, настаивая на договорных началах повышения квалификации работников. Так, по мнению Е.В. Магницкой и А.С. Пашкова, договор о повышении квалификации по своему содержанию близко примыкал к договору производственного ученичества, регулировал однородные правоотношения по обучению. В то же время договор повышения квалификации предусматривал продолжение работы по прежней специальности и после завершения обучения и не сопровождался изменением или прекращением уже существующего трудового правоотношения[2]. Отказ от заключения договора о повышении квалификации со стороны работника не рассматривался как нарушение трудовой дисциплины, но мог повлечь неблагоприятные последствия вплоть до увольнения по п. 2 ст. 33 КЗоТа 1971 г. (по несоответствию занимаемой должности или работе вследствие недостаточной квалификации). Таким образом, заключение такого договора носило «мягкий» принудительный характер и было по существу обязательным. По сути названная выше конструкция договора о повышении квалификации носила теоретический характер. Как правило, направление на повышение квалификации осуществлялось в одностороннем порядке приказом работодателя и никаким письменным соглашением сторон не опосредовалось. В то же время для лиц, повышающих квалификацию, уже упомянутым Типовым положением от 4 марта 1980 г. предусматривался широкий спектр льгот и гарантий по оплате труда, присвоению разрядов и классов и др.

Имелся в юридической литературе и «дуалистический» подход в решении поставленного вопроса. Так, Б.К. Бегичев и М.В. Молодцов справедливо отмечали, что право на повышение квалификации может трансформироваться в юридическую обязанность при наличии двух условий: закрепления в нормативном порядке единой и обязательной для всех формы повышения квалификации и введения системы регулярного, многократно повторяющегося прохождения конкретных форм повышения квалификации[3]. Неслучайно в принятых в 1985 г. уставах о дисциплине в различных отраслях народного хозяйства опре-

[1] См.:Трудовое право и научно-технический прогресс / Под ред. С.А. Иванова. М., 1974. С. 199.

[2] См.: *Магницкая Е.В., Пашков А.С.* Распределение трудовых ресурсов. М., 1980. С. 55–56.

[3] См.: *Бегичев Б.К., Молодцов М.В.* Право на бесплатную профессиональную подготовку и бесплатное повышение квалификации // Учен. тр. свердл. юрид. института. 1974. Вып. 35. С. 20–21.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

деляли повышение квалификации как юридическую обязанность работника. В условиях перестройки было принято Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 6 февраля 1988 г. № 166 «О перестройке системы повышения квалификации и переподготовки руководящих работников и специалистов народного хозяйства»[1], которое предусматривало создание единой государственной системы повышения квалификации и переподготовки руководящих работников и специалистов и переход в 12-й пятилетке от периодического к непрерывному обучению кадров. В этой связи в науке трудового права было обосновано мнение о том, что повышение квалификации названных работников следует считать служебной обязанностью. С учетом этого данная юридическая обязанность должна быть включена в круг должностных обязанностей руководителей и специалистов, закрепленных в квалификационных справочниках должностей служащих и других нормативных документах. Праву работников на повышение квалификации должна корреспондировать соответствующая обязанность администрации организации[2].

Большинство ученых-трудовиков подчеркивали договорную природу повышения квалификации. В одних случаях этот договор рассматривался как разновидность трудового договора, совокупность прав и обязанностей работника и предприятия по повышению квалификации рассматривалась в качестве элемента, составляющего содержание трудового правоотношения[3], в других – в качестве самостоятельного договора[4]. Однако и в том и в другом случае, по мнению ученых-трудовиков, этот договор о повышении квалификации регулировался трудовым законодательством. В 80-х годах в юридической литературе отмечалась достаточно широкая сфера индивидуально-договорного установления условий повышения квалификации служащих. Действовавшее в то время законодательство, за исключением нескольких случаев, не возлагало на работников правовой обязанности повышать свою квалификацию. Между тем если возникновение правоотношения по повышению квалификации зависело, как правило, от усмотрения сторон, то такие важные условия, как выбор организационной

[1] СП СССР. 1988. № 10. Ст. 27.

[2] См.: *Пашков А.С., Иванкина Т.В., Магницкая Е.В.* Кадровая политика и право. С. 146, 148.

[3] См.: *Орловский Ю.П.* Указ. соч. С. 98–104; *Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П.* Советское трудовое право: вопросы теории. М., 1978. С. 104.

[4] См.: *Безина А.К., Бикеев А.А., Сафина Д.А.* Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих. Казань, 1984. С. 101.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

формы повышения квалификации, срок обучения, устанавливались соглашением работника и предприятия в пределах, предусмотренных централизованным и отраслевым регулированием[1]. Ю.П. Орловский выделял в содержании договора о повышении квалификации две группы условий: необходимые и дополнительные. К необходимым он относил условия о повышении квалификации в той или иной форме обучения, о сроке обучения, о сроке обязательной работы после окончания обучения, если он установлен трудовым законодательством. Так, например, в Постановлении Совета Министров СССР от 19 декабря 1969 г. «О мерах по дальнейшему развитию материально-технической базы и улучшению бытового обслуживания населения» указывалось, что предприятия и организации бытового обслуживания, осуществляющие подготовку и повышение квалификации работников в учебных комбинатах и на курсах с отрывом от производства, должны заключать с лицами, проходящими такое обучение, договоры, предусматривающие соответствующие обязательства сторон. В частности, предусматривалось обязательство обучающегося проработать на этом предприятии или в организации не менее двух лет после присвоения квалификационного разряда[2]. Но это было специальное законодательство. Аналогичные требования, связанные с установлением юридической обязанности работников повышать квалификацию, были предусмотрены в нормативном порядке в отношении работников, непосредственно осуществляющих руководство подземными работами, лиц летно-подъемного состава гражданской авиации, машинистов локомотивов и др.[3] Между тем в общих нормах советского трудового права не предусматривалось включение в договор о повышении квалификации условия о сроке обязательной работы по окончании обучения. В этой связи ряд авторов рассматривали названное условие в качестве дополнительного условия договора о повышении квалификации[4].

К дополнительным условиям договора о повышении квалификации относили условие о продвижении работника по работе после окончания обучения. В советской юридической литературе проблеме продвижения по работе уделялось большое внимание с точки зрения определения его юридической природы. А.С. Пашков считал, что законодательство не предусматривает каких-либо обязанностей, связанных

[1] *Безина А.К., Бикеев А.А., Сафина Д.А.* Указ. соч. С. 102.
[2] СП СССР. 1970. № 1. Ст. 5.
[3] СП СССР. 1977. № 1. Ст. 1; 1962. № 2. Ст. 15; ВВС СССР. 1961. № 52. Ст. 538 и др.
[4] См.: *Безина А.К., Бикеев А.А., Сафина Д.А.* Указ. соч. С. 105–106.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

с продвижением по работе лиц, повысивших свою квалификацию[1], и, следовательно, право на продвижение не может относиться к субъективным правам работника. Позиция отрицания наличия у работника права на продвижение получила поддержку у многих ученых-трудовиков. Одни, опираясь на действующее законодательство (ст. 55 и 83 Основ трудового законодательства Союза ССР и союзных республик, ст. 133, 188 КЗоТа РСФСР 1971 г.), рассматривали это право в качестве преимущественного права на выдвижение, а не субъективного права. Как преимущественное право, оно осуществлялось администрацией предприятия в порядке поощрения работников, применение продвижения по работе является правом администрации предприятия[2]. Другие считали право на продвижение элементом трудовой правоспособности и тем самым признавали наличие у работника общей возможности продвижения на другую, более квалифицированную работу[3].

М.И. Бару, рассматривая право работника на трудовую честь, выводил и право на продвижение «по служебной лестнице» в качестве субъективного права[4]. По мнению ученого, право на выдвижение есть субъективное право, оно составляет правомочие трудового правоотношения, хотя и наступает с истечением времени, необходимого для повышения квалификации или углубления знаний[5]. Соглашаясь с такой позицией, Ю.П. Орловский считал, что субъективное право на продвижение вытекает из договорной формы повышения квалификации независимо от включения в соответствующий договор условия о продвижении по работе[6]. Ряд авторов не исключали возможности трансформации права на продвижение в субъективное право, если оно будет предусмотрено в заключенном договоре о повышении квалификации. Иными словами, для реализации названного субъективного

[1] См.: *Пашков А.С.* Правовые формы обеспечения производства кадрами в СССР. С. 163.

[2] См.: *Лившиц Р.З.* Заработная плата в СССР. Правовое исследование. М., 1972. С. 145–146; *Молодцов М.В., Сойфер В.Г.* Стабильность трудовых правоотношений. М., 1976. С. 87; *Безина А.К., Бикеев А.А., Сафина Д.А.* Указ. соч. С. 107.

[3] См.: *Бегичев Б.К.* Трудовая правоспособность советских граждан. М., 1972. С. 145–146; *Смирнов О.В.* Эффективность правового регулирования организации труда на предприятии. С. 92–94; *Ставцева А.И.* Правовые вопросы перераспределения трудовых ресурсов. М., 1974. С. 92.

[4] *Бару М.И.* Охрана трудовой чести по советскому законодательству. М., 1966. С. 15–24 и др.

[5] См.: *Бару М.И.* Трудовое правоотношение и профессиональная подготовка // Советское государство и право. 1965. № 9. С. 42–43.

[6] См.: Трудовое право и повышение качества труда / Под ред. С.А. Иванова. М., 1987. С. 147.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

права необходимо включить в договор по повышению квалификации условие о продвижении[1] или предусмотреть продвижение в качестве дополнительного условия трудового договора[2].

Еще одна проблема была предметом дискуссий в науке советского трудового права – это вопрос о возможности взыскания с работника, недобросовестно относящегося к своим учебным обязанностям во время повышения квалификации, вознаграждения, выплаченного за этот период. Так, ряд авторов предлагали это вознаграждение (сохранение среднего заработка) предоставлять только лишь при условии успешного обучения и добросовестного выполнения взятых на себя обязанностей[3], следовательно, при нарушении этого условия работник мог быть лишен вознаграждения за период повышения квалификации. Основываясь на анализе действующих нормативных актов того времени, А.И. Ставцева и А.К. Гаврилина делали вывод, что если лицо, получившее специальность, имело право на сохранение заработной платы на период обучения и оставляет работу без уважительных причин до окончания срока договора, то предприятие имеет право на взыскание выплаченной суммы пропорционально отработанному времени[4]. Другие авторы ратовали за гарантийный характер выплат в период повышения квалификации, взыскание которых не предусмотрено действующим законодательством[5]. Непосещение занятий по повышению квалификации следует рассматривать как нарушение трудовой дисциплины; соответственно к обучающемуся могут быть применены только дисциплинарные взыскания[6].

Подготовка, переподготовка и повышение квалификации за пределами производства

Это направление имело отношение скорее к системе профессионального образования, но было тесно связано с трудовым правом посредством института гарантий и компенсаций лицам, совмещавшим работу и обучение. Лицам, обучающимся без отрыва от производства, полагался обширный перечень трудоправовых льгот: отпуск без сохра-

[1] См.: *Безина А.К., Бикеев А.А., Сафина Д.А.* Указ. соч. С. 108.

[2] См.: *Молодцов М.В., Сойфер В.Г.* Стабильность трудовых правоотношений. М., 1976. С. 87.

[3] См.: *Артемова В.Н.* Повышение квалификации рабочих и служащих. Минск, 1972. С. 106.

[4] См.: *Ставцева А.И., Гаврилина А.К.* Судебная практика по применению трудового законодательства // Советское государство и право. 1978. № 2. С. 135.

[5] См.: *Процевский А.И.* Пределы усмотрения сторон при изменении содержания трудового договора // Советская юстиция. 1976. № 4. С. 3.

[6] Трудовое право и научно-технический прогресс. С. 205.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

нения заработной платы для вступительных экзаменов, оплачиваемые отпуска для сдачи сессии, государственных экзаменов и защиты дипломных проектов, сокращение рабочей недели и др.[1] При этом на администрацию возлагалась обязанность создавать необходимые условия для совмещения работы с учебой, а ежегодные очередные и учебные отпуска не должны были совпадать[2].

Можно согласиться с тем, что для советского периода система этих льгот была вполне адекватной и достаточно эффективной. Поскольку все предприятия были собственностью государства, то вполне логично было и государственное предоставление льгот лицам, совмещавшим работу и обучение. Даже в случае смены места работы после получения образования работник продолжал работать в государственных организациях. В этой связи было вполне нормальным, когда рабочий завода учился на факультете журналистики, а технолог – в Литературном институте. В настоящее время ситуация изменилась принципиально, а государство не только лишилось работодательской монополии, но и перестало быть основным работодателем. Между тем в ТК РФ набор трудоправовых льгот остался практически неизменным, хотя и введены некоторые ограничения, распространяющиеся на лиц, получающих второе профессиональное образование соответствующего уровня (ст. 177), о чем речь пойдет ниже. Особо следует отметить, что на рубеже 80–90-х годов родились новые принципы взаимодействия вузов и предприятий – договорные отношения на подготовку кадров. При этом эти отношения носили товарно-денежный, возмездный характер. Между тем КЗоТ 1971 г. прямо не запрещал, но через институт недействительности условий договоров о труде, ухудшающих положение работника, исключал возможность сторон договора предусмотреть обязанность работника отработать в организации установленный срок или возместить затраты на обучение. Затем было принято Постановление Правительства РФ от 19 сентября 1995 г. № 942 «О целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием» и утвержденное этим Постановлением Положение[3]. Были также утверждены типовые формы контрактов между студентом и учебным заведением, студентом и работодателем.

[1] См.: Статьи 195–200 КЗоТа РСФСР 1971 г.; Положение о льготах для рабочих и служащих, совмещающих работу с обучением в учебных заведениях, утв. Постановлением Совета Министров СССР от 24 декабря 1982 г. // СП СССР. 1983. № 4. Ст. 13.

[2] См.: *Орловский Ю.П.* Для тех, кто работает и учится. Льготы для рабочих и служащих, совмещающих работу с обучением. М., 1985. С. 63–79.

[3] СЗ РФ. 1995. № 39. Ст. 3777.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Договор между студентом и учебным заведением порождает ученические отношения. Эти отношения носят, на наш взгляд, гражданско-правовой характер. Речь идет о договоре на оказание образовательных услуг, заключаемом в рамках целевой контрактной подготовки специалистов. Второй договор между студентом и работодателем носит трудоправовой характер. На наш взгляд, он порождает предшествующие трудовому отношения – отношения по трудоустройству у конкретного работодателя. По договору работодатель обязуется принять студента на работу по завершении обучения на должность, соответствующую уровню и профилю его профессионального образования, заключив с ним трудовой договор. Причем условия будущего трудового договора (размер заработной платы, компенсации и т.д.) оговариваются еще при заключении рассматриваемого договора между студентом и работодателем. При невыполнении студентом условий контракта, отчислении из учебного заведения без уважительных причин, отказе приступить к работе без уважительных причин студент обязан возместить работодателю средства, затраченные на его обучение. При отказе в приеме на работу работодатель возмещает студенту суммы, предусмотренные договором.

Таким образом, в советский период сложилась плановая централизованная система профессионального обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников. В преамбуле КЗоТа 1971 г. подчеркивалось, что осуществляемое в широких масштабах бесплатное специальное и профессионально-техническое образование гарантирует свободный выбор рода работы и профессии с учетом интересов общества. Советское государство через систему профессиональных образовательных учреждений и систему производственного обучения непосредственно на государственных предприятиях, организациях, учреждениях обеспечивало реализацию прав граждан на профессиональное обучение.

В советский период в научной литературе были определены следующие принципы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров[1]:

– добровольность вступления работника в отношения по подготовке, переподготовке и повышению квалификации, откуда выводились и их договорные начала (ученический договор, договор о повышении квалификации и др.). Отметим, что реально присутствовал довольно существенный элемент принуждения;

[1] См.: *Уржинский К.П.* Гарантии права на труд. М., 1984. С. 117–121.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

– бесплатность подготовки, переподготовки и повышения квалификации для работника, что было закреплено на уровне Конституции СССР 1977 г. (ст. 40, 45) и КЗоТа 1971 г. (ст. 184). Этот принцип соблюдался неукоснительно;

– участие трудового коллектива в организации подготовки, переподготовки и повышении квалификации кадров, а также в контроле данного процесса. Это положение имело, на наш взгляд, изрядный элемент декларативности, но предполагало некоторые пути реализации;

– плановый характер подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров на производстве, что также было реальностью;

– широкое использование в производственно-техническом обучении достижений науки и передового опыта. Это было скорее техническое требование, правильность которого не подлежит сомнению;

– многообразие льгот и преимуществ для рабочих и служащих, проходящих подготовку, переподготовку и повышение квалификации, что определялось в законодательстве (ст. 188–189 КЗоТа);

– обеспечение работника по окончанию подготовки, переподготовки и повышения квалификации такой работой, которая соответствовала бы его специальности и квалификации. Это требование определялось ст. 186 КЗоТа.

В целом правовое регулирование профессионального обучения носило централизованный и ведомственный характер с некоторыми элементами договорного регулирования, в том числе локального (коллективные договоры, промтехфинпланы предприятий). В советской теории трудового права чаще всего обосновывались предложения по дальнейшей централизации правового регулирования профессиональной подготовки и повышения квалификации. Так, предлагалось принятие единого общесоюзного акта, призванного отразить цели и задачи обучения, организационно-правовые формы повышения квалификации, общий порядок заключения и расторжения договоров о повышении квалификации, о льготах лицам, повышающим квалификацию, об ответственности должностных лиц, не выполняющих обязанности по обучению работников. Особо подчеркивалась необходимость установления конкретной ответственности администрации предприятия, учреждения за невыполнение обязательств по повышению квалификации кадров[1].

[1] См.: *Артемова В.Н.* Повышение квалификации рабочих и служащих. Минск, 1972. С. 120; Трудовое право и научно-технический прогресс / Под ред. С.А. Иванова. М., 1974. С. 204–206; Трудовое право и повышение качества труда. С. 149, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

В 80-е годы XX в. М.В. Молодцов писал о формировании в структуре трудового права самостоятельных институтов по профессиональной подготовке кадров непосредственно на предприятии, организации и повышения квалификации рабочих и служащих[1].

Подведем итоги.

1. В досоветский период правовая регламентация ученичества, как и трудового договора, прошла длительный путь формирования от гражданско-правовых к трудоправовым началам.

2. В советский период правовое регулирование профессионального обучения работников осуществлялось в основном на уровне подзаконных нормативных актов. Советская система подготовки и повышения квалификации кадров была относительно эффективной и включала в себя следующие направления: 1) подготовка, переподготовка и повышение квалификации непосредственно на производстве; 2) подготовка, переподготовка и повышение квалификации за пределами производства. Профессиональная подготовка кадров носила централизованный плановый характер. В советской науке трудового права, не отрицая значения планового обеспечения народного хозяйства квалифицированными кадрами, получили обоснование также и договорные начала профессионального обучения работников, подчеркивалась трудоправовая природа ученических договоров, договоров на повышение квалификации работников. Эти исследования во многом стали основой для новаций ТК РФ в части легализации института профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

23.2. Правовое регулирование профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников как институт трудового права

В ТК РФ впервые на уровне кодифицированного акта рассматриваемый институт получил легальное закрепление. В настоящем Кодексе проблема профессионального образования, подготовки, переподготовки и повышения квалификации решается в ином ключе, нежели в советский период. Во-первых, право работника на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации получило легальное закрепление в кодифицированном акте. Во-вторых, изме-

[1] См.: *Молодцов М.В.* Система советского трудового права и система законодательства о труде. М., 1985. С. 45.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

нилось соотношение уровней правового регулирования отношений по профессиональной подготовке в пользу локального и индивидуально-договорного. В-третьих, иное звучание имеют и принципы рассматриваемого института.

О праве на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации

Согласно ТК РФ право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации является по своей природе одним из основных трудовых прав работника (ст. 21). По сути речь идет о праве на профессиональное обучение. При этом следует разграничить формы профессионального обучения: профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников. ТК РФ не содержит определения этих понятий. Между тем эти понятия не всегда последовательно и однозначно раскрываются в нормативных актах, регулирующих отдельные виды профессионального образования и обучения[1]. В этой связи очевидна необходимость легального определения этих понятий в ТК РФ в целях регулирования трудовых и производных от трудовых отношений.

Профессиональная подготовка – это получение профессиональных знаний и практического опыта, необходимых для выполнения определенной работы, группы работ по определенной профессии, специальности, квалификации. В соответствии с Законом РФ от 10 июля 1992 г. № 3266-1 «Об образовании»[2] профессиональная подготовка имеет целью ускоренное приобретение обучающимся навыков, необходимых для выполнения определенной работы, группы работ. Профессиональная подготовка не сопровождается повышением образовательного уровня обучающегося. Однако это легальное определение профессиональной подготовки не охватывает всех ее видов. Очевидно, что профессиональная подготовка возможна в связи с получением лицом профессионального образования соответствующего уровня (начальное, среднее, профессиональное и др.) в образовательных учреждениях, а также в образовательных подразделениях организаций, имеющих соответствующие лицензии, и в порядке индивидуальной подготовки у специалистов, обладающих соответствующей квалификацией.

[1] См., например: Положение об организации профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных граждан и незанятого населения» (утв. Постановлением Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2000 г. № 3/1) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2000. № 11.

[2] Ведомости СНД и ВС РФ. 1992. № 30. Ст. 1797.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Переподготовка работников – это получение новых и дополнительных знаний и навыков по основной или смежной профессии, специальности, квалификации, должности; этот вид профессионального обучения связан с дополнительным профессиональным образованием. Диплом о профессиональной переподготовке не является документом о высшем или среднем профессиональном образовании, а лишь удостоверяет право специалиста вести профессиональную деятельность в определенной сфере на базе имеющегося высшего или среднего профессионального образования в соответствии с установленными квалификационными требованиями по должностным категориям работников[1].

Повышение квалификации – это обновление теоретических и практических знаний, рост профессионального мастерства по профилю профессиональной деятельности, которое также относится к одному из видов дополнительного профессионального образования.

Право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации является самостоятельным правом, которое следует рассматривать во взаимосвязи с правом на образование, в том числе его составляющей – правом на профессиональное образование. Право каждого человека на образование признается во Всеобщей декларации прав человека и иных международно-правовых актах. Конституция РФ гарантирует право на получение профессионального образования (ст. 43). Речь идет о получении профессионального образования соответствующего уровня (начальное, среднее, высшее, послевузовское и дополнительное) в образовательных учреждениях или образовательных подразделениях организаций, имеющих соответствующую лицензию, в соответствии с установленными государственными образовательными стандартами. Право на профессиональное образование может быть реализовано двумя способами. Первый предполагает право физического лица самостоятельно в рамках административно-правовых отношений получить профессиональное образование соответствующего уровня в профессиональных образовательных учреждениях. Это предмет правового регулирования административного права. Однако здесь не исключается пересечение с предметом трудового права в части трудоправовой обязанности работодателя предоставить работнику, совмещающему работу с обучением, установлен-

[1] Положение о порядке и условиях профессиональной переподготовки специалистов, утв. Приказом Минобразования России от 6 сентября 2000 г. № 2571 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2000. № 44.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ные ТК РФ гарантии и компенсации при получении образования соответствующего уровня впервые (ст. 177). При этом работник получает профессиональное образование за пределами рабочего времени. Второй способ реализации права на профессиональное образование связан с правом работника получить профессиональное обучение в образовательных подразделениях организации (работодателя), имеющих соответствующую лицензию, либо путем направления работника работодателем для получения соответствующего профессионального образования при необходимости в образовательные учреждения начального, среднего, высшего и дополнительного образования или другие организации, имеющие образовательные лицензии, на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Эти права работника относятся к собственно трудовым правам, а следовательно, и к предмету трудового права. Между тем, как отмечалось выше, право на профессиональное обучение – емкое право, сложное по своей структуре. Оно включает не только вышеназванный второй способ реализации права на профессиональное образование, но и право на получение профессиональных навыков, повышение квалификации без получения профессионального образования соответствующего уровня. Речь идет о совершенствовании, углублении профессиональной подготовки работника, когда он приобретает навыки, необходимые для выполнения определенной работы или группы работ, получает новую или вторую профессию либо повышает квалификацию, получая дополнительные знания. Но и в этом случае имеется в виду лицензируемая образовательная деятельность соответствующих профессиональных образовательных учреждений или образовательных подразделений организации. Хотя профессиональный образовательный уровень работника не повышается, но работникам, успешно завершившим курс обучения, выдается диплом о профессиональной переподготовке, удостоверение о повышении квалификации и т.д. В этой части административным законодательством определяются, например, виды дополнительного профессионального образования специалистов: повышение квалификации, стажировки, профессиональная переподготовка, продолжительность обучения, порядок комплектования учебных групп, формы аттестации и др.[1]

[1] См.: Типовое положение об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов, утв. Постановлением Правительства РФ от 26 июня 1995 г. № 610 // СЗ РФ. 1995. № 27. Ст. 2580; Положение об организации профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации безработных граждан и незанятого населения, утв. Постановлением

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

В ТК РФ правовой механизм реализации права работника на профессиональное обучение выведен на локальный и договорный уровни. Необходимость и периодичность профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для собственных нужд определяет работодатель. В локальном порядке с учетом мнения представительного органа работников он устанавливает формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, перечень необходимых профессий и специальностей. В этой связи для реализации права на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации необходимо, как правило, наличие сложного фактического состава: 1) коллективный договор (соглашение) или локальный нормативный акт или трудовой договор; 2) дополнительный договор между работником и работодателем или ученический договор. Таким образом, объективное трудовое право работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации (на профессиональное обучение) может преобразоваться в субъективное право, которому корреспондирует соответствующая обязанность работодателя обеспечить профессиональное обучение только при наличии в правовом механизме регулирования трудовых отношений локального и (или) индивидуально-договорного уровней. Исключение составят случаи, предусмотренные федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, когда работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности[1].

Право на профессиональное обучение, так же как и по ранее действовавшему законодательству, может быть осуществлено в двух основных правовых формах:

1) профессиональное обучение непосредственно в организации (на производстве);

2) профессиональное обучение путем направления работника на обучение в образовательные учреждения или другие организации.

И в первом, и во втором случаях профессиональное обучение проводится за счет средств работодателя, в интересах работодателя на договорных началах. Речь идет о самостоятельных видах договоров. Так, в теории трудового права ряд авторов вполне обоснованно индивидуальные договоры о труде по признаку особенности содержания под-

Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2000 г. № 3/1 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2000. № 11.

[1] См., например: Федеральный закон от 21 июля 1997 г. № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных промышленных объектов» // СЗ РФ. 1997. № 30. Ст. 3588.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

разделяют на две группы: договоры о трудовой деятельности работника (трудовой договор, договор о совместительстве и др.) и договоры об учебно-трудовой деятельности работника (ученические договоры, договоры о повышении квалификации)[1].

Как уже отмечалось выше, право на профессиональное обучение (профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации) реализуется в индивидуально-договорной форме. Однако следует отметить, что в законодательстве ряда стран наметились тенденции превращения этого права в субъективное право, которому корреспондирует обязанность работодателя обеспечить работнику реализацию названного права независимо от заключения договора на профессиональное обучение. Так, во Франции в Кодексе труда предусмотрен специальный отпуск для переобучения, призванный обеспечить любому работнику на каждом этапе его трудовой деятельности возможность приобретения новой специальности, учитывающей требования развивающегося производства. Этот отпуск, как правило, оплачиваемый или частично оплачиваемый, реализуется работником по собственной инициативе в индивидуальном порядке. Французские юристы подчеркивают, что такого рода отпуск вводит в законодательство совершенно новое для наемных работников правомочие, которому соответствуют конкретные обязанности, возложенные на работодателя[2]. Как справедливо отмечал И.Я. Киселев, это ведет к тому, что трудовые договоры все более трансформируются в договор труда и обучения[3].

В унисон названной концепции обеспечения непрерывного профессионального образования некоторые современные российские исследователи предлагают на законодательном уровне закрепить обязанность работника повышать квалификацию, а на уровне трудового договора лишь конкретизировать элементы предмета обучения (форма повышения квалификации, место и сроки обучения, последствия повышения квалификации, включая условие продвижения по работе и др.). Надлежащую реализацию названной обязанности работника предлагают обеспечить новым основанием расторжения трудового договора по инициативе работодателя – отказ или уклонение работника от повышения квалификации[4]. Полагаем, что данное предложение

[1] См., например: *Гусов К.Н.* Договоры о труде в трудовом праве при формировании рыночной экономики: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1993. С. 33, 38.

[2] *Киселев И.Я.* Сравнительное и международное трудовое право. М., 1999. С. 211.

[3] См.: *Киселев И.Я.* Сравнительное трудовое право. М., 2005. С. 170.

[4] См.: *Сойфер В.Г.* Трудовое право и вопросы профессионального обучения работников // Труды Института государства и права РАН. 2008. № 1. С. 136–137.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

уместно только в отношении отдельных специальностей (медицинских и др.), где в соответствии с действующим законодательством необходимо периодически проходить профессиональную переподготовку. Для иных категорий работников договорные формы профессионального обучения отвечают прежде всего договорной природе трудовых отношений. Стимулирование работника к непрерывному профессиональному образованию обеспечивается в том числе и наличием в ТК РФ специального основания прекращения трудового договора в связи с недостаточной квалификацией работника.

Право на профессиональное обучение в соответствии с международными стандартами является правом, которое реализуется в единстве с сопутствующими ему правами на профессиональную ориентацию и профессиональную реабилитацию. Европейская социальная хартия провозглашает право на равные возможности и равное обращение в сфере профессиональной ориентации, профессионального обучения, профессиональной реабилитации. Так, в Трудовом кодексе Египта (2003 г.) в разделе, посвященном профессиональному обучению, особое место отводится вопросам профориентации, которая определяется как помощь лицу в выборе профессии или курса профессиональной подготовки, наиболее полно отвечающего его способностям, склонностям и предпочтениям с учетом состояния рынка труда, профессий, на которые имеется спрос[1]. Этот зарубежный опыт заслуживает внимания в части возможной рецепции российским законодателем.

Договоры о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации (договоры профессионального обучения)

В ТК РФ право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям, реализуется путем заключения соответствующих договоров:

1) ученический договор как договор на профессиональное обучение или переобучение с отрывом от производства или без отрыва;

2) договоры на повышение квалификации, профессиональную подготовку, переподготовку работника.

Ученические договоры. В первоначальной редакции ТК РФ предусматривались два вида ученических договоров: 1) с работником данной организации на переобучение без отрыва от производства; 2) с ли-

[1] *Черняева Д.В.* Новое трудовое законодательство Египта // Труд за рубежом. 2005. № 3. С. 115.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

цом, ищущим работу, на профессиональное обучение (ст. 198). Первый вид названного договора являлся дополнительным к трудовому договору и регулировался трудовым законодательством. Второй вид ученического договора согласно ТК РФ характеризовался как гражданско-правовой и, соответственно, регулировался гражданским законодательством.

В отношении второго вида ученического договора в науке трудового права были высказаны неоднозначные оценки. Одни авторы (И.Я. Киселев, А.С. Леонов), ссылаясь на ГК РФ (ст. 421), настаивали на смешанной природе ученического договора с лицом, ищущим работу, отмечая, что в ходе выполнения этого договора возникают как обязательственные отношения гражданско-правового характера, так и трудовые и непосредственно связанные с ними отношения. По общему правилу к отношениям сторон по смешанному договору применяются в соответствующих частях правила о договорах, элементы которых содержатся в смешанном договоре[1]. С этой позицией трудно согласиться. Во-первых, ГК РФ устанавливает смешанные договоры одной отраслевой принадлежности – гражданско-правовой. Межотраслевые смешанные договоры не предусматриваются ни гражданским, ни трудовым законодательством. Во-вторых, ТК РФ предъявляет общие требования к содержанию, условиям ученического договора, заключенного как с работником организации, так и с лицом, ищущим работу. В этой связи предлагаемый вариант применения в соответствующих частях правил о гражданско-правовых и трудовых договорах к ученическому договору практически исключен, так как все условия, противоречащие ТК РФ, коллективному договору объявляются недействительными (ст. 206). Другие авторы справедливо писали о непоследовательности законодателя, отмечая, что характеристика в ТК РФ ученического договора в качестве гражданско-правового находится в прямом противоречии с последующими нормами главы 32 ТК РФ об ученическом договоре. Статьи этой главы свидетельствуют, по их мнению, о трудоправовой природе ученического договора[2]. Соглашаясь в целом с таким подходом, отметим, что рассматриваемый ученический договор с лицом, ищущим работу, следует отнести к одному из самостоятельных видов трудоправовых договоров.

[1] См.: *Киселев И.Я., Леонов А.С.* Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М., 2003. С. 417.

[2] См.: Трудовое право / Под ред. О.В. Смирнова. М., 2003. С. 418–420 (автор главы – И.О. Снигирева); *Карабельников Б.Р.* Трудовые отношения в хозяйственных обществах. М., 2003. С. 194–199; *Глебов В.Г.* Ученический договор. М., 2006. С. 27, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Наш законодатель учел названные выше аргументы, и в ТК РФ (в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ) были внесены соответствующие изменения, согласно которым ученический договор с лицом, ищущим работу, утратил гражданско-правовой характер. Соответственно следует выделить два вида ученических договоров в зависимости от правового статуса ученика: ученический договор с лицом, ищущим работу, и ученический договор с работником. Ученический договор с лицом, ищущим работу, предполагает последующее заключение трудового договора по окончании ученичества (ст. 207 ТК РФ). Ученический договор с работником данной организации признается дополнительным к трудовому договору (ст. 198 ТК РФ). Эта законодательная квалификация ученического договора как дополнительного вызывает различные толкования его «судьбы» в случае изменения и прекращения трудового договора. Одни ученые считают, что расторжение заключенного с работником-учеником трудового договора (независимо от основания) влечет за собой досрочное прекращение ученического договора[1]. Другие придерживаются иного мнения о самостоятельности ученического договора. Они отмечают, что указание на дополнительный характер ученического договора с работником не означает неизбежного прекращения ученического договора, если прекращается трудовой договор. Стороны вправе сохранить действие ученического договора[2]. Полагаем, что наш законодатель решение этого вопроса вынес на уровень индивидуально-договорного регулирования. Согласно ТК РФ ученический договор прекращается по основаниям, предусмотренным этим договором (ст. 208). Следовательно, если стороны не предусмотрят в качестве такого основания прекращение трудового договора, то ученический договор как самостоятельный вид договора должен сохранять свою силу до окончания срока ученичества.

В содержании ученического договора, как и в трудовом договоре, условия подразделяются на обязательные, предусмотренные ТК РФ (ст. 199), и дополнительные (факультативные), установленные соглашением сторон. Как отмечалось выше, пределы договорного регулирования основаны на принципе запрета ухудшения положения лица по сравнению с трудовым законодательством (ст. 206 ТК РФ). Среди необходимых условий ученического договора особо следует остано-

[1] См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. М., 2007. С. 418.

[2] См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. Н.Г. Гладков, И.О. Снигирева. М., 2006. С. 476.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

виться на обязанности работника проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного ученическим договором. Названное условие не означает заключения с работником срочного трудового договора. Последний может заключаться только в общем порядке на основании ТК РФ (ст. 59). Срок отработки по завершении обучения определяется соглашением сторон, однако, по нашему мнению, он не должен превышать сроков, установленных в отношении срочных трудовых договоров, т.е. не может превышать 5 лет. Профессиональное обучение по ученическому договору осуществляется за счет средств работодателя. Согласно ТК РФ в случае, если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством (ст. 207). Но остается вне правового поля проблема, которая связана с определением правовой природы «возмещения затрат на обучение»: является это возмещение видом материальной ответственности работника в рамках института материальной ответственности сторон трудового договора или неким новым самостоятельным институтом «возмещения затрат, связанных с обучением работника» (ст. 249 ТК РФ)? Если мы причисляем этот случай к основанию материальной ответственности, то вполне уместно применение порядка взыскания ущерба, предусмотренного ТК РФ по распоряжению работодателя и (или) в судебном порядке (ст. 248)[1]. Если этот случай отнести к некоему самостоятельному институту «возмещения затрат», то мы должны констатировать, что такое возмещение возможно только по соглашению сторон, а при его отсутствии – в судебном порядке. Полагаем, что названный пробел в правовом регулировании должен быть восполнен законодательным путем и не может оставаться в сфере договорного регулирования, так как связан с правом работника на охрану заработной платы.

На практике рассматриваемое условие договора профессионального обучения применяется довольно широко. Так, в Определении Верховного Суда РФ от 28 ноября 2005 г. № 81-В05-30[2] констатируется, что работник, уволившийся без уважительных причин до истечения срока, обусловленного соглашением о целевом обучении работника

[1] В учебной литературе встречаются трактовки ч. 2 ст. 207 ТК РФ в качестве материальной ответственности ученика перед работодателем (см.: Трудовое право / Под ред. О.В. Смирнова. М., 2003. С. 424).

[2] Бюллетень Верховного Суда РФ. 2006. № 10.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

за счет средств работодателя, обязан возместить затраты, понесенные работодателем при направлении его на обучение, пропорционально неотработанному времени.

Установлено, что 23 января 2003 г. между ЗАО «Кемеровская мобильная связь» (Предприятие) и гражданином Ф. (Работник) заключен договор о целевом обучении и взаимных обязательствах, по которому Предприятие обязалось оплатить обучение Работника, а Работник должен был пройти обучение на платной основе без отрыва от производства за счет средств Предприятия в соответствии с условиями договора. Ответчик не выполнил условие договора, в соответствии с которым он должен был проработать у истца не менее трех лет после обучения, и уволился по собственному желанию. Согласно ст. 249 ТК РФ работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем при направлении его на обучение за счет средств работодателя, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя.

На основании ст. 249 ТК РФ суд удовлетворил иск работодателя.

Если рассмотреть современный зарубежный опыт, то найдется немало примеров договорной формы профессионального обучения работников с установлением обязанности работника отработать определенное время у данного работодателя, а при расторжении трудового договора до истечения обозначенного срока возместить работодателю понесенные расходы. Так, в Италии работнику, направленному на повышение квалификации на соответствующие курсы, в школы, работодатель предоставляет учебные отпуска и возможность сокращения рабочего времени, а также возмещает расходы на проезд, жилье, питание, если повышение квалификации проводится не по месту жительства. Во Франции Кодексом о труде и рядом некодифицированных нормативных актов довольно полно регламентируется система двусторонних и многосторонних договоров о профессиональной подготовке. Профессиональное обучение проводится с отрывом от производства на основе специальных договоров, подписанных работодателем с государственными или частными центрами по профессиональной подготовке, и договоров работодателя с конкретным работником о приобретении квалификации, об ученичестве, о переобучении. Профессиональное обучение без отрыва от производства осуществляется в период учебных отпусков, которые работодатель обязан предоставить работнику. На многих предприятиях правом на получение учебного отпуска обладают работни-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ки, имеющие трудовой стаж работы на этом предприятии не менее 6 месяцев, отпуска являются оплачиваемыми[1].

Среди обязательных условий ученического договора не названа обязанность работодателя предоставить работнику работу в соответствии с приобретенной профессией, специальностью, квалификацией. Это условие ученического договора является дополнительным (факультативным). Если указанное дополнительное условие отсутствует в ученическом договоре, то у работодателя не возникает обязанности ни предоставить работу по полученной специальности, квалификации, ни обеспечить преимущественного права на получение такой работы. Такой ученический договор лишь создает условия, предпосылки для реализации одного из основных принципов трудового права – обеспечение возможностей работника на продвижение по работе с учетом его деловых качеств[2].

Отметим, что в большинстве стран завершение производственного ученичества полностью прекращает договорные связи сторон, но в некоторых странах (например, Франции) ученик, завершивший обучение, имеет приоритетное (преимущественное) право на заключение трудового договора со своим работодателем, осуществлявшим его обучение.

Ученичество завершается обязательной сдачей квалификационных экзаменов. В настоящее время в части, не противоречащей ТК РФ, действует Положение о порядке аттестации и присвоения квалификации лицам, овладевающим профессиями рабочих в различных формах обучения (утв. Постановлением Госпрофобразования СССР, ГКТ СССР и ВЦСПС от 13 июля 1987 г. № 9/426/21-59)[3]. Аттестация лиц, прошедших курс обучения по профессиям, проводится в форме квалификационных экзаменов[4].

Договоры о профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации у данного работодателя или иных образовательных учреждениях по направлению работодателя. В отличие от ученическо-

[1] См.: Трудовое и социальное право зарубежных стран / Под ред. Э.Б. Френкель. М., 2002. С. 316–319, 322–325.

[2] См.: *Киселев И.Я., Леонов С.А.* Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. С. 403.

[3] Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 1988. № 1.

[4] Типовая инструкция об организации проведения квалификационных экзаменов при профессиональном обучении работников на производстве, утв. Приказом Госпрофобразования СССР от 24 сентября 1981 г. № 135 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 1982. № 2.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

го договора названные договоры в ТК РФ не получили даже рамочного правового опосредования. Законодатель ограничился лишь общим указанием на заключение в этом случае с работником дополнительного договора (ст. 197 ТК РФ) – имеется в виду дополнительного по отношению к трудовому договору. Таким образом, к трудоправовым договорам о профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации относятся только договоры, заключенные работодателем и работником организации. При заключении таких договоров с лицами, ищущими работу, они носят гражданско-правовой характер. Только в отношении работников организации работодатель вправе по соглашению сторон включить в качестве дополнительного условия трудового договора условие об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет работодателя. Содержание рассматриваемых договоров о профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации определяется соглашением сторон трудового договора, так же как и основания его прекращения, продления. Поскольку названные договоры носят трудоправовой характер, постольку на них, как и на ученический договор, распространяется трудовое законодательство.

На наш взгляд, целесообразно в ТК РФ включить норму о применении к этим договорам правил об ученическом договоре. Не исключен и иной вариант – назвать эти договоры (в том числе и ученический договор) договорами профессионального обучения, заключаемыми работодателем с обучающимся лицом, установив общий правовой режим эти договоров. Кстати, именно таким образом решена проблема правового регулирования договоров о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации в ТК Республики Казахстан (2007 г.).

Принципы института профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации (профессионального обучения)

В настоящее время право работников на профессиональное обучение относится к международно-правовым стандартам трудовых прав. Профессиональной подготовке и профессиональной ориентации посвящены Конвенция МОТ № 142 о профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов (1975 г.) и одноименная Рекомендация МОТ № 150 (1975 г.), а также Рекомендации № 88 о профессиональном обучении работников, включая инвалидов (1950 г.), № 136 о специальных программах занятости и подготовки молодежи (1970 г.), № 117 о производственном уче-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ничестве (1962 г.). В этих актах содержится широкий комплекс норм, направленных на формирование в государствах – членах МОТ развитых национальных систем профессиональной ориентации и профессионального обучения населения[1]. В данной связи заявленные положения и принципы являются основой для формирования правового механизма реализации права работников на профессиональное обучение. Среди этих принципов, по нашему мнению, можно назвать следующие принципы.

Во-первых, принцип открытости и доступности профессионального образования, обучения. Речь идет прежде всего о равных возможностях на получение профессионального обучения, а также о праве лица получить профессиональную подготовку с учетом склонностей, способностей и интересов, а также возможности занятости. Особое место в международно-правовых актах отводится программам профориентации.

Во-вторых, это принцип дифференциации профессионального обучения, наличие в законодательстве специальных норм, касающихся профессиональной подготовки особых групп населения: инвалидов, молодежи, пожилых трудящихся, языковых меньшинств, трудящихся-мигрантов.

В- третьих, принцип непрерывного профессионального обучения в течение всей жизни работника во всех секторах экономики. В каждом государстве – члене МОТ должны разрабатываться дополняющие друг друга программы общего и профессионального технического образования, профессиональной подготовки как в образовательных учреждениях, так и на производстве. Государственным органам рекомендуется поддерживать постоянный контакт с работодателями, осуществляющими обучение на основании договоров производственного ученичества, обеспечивать надзор и регулярные проверки выполнения целей производственного ученичества. Некоторые исследователи (Б. Трентин, Х. Борстлап и др.) рассматривают пожизненную учебу работников сразу в нескольких аспектах: как своеобразное правовое обязательство, как вознаграждение натурой, в качестве гарантии на будущее, защиты против неопределенности[2].

В-четвертых, принцип социального партнерства (трипартизма), включая ответственность государства за базовые (предварительные)

[1] См. подробнее: *Киселев И.Я.* Сравнительное и международное трудовое право. С. 500–505.

[2] См.: Международный обзор труда. Т. 140. 2001. № 3–4. С. 174, 186; Т. 141. 2002. № 3–4. С. 156 и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

образование и профессиональную подготовку, а также за координацию деятельности социальных партнеров по дополнительной профессиональной подготовке работников. МОТ особо подчеркивает, что государства-члены должны содействовать совместно с социальными партнерами постоянному определению тенденций в отношении специальностей, которые востребованы экономикой и обществом в целом. Государство должно устанавливать национальные квалификационные рамки, способствующие непрерывному обучению работника, помогающие предприятиям и агентствам по трудоустройству сочетать спрос и предложение специалистов нужной квалификации (государственные стандарты квалификационных требований), обеспечивать при разработке систем профессионального обучения и подготовки кадров надлежащие возможности для развития и аттестации квалификации, отвечающей запросам рынка труда. Кроме того, государства – члены МОТ обязаны укреплять социальный диалог с социальными партнерами по вопросам подготовки кадров на различных уровнях – международном, национальном, региональном, местном, отраслевом и на уровне предприятия[1].

Особо следует остановиться на правовых моделях социального партнерства в сфере профессионального образования и обучения. Как правило, выделяются три таких модели, которые различаются соотношением роли государства и общества (работников и работодателей через свои объединения) в определении содержания и структуры профессионального образования[2]. Первая модель характеризуется тем, что государство играет незначительную роль, его вмешательство в этой сфере минимально (Великобритания). Работодатели, которым лучше, чем кому-либо, известны потребности в обучении, формируют заказ на обучение, а государство лишь предписывает уровни квалификационных стандартов. Для второй модели характерно государственное планирование, осуществление профессионального образования и обучения и управление им (Бельгия, Франция, Италия). Хотя следует отметить, что и в этих странах в последнее время наблюдается рост активности социальных партнеров,

[1] См.: МОТ: Развитие людских ресурсов и подготовка кадров. Доклад IV (1). Международная конференция труда. 92-я сессия. Женева, 2004.

[2] *Муравьева А.А.* Профессиональное образование и обучение в странах Западной Европы: сфера деятельности социальных партнеров // Труд за рубежом. 2000. № 4. С. 117–133; *Она же.* Социальное партнерство в сфере профессионального образования в странах ЕС // Труд за рубежом. 2005. № 2. С. 61–81; *Олейникова О.Н.* Профессиональное обучение и подготовка кадров в странах Западной Европы // Труд за рубежом. 2001. № 1. С. 59–73.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

особенно на отраслевом уровне, а также децентрализация, когда часть своих полномочий правительство делегирует регионам, не отказываясь при этом полностью от государственного вмешательства в профессиональное образование[1]. К разработке и реализации политики в области профессиональной подготовки активно привлекаются ассоциации работников и работодателей (социальные партнеры). На наш взгляд, наиболее приемлемой для Российской Федерации является вторая модель социального партнерства, предусматривающая активную роль государства в сфере профессионального образования и обучения.

Придерживаясь третьей модели, государство определяет общие рамки деятельности частных компаний и организаций по осуществлению профессионального образования и обучения, которые конкретизируются социальными партнерами, роль которых в сфере профессионального образования очень велика (Австрия, Германия, Дания, Нидерланды). Участие социальных партнеров в разработке содержания профессионального образования – гарантия того, что обучение ведется именно по тем профессиям, которые востребованы на рынке труда. Так, в Нидерландах социальное партнерство осуществляется путем создания национальных организаций профессионального образования, в компетенцию которых входит формирование содержания профессионального обучения, обеспечение качества обучения, изучение потребностей в обучении, мониторинг социальных и технологических изменений на рынке труда и т.д.

Таким образом, перечисленные выше принципы института профессионального обучения носят межотраслевой характер, охватывая сферу не только трудового права, но и административного и государственного права. Отметим, что названные принципы нашли отражение и в Европейской социальной хартии. Этим международно-правовым актом также установлен рекомендуемый перечень необходимых мер по обеспечению права на профессиональную подготовку. Среди них особо можно выделить: сокращение или упразднение всякой платы за обучение; включение в нормальные рабочие часы времени, затрачиваемого трудящимися на дополнительную профессиональную подготовку, которую они получают по просьбе своего работодателя в течение работы по найму, и др. К сожалению, рассмотренные нами международно-правовые принципы института профессионального обучения далеко не в полной мере нашли отражение в ТК РФ.

[1] См. также об этом: *Костюнина Г.М.* Система подготовки кадров в Индонезии // Труд за рубежом. 2002. № 1. С. 77–87.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Возвращаясь к ТК РФ, полагаем, что можно сформулировать *отраслевые принципы института профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации* в применении к современным реалиям следующим образом:

– добровольность и взаимная заинтересованность сторон в подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников, договорный характер определения ее условий;

– гарантированность обеспечения необходимых условий для совмещения работы с обучением;

– социальное партнерство как способ реализации права работника на профессиональное обучение, в том числе локальный порядок определения форм профессиональной подготовки и повышения квалификации, перечня необходимых профессий и специальностей с учетом мнения представительного органа работников.

Особо следует остановиться на принципе гарантированности обеспечения необходимых условий для лиц, совмещающих работу с обучением. В этой части следует обратиться к ТК РФ (гл. 26 «Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением»). Названная глава в значительной части сохранила преемственность с КЗоТом 1971 г. Она содержит широкий перечень льгот, которые обязан предоставить работодатель, в том числе целевые оплачиваемые учебные отпуска. Эти гарантии можно было бы только приветствовать, если работодатель финансируется из государственного бюджета. Но остается непонятным, для чего эти льготы оплачивать негосударственным предприятиям, если рабочий-металлург получает философское образование или техник – инженерное, когда предприятию необходим именно техник, а вакантных инженерных должностей нет. Вместе с тем государство на уровне Конституции РФ гарантирует право на образование. Следовательно, в негосударственных организациях эти льготы должны выплачиваться за счет государственного бюджета соответствующего уровня, возможно, в стипендиальной форме. В противном случае, и это уже имеет место, даже добросовестные работодатели не будут принимать на работу лиц, совмещающих работу и учебу, если только сам работодатель не заинтересован в повышении квалификации работника. В очередной раз супергарантии могут превратиться в анти-гарантии. При этом очевидно, что заинтересованный в повышении образовательного уровня работника работодатель не только предоставит данные льготы, но и оплатит получение соответствующего образования. Эти вопросы должны решаться в ключе механизма социального партнерства. Ориентиром должны служить международно-правовые стандарты.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

К международным стандартам в области профессионального обучения работников следует отнести нормы, касающиеся учебных отпусков. Этим вопросам посвящены Конвенция № 140[1] и Рекомендация № 148[2] об оплачиваемых учебных отпусках. Согласно Конвенции № 140 оплачиваемый учебный отпуск означает отпуск, предоставляемый трудящемуся для целей образования на определенный период в рабочее время с выплатой соответствующих денежных пособий (ст. 1). Необходимость регулирования вопросов, связанных с учебными отпусками, МОТ аргументировала тем, что оплачиваемые отпуска должны рассматриваться как одно из средств удовлетворения реальных потребностей каждого трудящегося в современном обществе, а также тем, что необходимость постоянного процесса образования и подготовки требует соответствующего регулирования учебных отпусков для получения образования. Одним из непреложных требований Конвенции № 140 является требование о том, что причиной лишения работника оплачиваемого учебного отпуска ни в коем случае не может выступать раса, цвет кожи, пол, религия, политические убеждения, национальное происхождение или социальная принадлежность (ст. 8), что соответствует международному принципу запрета дискриминации.

Рекомендация № 148, принятая в развитие положений Конвенции № 140, указывает на целевой характер этих отпусков: профессиональная подготовка на любом уровне, общее, социальное или гражданское образование, а также профсоюзная учеба (§ 2). Одним из важнейших моментов при решении вопроса о предоставлении оплачиваемого учебного отпуска является его финансирование, которому посвящен специальный раздел IV Рекомендации № 148: участия в финансировании мероприятий по предоставлению оплачиваемых учебных отпусков можно ожидать (по терминологии Рекомендации) от всех субъектов, так или иначе задействованных на национальном уровне в процессе профессионального обучения, т.е. от работодателей как таковых, от организаций работодателей и работников и, естественно, от государства в лице соответствующих государственных органов (§ 12). Условия предоставления отпусков должны учитывать существующие виды программ подготовки и потребности работников и их организаций, потребности предприятий, а также общественные интересы (п. 1 § 17), а пособия,

[1] Об оплачиваемых учебных отпусках: Конвенция Международной Организации Труда от 5 июня 1974 г. № 140.

[2] Об оплачиваемых учебных отпусках: Рекомендация Международной Организации Труда от 24 июня 1974 г. № 148.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

выплачиваемые работникам в период отпуска, должны поддерживать уровень заработка работника, а также учитывать дополнительные траты, связанные с образованием или подготовкой (§ 20).

Институт профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации по ТК РФ с учетом состояния трудового законодательства современной теории трудового права находится в стадии становления. Достаточно сказать, что сегодня на законодательном уровне отсутствует комплексный рамочный акт, регулирующий профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Отдельные вопросы профессионального обучения безработных граждан и незанятого населения, реализации дополнительных мер по подготовке государственных служащих, переподготовки военнослужащих, подготовки управленческих кадров регулируются в основном подзаконными нормативными актами, а также отдельными положениями специальных законодательных актов. Между тем в период существования СССР была выработана концепция непрерывного образования, которая нашла отражение в Типовом положении о непрерывном профессиональном и экономическом обучении кадров народного хозяйства, которое было утверждено совместным Постановлением ГКТ СССР, Госкомобразования СССР и Секретариата ВЦСПС от 15 июня 1988 г. № 3669/92-14-147/20/18-22. В 1993 г. Правительством РФ были одобрены Основные направления подготовки кадров для рыночной экономики, где особый акцент был сделан на непрерывность повышения профессионального уровня специалистов и руководителей организаций[1]. Государственной Думой РФ 12 июля 2001 г. был принят и Советом Федерации РФ 20 июля 2001 г. одобрен ФЗ «О дополнительном образовании», который мог бы восполнить ряд пробелов в правовом регулировании системы непрерывного профессионального обучения. Однако Закон был отклонен Президентом РФ, в настоящее время обсуждается законопроект о внесении изменений в Закон РФ от 10 июля 1992 г. № 3266-1 «Об образовании» и Федеральный закон от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском образовании»[2] в части дополнительного профессионального образования. Законопроект предусматривает, что осуществлять общественно-профессиональную аккредитацию образовательных программ (в первую очередь дополнительного образования) будут специализированные организации, создаваемые по инициативе работодателей.

[1] САПП РФ. 1993. № 46. Ст. 4456.
[2] СЗ РФ. 1996. № 35. Ст. 4135.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Заслуживает внимания опыт ряда государств по принятию общих рамочных законов о профессиональном обучении, которыми регламентируется общий порядок профессионального обучения во всех отраслях производства, а также в непроизводственной сфере. Во Франции – это специальные ст. 900-1–922-2 Кодекса о труде, в Великобритании – Законы о профессиональном обучении в промышленности 1982 и 1986 гг., в Швейцарии – Закон о профессиональном обучении 1978 г., Ордонансы о принятии специальных мер в области повышения профессиональной квалификации 1990 и 1999 гг. и др.[1] Многие из названных законов определяют основные организационно-правовые формы профессионального обучения. Так, в Германии Закон о профессиональном образовании 1969 г. вводит общее понятие «профессиональное образование», которое включает в себя следующие стадии приобретения профессиональных знаний и навыков: 1) первоначальное обучение профессии; 2) повышение квалификации по данной профессии; 3) профессиональное переобучение. Каждая из названных форм профессионального обучения может происходить как в профессиональных учебных заведениях, так и на предприятиях. В нормативных актах прослеживается идея непрерывного профессионального образования.

Подведем итоги.

1. Для нас очевидна необходимость создания общенациональной системы развития людских ресурсов и подготовки кадров на основе правового механизма социального партнерства государства, работодателей, работников. В этой системе должны быть скоординированы государственные стандарты базового образования и профессиональной подготовки, переобучения, с одной стороны, и формы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации на производстве – с другой. В последнем случае система производственного обучения, профессиональной подготовки должна охватываться всеми уровнями правового регулирования трудовых отношений (нормативным, коллективно-договорным, локальным и индивидуально-договорным).

2. Институт профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации регулирует:

1) отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников в организации;

[1] См.: Трудовое и социальное право зарубежных стран / Под ред. Э.Б. Френкель. М., 2002. С. 264–270.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

2) отношения по обеспечению гарантий прав работника по профессиональной подготовке и переподготовке и повышению квалификации по направлению работодателя в организациях образования.

Основанием возникновения названных правоотношений по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации служит самостоятельный вид договоров о труде – договор профессионального обучения, разновидностью которого является ученический договор. В этой связи юридические конструкции заключения трудового договора (письменная форма), содержание (необходимые и факультативные условия), изменения и прекращения применимы и к договорам профессионального обучения с учетом особенностей, продиктованных предметом договора и предусмотренных ТК РФ.

Новый этап в развитии законодательства о профессиональном обучении предполагает усиление образовательных элементов в содержании коллективных договоров (соглашений), индивидуальных трудовых договоров. Конкретизация, непосредственная реализация условий коллективного договора, трудового договора о профессиональном обучении осуществляются путем заключения договоров о профессиональном обучении. Это также свидетельствует о взаимосвязи трудового договора и договора на профессиональное обучение, не отрицая самостоятельности и самодостаточности последнего.

3. К принципам института профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации следует отнести: 1) добровольность и взаимную заинтересованность сторон в подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников, договорный характер определения ее условий; 2) социальное партнерство как способ реализации права работника на профессиональное обучение; 3) гарантированность обеспечения необходимых условий для совмещения работы с обучением.

23.3. Профессиональные и образовательные стандарты: сравнительно-правовой анализ

Ранее мы уже писали об органической взаимосвязи права на образование и права на профессиональное обучение. В Концепции модернизации российского образования на период до 2010 г. (утв. Приказом Минобразования РФ от 11 февраля 2002 г. № 393) предусмотрено решение проблем профессионального образования путем разработки образовательных стандартов, согласующихся с современными квалификационными требованиями (профессиональными стандарта-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ми), формирования заказа на подготовку специалистов, контрактной подготовки кадров и проведения кадровой политики с участием социальных партнеров[1]. В этой связи рассмотрим самый важный, на наш взгляд, вопрос о правовом обеспечении корреляции образовательных и профессиональных стандартов.

Под *образовательным стандартом* следует понимать федеральные государственные образовательные стандарты. В соответствии с Законом об образовании (ст. 7) в Российской Федерации устанавливаются федеральные государственные образовательные стандарты, представляющие собой совокупность требований, обязательных при реализации основных образовательных программ начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования образовательными учреждениями, имеющими государственную аккредитацию. Соблюдение этих стандартов является основанием государственной аккредитации профессионального учебного заведения и соответственно права выдавать диплом государственного образца. Для нас очевидна необходимость создания общенациональной системы развития людских ресурсов и подготовки кадров. В этой системе должны быть скоординированы государственные стандарты базового образования и профессионального образования и обучения, с одной стороны, и формы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации на производстве – с другой. В последнем случае система производственного обучения, профессиональной подготовки должна охватываться всеми уровнями правового регулирования трудовых отношений (нормативным, коллективно-договорным, локальным и индивидуально-договорным). Новый этап в развитии законодательства о профессиональном обучении предполагает усиление образовательных элементов в содержании коллективных договоров (соглашений), индивидуальных трудовых договоров.

В свою очередь *профессиональный стандарт* – это нормативный документ, который устанавливает минимально необходимые требования к профессиональному уровню работников с учетом обеспечения качества и производительности выполняемых работ в определенной отрасли. Он включает в себя наименование должностей и соответствующие им квалификации и образовательные уровни, перечень должностных обязанностей, рассматриваемых с точки зрения навыков, знаний и умений. В настоящее время таким профессиональным

[1] Вестник образования. 2003. Март.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

стандартом являются Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденный Министерством труда, и ЕТКС (Единый квалификационный справочник работ и профессий рабочих). Согласно ТК РФ эти справочники должны утверждаться Правительством РФ. По общему правилу они носят рекомендательный характер, обязательны только в случаях, если в соответствии с федеральным законом по определенным должностям, профессиям и специальностям предоставляются компенсации и льготы. Сложившуюся ситуацию с правовым обеспечением профессиональных стандартов вряд ли можно признать приемлемой в современных условиях. Во-первых, отсутствует необходимая координация между образовательными и профессиональными стандартами. К примеру, речь может идти о бакалаврах, различных дополнительных системах профессионального обучения, которые не находят отражения в действующих профессиональных стандартах. Во-вторых, содержание профессиональных стандартов не отражает обновленных требований к профессиям и специальностям. В-третьих, юридическая сила профессиональных стандартов вызывает немало вопросов. Не претендуя на разрешение этой проблемы, позволим себе высказать ряд предложений, касающихся направлений (путей) ее решения.

1. *Профессиональный стандарт в значительной мере должен определять содержание образовательных стандартов*. Именно профессиональные стандарты создают основу для разработки образовательных стандартов, учебных модулей профессионального образования и обучения. Они должны применяться при оценке качества подготовки специалистов, совершенствования системы профессионального образования и обучения в соответствии с потребностями рынка труда и работодателей. В этой связи как образовательные, так и профессиональные стандарты целесообразно разрабатывать и принимать государству совместно с социальными партнерами (профсоюзами и союзами работодателей). На наш взгляд, это означает принятие профессиональных стандартов трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 35 прим. ТК РФ). Таким образом, профессиональные стандарты становятся социально-партнерскими актами (источниками трудового права). Здесь следует отметить, что участие социальных партнеров в разработке и принятии образовательных и профессиональных стандартов является довольно распространенной практикой во многих странах ЕС[1].

[1] См. подробнее: *Муравьева А.А.* Социальное партнерство в сфере профессионального образования в странах ЕС // Труд за рубежом. 2004. № 2. С. 111–132*; Она же.* Транс-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Средняя общеобразовательная школа в рыночной экономике призвана закладывать основы профессиональной подготовки, она выполняет роль предпрофессиональной стадии формирования кадрового потенциала производства. Профессионально-квалификационные характеристики кадрового потенциала современного производства формируются уже в средней общеобразовательной школе. Именно ей отводится роль фундамента для дальнейшей профессиональной подготовки молодежи, овладения современной профессией. Современный уровень развития науки, техники, производства предъявляет высокие требования к квалификации работников. Задача формирования современной квалификации в рамках средней общеобразовательной школы представляется западным специалистам маловыполнимой. Между тем школа призвана дать основу для овладения современной рабочей профессией. Несмотря на эту общую тенденцию, многие страны сохраняют специальную подготовку учеников школ либо к производственному ученичеству, либо дают первоначальную профессиональную подготовку. В последнем случае одновременно с аттестатом выдаются и свидетельства о профессиональной подготовке. Так, на долю выпускников профессиональных отделений школ в США и Японии приходится примерно около 30% нанятой на работу молодежи, что сопоставимо с ролью высших учебных заведений в обеспечении рынка новой рабочей силой[1]. Во Франции единым типом средней общеобразовательной школы является колледж (10 лет обучения). В последние два года осуществляется деление на классический и предпрофессиональный профили, где начинают действовать механизмы социально-профессионального отбора. Окончившие секцию профессиональной подготовки могут продолжить учебу только в средних профессиональных учебных заведениях.

Профессиональная подготовка как рабочих кадров, так и специалистов в профессиональных учебных заведениях и на производстве (ученичество) в современных условиях характеризуется интеграцией потенциалов сфер образования и производства. Модернизация программ профессионального обучения ориентирована на поиск форм, при которых максимально используется потенциал учебных заведений, но и само производство активно включается в процесс обучения. В результате этих поисков получили развитие комбинированное про-

формация системы профессионального образования и обучения // Труд за рубежом. 2006. № 3. С. 60–77.

[1] См.: *Балашов Ю.К.* Средняя общеобразовательная школа в рыночной экономике: основы профессиональной подготовки // Труд за рубежом. 1995. № 2. С. 40–47.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

изводственно-вузовское обучение. Оно носит самые различные названия: «кооперированное», или «альтернативное», обучение, «сэндвич-курсы», «курсы слоеного пирога» и т.д. Речь идет о различных типах чередования теоретического обучения и труда. Например, в учебных заведениях по подготовке узкоспециализированных категорий инженеров-технологов используются следующие схемы обучения, называемые в Великобритании «сэндвич-курсами»: 1) год работы – три года учебы – год работы; 2) два года учебы в колледже – год работы – год учебы; 3) чередование циклов «учеба – работа» по 6 месяцев[1].

2. *Профессиональный стандарт как результат социального партнерства.* Организация профессиональной подготовки и источники финансирования строятся на началах социального партнерства. Яркий тому пример – немецкая модель дуальной системы профессиональной подготовки. Эта модель включает практическое обучение на производстве в системе ученичества и теоретическую подготовку в государственной профессиональной школе. Эта система стала результатом поиска объединения интересов всех заинтересованных сторон учебного процесса: учащихся, работодателей, государства. Основные издержки на профессиональную подготовку на производстве несут работодатели. Большая часть этих средств идет на выплату стипендий ученикам, остальная – на организацию профессионального производственного обучения. Размеры стипендий учащимся устанавливаются при заключении тарифных соглашений между предпринимателями и профсоюзами и фиксируются в коллективных договорах. Модель объединенного производственного обучения (ученичества) в США предусматривает участие в ее финансировании самих учащихся. Прежде всего учащиеся и окончившие ранее курс обучения квалифицированные рабочие полностью оплачивают обучение за счет своей почасовой заработной платы посредством специальных отчислений в фонды производственного обучения, создаваемые на партнерских началах предпринимателями и работниками под эгидой профсоюзов, и местные объединенные комитеты ученичества[2]. Кроме того, в ряде промышленно развитых стран повышение эффективности государственных центров профподготовки решается, в частности, путем стимулирования конкуренции

[1] См. подробнее: *Балашов Ю.К.* Подготовка специалистов в рыночной экономике: интеграция потенциалов сфер образования и производства // Труд за рубежом. 1996. № 2. С. 66–75; *Бушмарин И.В.* Пути повышения творческого потенциала трудовых ресурсов: опыт экономически развитых стран // Труд за рубежом. 2004. № 1. С. 113–130.

[2] См. подробнее: *Самойлова Р.М.* Финансирование профессиональной подготовки на предприятиях Германии и США // Труд за рубежом. 1995. № 3. С. 64–72.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

между ними и частными учебными заведениями. В некоторых странах проводятся эксперименты, направленные на приватизацию государственных организаций профессиональной подготовки, а также на их объединения в корпорации. Так, в Швеции Агентство, ответственное за профессиональную подготовку в системе рынка труда, прошло несколько стадий реорганизации, цель которых – превратить централизованное агентство, находящееся на государственном финансировании, в децентрализованное корпоративное предприятие, основанное на принципах самофинансирования. В 1993 г. было учреждено единое подведомственное государству корпоративное предприятие, находящееся на самофинансировании[1]. Между тем во многих странах государство сохраняет за собой общее руководство и координацию деятельности государственных и частных школ, центров подготовки кадров, а также осуществляет подготовку кадров на государственном уровне (Германия, Италия, Испания, Индонезия и др.). Чаще всего эту сферу курируют министерства труда[2].

Таким образом, профессиональное образование и обучение являются сферой деятельности социальных партнеров. В большинстве стран организации работодателей и профсоюзы активно участвуют в системе производственного обучения. Создаются совместные органы, в рамках которых государство, профсоюзы и ассоциации работодателей сотрудничают по вопросам планирования, финансирования и организации профессионального обучения. Подобные структуры образуются и на уровне отраслей[3].

В России правовой механизм социального партнерства в сфере профессионального образования и обучения находится в стадии становления. Действующий ТК РФ устанавливает, что коллективные договоры и соглашения могут включать обязательства сторон по переобучению работников, обеспечению гарантиями и льготами работников, совмещающих работу с обучением (ст. 41 ТК РФ). В Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ

[1] См.: *Самойлова Р.М.* Программы финансирования профессиональной подготовки в некоторых промышленно развитых странах // Труд за рубежом. 1995. № 2. С. 47–55.

[2] См.: Трудовое и социальное право зарубежных стран. С. 278–307 и др.; *Костюнина Г.М.* Система подготовки кадров в Индонезии // Труд за рубежом. 2002. № 1. С. 77–87.

[3] См.: *Муравьева А.А.* Профессиональное образование и обучение в странах Западной Европы: сфера деятельности социальных партнеров // Труд за рубежом. 2000. № 4. С. 117–133.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

на 2008–2010 гг. предусматривается, что Стороны ставят в числе приоритетных целей Соглашения проведение в предстоящий период социально-экономической политики, обеспечивающей право граждан на достойный труд, расширение возможностей профессионального и карьерного роста работников[1]. Не только на федеральном, но и на уровне субъектов Федерации, муниципальных образований необходимо участие социальных партнеров при решении вопросов правового регулирования в сфере профессионального обучения[2].

3. *Профессиональный стандарт РФ должен учитывать концепцию непрерывного «пожизненного обучения» работника как с отрывом от производства, так и на рабочем месте.* Международный опыт свидетельствует, что концепция пожизненного образования, широко вошедшая в практику развития кадров в 70-е годы прошлого столетия, окончательно превратилась в его основу в 80-е и 90-е годы. Сегодня в каждой развитой стране создана и постоянно совершенствуется модель «пожизненного» развития творческого потенциала национальных трудовых ресурсов. Эта политика возведена в ранг государственной, и подготовка необходимых кадров стала общим делом образовательных учреждений, работодателей и государства. Именно в таком ключе следует рассматривать право работника на профессиональное обучение как субъективное право работника, которому корреспондирует обязанность государства и работодателя. Это особенно ярко проявилось в законодательстве Франции. Любой сотрудник, проработавший в фирме более двух лет, имеет право потребовать направления его на обучение продолжительностью от года до трех лет, причем финансирование обучения будет осуществляться за счет специального фонда. Этот фонд финансирования профессионального образования основан на обязательных отчислениях предприятий в размере от 0,25 до 1,5% от фонда заработной платы. В Кодексе труда Франции предусмотрен специальный отпуск для переобучения, призванный обеспечить любому работнику на каждом этапе его трудовой деятельности возможность приобретения новой специальности, учитывающей требования развивающегося производства. Этот отпуск, как правило, оплачиваемый или частично оплачиваемый, реализуется работником по собственной инициативе в индивидуальном порядке. Французские юристы

[1] Российская газета. 2007. 28 декабря.

[2] См. подробнее: *Парягина О.А.* Становление в России социального партнерства в сфере профессионального образования и обучения (федеральное законодательство и опыт регионального правового регулирования) // Российский ежегодник трудового права. 2007. № 3. С. 200–211.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

подчеркивают, что такого рода отпуск вводит в законодательство совершенно новое для наемных работников правомочие, которому соответствуют конкретные обязанности, возложенные на работодателя[1].

В Испании система непрерывного профессионального обучения находится в ведении государства и социальных партнеров. Эта система включает Трехсторонний фонд по обучению и занятости, учрежденный социальными партнерами (государство, профсоюзы и союзы работодателей). Средства, необходимые для деятельности этого фонда, отчисляют работодатели (0,6% от фонда оплаты труда) и сами работники (0,1%). В рамках этой системы, начиная с 1993 г. заключаются трехсторонние соглашения по непрерывному профессиональному обучению между организациями работодателей, профсоюзами и правительством. Эти соглашения содержат гарантии признания важности для социальных партнеров развития непрерывного обучения и включения вопросов непрерывного обучения в отраслевые коллективные договоры[2].

Во многих государствах Европы возрастает роль государства в обеспечении профессионального образования не только в форме организации и финансирования государственной системы профессионального образования, но и в порядке косвенного стимулирования работников и работодателей, обеспечивающих профессиональное обучение работников: образовательные ваучеры, гранты, льготные кредиты работникам и работодателям, целевые счета, льготное налогообложение доходов и др. Так, в Японии используются разнообразные программы государственных субсидий работодателям на проведение профессиональной подготовки персонала. Государственная помощь распространяется на сектор среднего и малого бизнеса, т.е. на предприятия с числом занятых менее 300 человек[3]. В Нидерландах реализуется проект индивидуальных счетов на профессиональное обучение. Этот счет пополняется работодателем и вкладами самого работника и может быть израсходован исключительно в целях повышения квалификации работника. В странах ЕС система образовательных ваучеров распространяется и на обучение работающих.

С сожалением констатируем, что ТК РФ в этой части весьма односторонне регулирует отношения по профессиональной подготовке

[1] *Киселев И.Я.* Сравнительное и международное трудовое право. М., 1999. С. 211.

[2] См.: *Муравьева А.А.* Формирование умений для рынка труда в Испании // Труд за рубежом. 2006. № 1. С. 93–103.

[3] См.: *Матрусова Т.Н.* Государственное регулирование сферы труда в Японии // Труд за рубежом. 2006. № 1. С. 9.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

и повышению квалификации работников и ограничивается указанием на право работника получить профессиональное обучение в образовательных подразделениях организации (работодателя) либо путем направления работника работодателем для получения соответствующего профессионального образования при необходимости в образовательные учреждения начального, среднего, высшего и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

4. *Наш национальный профессиональный стандарт следует ориентировать на динамичность и гибкость содержания профессий и специальностей*. Изменения в содержании современных профессий и специальностей в ряде случаев ведут к размыванию границ между ними, расширяется перечень требований, касающихся личных умений по той или иной должности, специальности (лидерские качества и т.п.).

С начала 80-х годов во многих европейских странах разрабатывается и внедряется концепция обучения, основанного на компетенциях. С термином «профессиональная компетенция (компетентность)» связывается довольно емкое понятие, которое включает не только профессиональные способности и умения (трудовая функция в рамках профессии, специальности, квалификации), но и способность использовать ноу-хау, принимать самостоятельные решения в новых ситуациях при решении профессиональных проблем. В настоящее время обучение, основанное на компетенциях, получило широкое распространение в странах Европейского Союза[1]. Перенос акцентов на понятие компетенции как наиболее значимого фактора обеспечения потребностей экономики потребует переосмысления традиционных институтов профессионального обучения работника и трудового договора, причем последнего – в ключе определения трудовой функции работника.

МОТ проводит связь между непрерывным обучением, компетентностью и квалификацией. Так, непрерывное обучение охватывает всю учебную деятельность, предпринимаемую в течение всей жизни для развития компетенции и квалификации работника. МОТ разграничивает понятия «компетентность» и «квалификация». Понятие «компетентность», по определению МОТ, охватывает знания, навыки и умения, применяемые и совершенствуемые в конкретных условиях. «Квалификация» связывается с официальным выражением профессио-

[1] См.: *Муравьева А.А.* Компетенции и обучение для рынка труда // Труд за рубежом. 2003. № 3. С. 106–128.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

нальных и специальных навыков работников, которые признаются на международном, национальном или отраслевом уровнях[1]. В российской интерпретации понятие «компетентность» по объему во многом будет совпадать с понятием «деловые качества» работника. Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснил, что под деловыми качествами работника следует понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств, личных качеств работника (состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли и др.).

5. *Профессиональный стандарт РФ должен быть ориентирован на международное образовательное пространство в условиях нарастающей глобализации экономики и мобильности рабочей силы (миграционных процессов)*. Право на профессиональное образование «выходит за рамки» национальных систем квалификации. Речь идет об интеграции, создании международного «образовательного пространства», сопоставимости уровней образования, квалификаций, дипломов и взаимном признании государствами «квалификационных рамок». Здесь можно выделить несколько уровней: 1) акты ООН, МОТ; 2) международные региональные акты (СНГ, Совета Европы); 3) международные договоры РФ.

О международно-правовых стандартах права на профессиональное обучение, установленных МОТ, мы уже вели речь выше. В рамках ЕС в 2002 г. была принята Декларация Европейской комиссии и министров образования европейских стран по развитию сотрудничества в области профессионального образования и обучения в Европе, положившая начало так называемому Копенгагенскому процессу. В Декларации сформулированы задачи создания единого европейского пространства в области профессионального обучения, обеспечения прозрачности квалификаций, решения проблемы признания квалификаций и др.[2]

Нельзя не упомянуть и о международных соглашениях в рамках СНГ. Ведь именно в рамках этой международной организации решение проблем формирования единого образовательного пространства не

[1] См.: Развитие людских ресурсов и подготовка кадров. Доклад IV (2A). Женева: МБТ,2004. С. 27.

[2] См. подробнее: *Муравьева А.А.* Системы квалификаций в странах Европейского Союза // Труд за рубежом. 2004. № 2. С. 111–130.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

стоит откладывать «в долгий ящик», пока бывшие союзные республики не столь значительно отдалились от своих общих корней организации профессионального образования в СССР. Речь идет о соглашениях о сотрудничестве в области образования (15 мая 1992 г.); о сотрудничестве по формированию единого (общего) образовательного пространства СНГ (17 января 1997 г.); о взаимном признании и эквивалентности документов о среднем (общем) образовании, начальном профессиональном и среднем профессиональном образовании (15 сентября 2004 г.). Решением Совета глав правительств СНГ была утверждена Концепция развития образования взрослых в государствах СНГ (25 мая 2006 г.). Концепция предполагает по крайней мере два основных этапа реализации. Во-первых, это гармонизация национальных законодательств государств СНГ в области образования. Во-вторых, необходимо развитие организационно-управленческих механизмов межгосударственного сотрудничества в сфере образования, обеспечения непрерывности профессионального образования, признания квалификаций. В целях создания единого образовательного пространства в рамках Содружества Независимых Государств в качестве одного из необходимых мероприятий рассматривается также разработка и принятие модельного Образовательного кодекса государств – участников СНГ (п. 1.1 разд. 7 Межгосударственной программы реализации Концепции формирования единого (общего) образовательного пространства СНГ[1]). Проект Концепции модельного Образовательного кодекса для государств – участников СНГ был разработан в 1998 г.[2] и с учетом внесенных изменений снова одобрен в 2000 г.[3] Одной из задач, решаемых в ходе работы над Кодексом, должно стать установление единых (общих) основных положений в законодательстве в области образования, обеспечивающих академическую и профессиональную мобильность граждан в государствах – участниках СНГ (абз. 5 разд. 2 проекта Концепции). При этом сам модельный Образовательный кодекс определяется как законодательный акт, содержащий в систематическом из-

[1] Межгосударственная программа реализации Концепции формирования единого (общего) образовательного пространства Содружества Независимых Государств, утв. Решением Совета глав правительств Содружества Независимых Государств от 29 ноября 2001 г.

[2] Проект Концепции модельного Образовательного кодекса для государств – участников СНГ утв. Постановлением Совета Межпарламентской Ассамблеи государств – участников СНГ от 17 октября 1998 г. № 45.

[3] О проекте Концепции модельного Образовательного кодекса для государств – участников СНГ: Постановление Межпарламентской Ассамблеи государств – участников СНГ от 12 июня 2000 г. № 2.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ложении нормы права, относящиеся к области образования, и являющийся единым (общим) для государств – участников СНГ, и носит рекомендательный характер (абз. 1 разд. 3 проекта Концепции). Однако сам Кодекс на международном уровне до сих пор не принят.

Подведем итоги.

Профессиональный стандарт – это нормативный документ, который устанавливает минимально необходимые требования к профессиональному уровню работников с учетом обеспечения качества и производительности выполняемых работ в определенной отрасли.

Профессиональный стандарт является базовой юридической категорией института профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации.

Профессиональный стандарт: а) определяет содержание образовательных стандартов (стандартов профессионального образования); б) является результатом социального партнерства; в) учитывает динамичное, гибкое содержание профессий, специальностей; г) обеспечивает реализацию концепции непрерывного образования; д) ориентирован на международное образовательное пространство.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Глава 24. Трудоправовая ответственность

24.1. Трудоправовая ответственность как вид юридической ответственности

Понятие юридической ответственности

Общие проблемы юридической ответственности как в общетеоретическом, так и в отраслевом аспекте, в частности в трудоправовом[1], неоднократно являлись предметом специальных исследования. Более того, массив литературы по данной проблематике постоянно растет, но аргументация точек зрения авторов приводится одна и та же, уже даже не по второму, а по третьему кругу. Между тем большой на первый взгляд разброс мнений ученых не так уж велик. Многое упирается в отраслевую принадлежность самих исследователей, несовершенство терминологии, в стремление к излишней авторской оригинальности. В этой связи П.Р. Стависский призывал акцентировать внимание на том, «что объединяет авторов и может оказать помощь в выработке наиболее общего подхода, значительно уменьшить количество взаимоисключающих решений»[2]. Без определения общих подходов к понятию юридической ответственности невозможно рассмотрение отраслевой ответственности.

Одной из основных причин разногласий в исследованиях юридической ответственности является неодинаковый методологический подход ученых к этой проблеме. Между тем ее концептуальное осмысление требует выделения по меньшей мере двух аспектов проблемы: социологического и конкретно-правового, что не исключает многообразия подходов к феномену юридической ответственности[3]. Социологиче-

---

[1] В работах отечественных трудовиков, особенно Л.А. Сыроватской и П.Р. Стависского, а также А.А. Абрамовой, Е.А. Кленова и В.Г. Малова и ряда других проблемы отраслевой юридической ответственности рассмотрены в широком общетеоретическом контексте. Эта проблема затрагивается в работах ряда современных исследователей (см.: *Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н.* Ответственность по российскому трудовому праву. М., 2008; *Михайленко Н.Т.* Виды ответственности в трудовом праве. Бишкек, 1997; *Полетаев Ю.Н.* Правопорядок и ответственность в трудовом праве. М., 2001; *Хрусталев Б.Ф.* Ответственность в трудовых отношениях. СПб., 2000 и др.).

[2] *Стависский П.Р.* Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. Киев; Одесса, 1982. С. 7.

[3] Речь идет об использовании лингвистической, исторической, нравственной и психической методологии, философском, теологическом и формально-логическом подхо-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ский аспект реализуется через широкий социально-философский анализ оснований, сущности и функций юридической ответственности. В этом контексте она должна рассматриваться как разновидность социальной ответственности, как необходимое средство согласования и упорядочения действий социальных субъектов в определенных исторических условиях. Конкретно-правовой аспект, в свою очередь, имеет две составляющих: системную и логическую. Системность выражается через определение общих признаков, характерных для всех видов юридической ответственности, с одной стороны, и особенностей, присущих отдельным ее видам, – с другой. Логическая составляющая реализуется через последовательное разграничение понятия юридической ответственности и смежных, но нетождественных правовых понятий, таких как мера государственного принуждения, мера юридической ответственности, санкция правовой нормы, мера защиты. Только после этого мы можем перейти к определению родовых признаков и видов трудоправовой ответственности. Если в комплексе не рассмотреть все вышеназванные проблемы, то юридическая ответственность теряет значение категории, отражающей универсальное явление правовой реальности. Юридическая ответственность в целом, как и трудоправовая ответственность в частности, являются сложными, комплексными, многогранными понятиями. В этой связи создание единой, внутренне непротиворечивой теории крайне затруднительно, если вообще возможно. В то же время определение общих концептуальных подходов не только возможно, но и необходимо.

Социологический аспект юридической ответственности. В литературе по социологии и философии традиционно выделяют два вида ответственности: проспективную (перспективную, позитивную) и ретроспективную (негативную, охранительную). Сущность трудоправовой ответственности проявляется, «развертывается» в ее содержании, т.е. в совокупности присущих ей свойств и сторон. Возникновение трудового правоотношения одновременно означает и возложение на его субъектов позитивной трудоправовой ответственности, существующей в потенциале наряду с правами и обязанностями. В этом выражается диалектическое единство должного и сущего, нормативных требований, обращенных к лицу, и их фактического исполнения. Социологический подход позволяет объединить субъективную сторону

дах при анализе юридической ответственности (см.: *Карташов В.Н.* Введение в общую теорию правовой системы общества. Ч. 9. Юридическая ответственность в правовой системе общества. Ярославль, 2004. С. 4–12).

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

трудоправовой ответственности через осознание субъектом правоотношения или его представителем предъявляемых к нему требований (интеллектуальный момент), подчинение поведения данному требованию (волевой момент), чувство ответственности, т.е. совокупность переживаний по поводу своего положения (эмоциональный момент). Позитивная ответственность остается своеобразной «вещью в себе» до совершения правонарушения. В рамках социологического подхода можно предположить, что субъект трудового правоотношения, причинивший материальный ущерб и добровольно возместивший его, остается в рамках позитивной ответственности. Только любая принудительная форма реализации ответственности в рамках этого подхода будет означать переход в плоскость негативной ответственности. Таким образом, позитивной ответственности соответствует добровольная, а негативной (охранительной) – государственно-принудительная форма реализации. Очевидно, что уголовная ответственность и административная ответственность могут быть только негативными, гражданско-правовая – и негативной, и позитивной, а в трудовом праве ситуация двоякая: материальная ответственность может быть и негативной, и позитивной, а дисциплинарная – только негативной. В рамках социологического подхода такое деление возможно. Оно позволяет глубже изучить юридическую ответственность как вид социальной ответственности.

В то же время данная конструкция неприменима в конкретной правоприменительной практике. Достаточно сказать, что признание позитивной ответственности наряду с негативной приведет к тому, что у нас окажется два вида мер трудоправовой ответственности. При негативной ответственности это будут неблагоприятные последствия личного, организационного или имущественного характера, которые обязан претерпеть правонарушитель. При позитивной ответственности это будет граница круга обязанностей субъекта трудового правоотношения, которыми он обладает в этом правоотношении. В числе этих обязанностей окажется добровольное возмещение причиненного вреда другому субъекту правоотношения, а также исполнение других обязанностей, вытекающих из закона и договоров. Иначе говоря, пересечение этой образной «границы» ответственности будет переводить ее в иное качество.

В конечном итоге позитивная ответственность означает требование должного исполнения своих юридических обязанностей и воздержание от нарушения субъективных прав других лиц. И то и другое можно отнести к статусным обязанностям как работников (ст. 21 ТК РФ),

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

так и работодателей. Последние обязаны «исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами» (ст. 22 ТК РФ). В этой связи введение нового понятия представляется в рассматриваемом нами аспекте излишним, дублирующим названные статусные обязанности[1].

Идея позитивной ответственности в трудовом праве в прикладном ключе порождала в советский период рассуждения о том, что ответственность плохого работника выражается в объявлении ему выговора, а ответственность хорошего работника – в объявлении благодарности[2]. В.Н. Смирнов исходил из того, что правомерное поведение в трудовых отношениях можно разделить на нормальное и образцовое, последнее из которых обладает непосредственной связью с позитивной ответственностью. Это позволило ему вывести конструкцию позитивной ответственности поощряемых за трудовые заслуги и награждаемых за трудовой подвиг работников[3]. С точки зрения действующего ТК РФ мы имеем дело с дисциплинарным взысканием и поощрением за труд. Последнее является противоположным взысканию и не может рассматриваться как однопорядковое с ответственностью явление. С.А. Иванов и Р.З. Лившиц определили, что негативная (ретроспективная) ответственность является правовой категорией, а позитивная ответственность относится к категории морали и связана с чувством долга, осознанием своей обязанности по отношению к другому человеку и т.д.[4] С этим можно согласиться[5]. В дальнейшем мы будем рассматривать только негативную ответственность. Очевидно, что ответственность нельзя определить однозначно только как обязанность, правоотношение, санкцию, как это иногда делалось ранее. Но весь правовой инструментарий позволяет конструировать юридическую ответственность, в том числе трудоправовую, не прибегая к помощи достаточно неопределенного понятия позитивной ответственности.

---

[1] См. также: *Сыроватская Л.А.* Ответственность за нарушение трудового законодательства. М., 1990. С. 27.

[2] См.: Методологические и теоретические проблемы государства и права развитого социализма. М., 1983. С. 164.

[3] См.: Проблемы правового регулирования труда в развитом социалистическом обществе / Под ред. А.С. Пашкова. Л., 1984. С. 191–196.

[4] См.: *Иванов С.А., Лившиц Р.З.* Личность в советском трудовом праве. М., 1982. С. 206.

[5] См. также: *Байтин М.И.* Сущность права. Саратов, 2001. С. 195–196; *Лейст О.Э.* Сущность права. М., 2002. С. 252–255.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Конкретно-правовой аспект юридической ответственности. Начнем с понятия и видов юридической ответственности. Основные разногласия сводятся к тому, что одни авторы считают ответственность мерой государственного принуждения, применяемой к правонарушителю[1], другие – санкцией за правонарушение[2] или рассматривают ее как реализацию, применение санкции[3], третьи – исполнением нарушенной обязанности под воздействием государственного принуждения[4]. Отметим, что эти определения в полной мере не характеризуют трудоправовую ответственность. Так, дисциплинарная ответственность, а в отдельных случаях и материальная осуществляются без участия государства, государственного принуждения. Это как раз тот случай, когда, по мнению С.С. Алексеева, государственное принуждение носит скрытый, латентный характер[5]. Также в дисциплинарной ответственности не прописаны составы правонарушений и отсутствуют санкции как структурные элементы правовых норм, хотя виды дисциплинарной ответственности определяются по общему правилу закрытым перечнем (ст. 192 ТК РФ). Дисциплинарную ответственность нельзя свести к исполнению нарушенной обязанности. К тому же исполнение нарушенной обязанности без дополнительного обременения нарушителя в принципе нельзя признать ответственностью. Цели ответственности (общая и частная превенция) достигаются с помощью различных мер ответственности, выражающихся не только в лишении, умалении прав нарушителя, но и просто во властном осуждении его поведения (выговор, замечание). Во всех случаях речь идет не о принуждении к исполнению обязанностей, существующих

[1] См.: *Иоффе О.С., Шаргородский М.Д.* Вопросы теории права. М., 1961. С. 314–318; *Галаган И.А.* Административная ответственность в СССР. Воронеж, 1970. С. 39; *Лившиц Р.З.* Теория права. М., 1994. С. 147; *Марченко М.Н.* Теория государства и права. М., 2002. С. 630, и др.

[2] См.: *Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н.* Указ. соч. С. 123; *Касумов А.М.* Взаимная материальная ответственность в трудовом праве Азербайджанской республики: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Баку, 2003. С. 20; *Смирнов В.Т.* Гражданская ответственность государственных предприятий за причинение увечья или смерти работникам. М., 1957. С. 4; *Антимонов Б.С.* Основание договорной ответственности социалистических организаций. М., 1962. С. 17, и др.

[3] См.: *Лейст О.Э.* Санкции в советском праве. М., 1962. С. 85; *Самощенко И.С., Фарукшин М.Х.* Ответственность по советскому законодательству. М., 1971. С. 54; *Батыгин К.С.* Ответственность по законодательству о социальном страховании. М., 1974. С. 7, и др.

[4] См.: *Сыроватская Л.А.* Ответственность по советскому трудовому праву. М., 1974. С. 21–22; *Братусь С.Н.* Юридическая ответственность и законность. М., 1976. С. 4, и др.

[5] См.: *Алексеев С.С.* Проблемы теории права. Т. 1. Свердловск, 1972. С. 393–395.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

до правонарушения, а о новых дополнительных обременениях, возникающих в его результате. Н.С. Малеин обоснованно утверждал, что отождествление ответственности и охраняемой ею обязанности приводит к упразднению ответственности, так как разница сохраняется исключительно в форме исполнения (принудительное или добровольное), но отсутствует в их содержании[1]. Возражение Л.А. Сыроватской, считавшей, что само применение государственного принуждения к исполнению нарушенных обязательств является известным лишением, неблагоприятными последствиями[2], принять нельзя. Исполнение договорных обязательств вообще нельзя признать ни в каком аспекте «неблагоприятными последствиями», ибо они принимаются стороной добровольно. К обязанностям, вытекающим из положительного права, понятие «неблагоприятности» неприменимо в принципе, ибо это в любом случае юридическая обязанность вне субъективного отношения к ней обязанного лица. Стоит также согласиться с мнением О.Э. Лейста о том, что обязательность права не тождественна его принудительности, а принуждение не занимает в механизме правового регулирования ведущего места[3].

Мы присоединяемся к мнению исследователей, которые определяют юридическую ответственность как обязанность правонарушителя претерпеть юридически неблагоприятные последствия[4]. О.С. Иоффе относил к юридической ответственности только отрицательные последствия правонарушения, выражавшиеся либо в замене неисполненной обязанности новой обязанностью, либо в присоединении к нарушенной обязанности дополнительной обязанности, либо в лишении права, из которого вытекала нарушенная обязанность[5]. Поскольку это суждение относилось только к гражданско-правовой ответственности, то она и определялась только через санкции, связанные с лишением личного или имущественного характера. Ограниченность такого под-

[1] См.: *Малеин Н.С.* Правонарушение: понятие, причины, ответственность. М., 1985. С. 145.

[2] См.: *Сыроватская Л.А.* Ответственность за нарушение трудового законодательства. С. 30–31.

[3] См.: *Лейст О.Э.* Санкции и ответственность по советскому праву. М., 1981. С. 13–14.

[4] См.: *Курляндский В.И.* Уголовная ответственность и меры общественного воздействия. М., 1965. С. 20; *Алексеев С.С.* Проблемы теории права. Т. 1. Свердловск, 1972. С. 377; *Бутнев В.В.* Реализация юридической ответственности в гражданском процессе. Ярославль, 1985. С. 26, и др.

[5] См.: *Иоффе О.С.* Ответственность по советскому гражданскому праву. М., 1955. С. 17.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

хода в общеправовом контексте очевидна. Например, О.Э. Лейст относил замечание, выговор и другие дисциплинарные меры к властному осуждению нарушителя без ограничения его прав или наложения на него дополнительных обязанностей. Отсюда выводится «состояние наказанности», явно неблагоприятное для правонарушителя[1]. С.С. Алексеев наиболее важной отличительной чертой юридической ответственности считал претерпевание санкций, имеющих преимущественно штрафной характер, выступающих в виде лишений не только личного и имущественного порядка, но и организационного и применяемых в ответ за совершенное виновное противоправное деяние[2].

Термин «претерпевать» нельзя считать удачным, так как неблагоприятные последствия могут выражаться в ограничении субъективных прав, возложении дополнительных обязанностей, властном осуждении правонарушителя и др. В этой связи «претерпевание» не тождественно аналогичному понятию в римском праве и включает в себя все возможные варианты неблагоприятных последствий противоправного поведения. Сущность ответственности, как подчеркивал Н.С. Малеин, заключается в наказании, каре правонарушителя, т.е. в претерпевании (несении, осуществлении) им неблагоприятных, отрицательных для него последствий, выражающихся в лишении (ограничении) его определенного блага. Применение каждой меры ответственности любой отрасли права (от лишения свободы до выговора) есть умаление личного блага правонарушителя – его чести и достоинства. Это не что иное, как социальное и юридическое осуждение его поведения, его личности. В этом – общее для всего института ответственности[3]. Л.А. Сыроватская определила юридическую ответственность, в том числе в трудовом праве, как обязанность лица, нарушившего норму права, ответить перед коллективом, предприятием (учреждением) или государством и претерпеть те неблагоприятные последствия, которые содержатся в санкциях правовых норм[4].

Меры государственного принуждения, меры защиты, меры юридической ответственности

О разграничении данных понятий писали специалисты как по трудовому праву, так и по другим отраслям права[5]. Принципиальное зна-

[1] См.: *Лейст О.Э.* Указ. соч. С. 91.

[2] См.: *Алексеев С.С.* Общая теория права. М., 1981. Т. 1. С. 277.

[3] См.: *Малеин Н.С.* Об институте юридической ответственности // Уч. зап. Тартуского госуниверситета. Вып. 852. Тарту, 1989. С. 31.

[4] См.: *Сыроватская Л.А.* Трудовое право. М., 1998. С. 231.

[5] См.: *Бутнев В.В.* Гражданская процессуальная ответственность. Ярославль, 1999. С. 48–58; *Карташов В.Н.* Указ. соч. С. 22–34; *Стависский П.Р.* Указ. соч. С. 7–22;

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

чение по данной проблеме имеют, на наш взгляд, следующие положения.

Характер трудоправовой ответственности в значительной степени определяется тем, что трудовое право совмещает в себе частные и публичные начала. В отраслях публичного права юридическая ответственность всегда связана с мерами государственного принуждения, так как одной стороной в публично-правовых отношениях выступает государство в лице уполномоченного органа. Эти отношения носят характер власти-подчинения. В отраслях частного права юридическая ответственность имеет «внутренний» характер, т.е. это, как правило, ответственность одного равноправного субъекта перед другим. Если в публичном праве меры юридической ответственности жестко устанавливаются нормативно-правовыми актами в санкциях норм права, то в частных отраслях сами стороны вправе определять меры юридической ответственности, не нарушая императивные установления государства. В трудовом праве юридическая ответственность носит своеобразный «смешанный» характер. С одной стороны, меры трудоправовой ответственности обычно устанавливаются в нормативных правовых актах и в договорном порядке они не могут быть ужесточены в отношении работника. С другой стороны, характер мер трудоправовой ответственности предполагает широкую вариантность их применения, в том числе в договорном порядке. Так, работодатель вправе, но не обязан привлекать работника к материальной или дисциплинарной ответственности даже при наличии достаточных к тому оснований. В трудовом праве отсутствует закрытый перечень составов трудоправовых нарушений. В договорном порядке размер материальной ответственности работодателя перед работником может быть повышен по сравнению с установленным в законодательстве. Таким образом, трудоправовая ответственность имеет сложную юридическую природу, в значительной степени обусловленную характером предмета и метода правового регулирования отрасли.

В отношении мер государственного принуждения следует также отметить, что возможность принуждения, как уже указывалось, является признаком права в целом. А.А. Абрамова определяла принуждение в трудовом праве как одну из форм (средств) воздействия органов государства и общественных организаций на лиц, добровольно

Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. С. 7–24, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

не выполняющих требования правовых норм[1]. В.М. Лебедев рассматривал принуждение как единство внешнего воздействия на человека и внутренней психической реакции. При этом под внешним воздействием понималось общественное отношение, возникшее между лицом, применяющим принуждение, и лицом, претерпевающим это воздействие, опосредованное социальными нормами[2]. В.Н. Смирнов склонялся к тому, что принуждение – это метод воздействия, который обеспечивает совершение действий отдельными людьми, социальными группами или классами вопреки их воле и в интересах принуждающего[3]. Все эти определения объединяет то, что они трактуют принуждение более широко, чем юридическую ответственность. При этом юридическую ответственность в трудовом праве большинство ученых-трудовиков связывали с государственным принуждением. Так, В.И. Курилов отмечал, что «быть или не быть принудительному воздействию за совершенное правонарушение определяет не администрация предприятия, а государство через нормы права. Поэтому, реализуя дисциплинарную власть, администрация осуществляет государственное принуждение»[4]. Он считал, что правовое принуждение выражается не только в юридических санкциях, но и в государственно-необходимых, профилактических и превентивных мерах. В этой связи им были обоснованы общее понятие деликтологии в трудовом праве, теоретические основы профилактики правонарушений в сфере общественного труда[5].

Между тем очевидно, что в трудовом праве применение к работнику мер дисциплинарной и материальной ответственности не сопряжено с государственным принуждением. В трудовом праве санкции применяются к работникам работодателем, как правило, без участия органов государственного принуждения. Это юридическая ответственность одной стороны трудового правоотношения перед другой его стороной. Связь с государством здесь носит опосредованный характер. Государство в законодательном порядке устанавливает меры трудоправовой ответственности и порядок их применения. В некоторых слу-

[1] См.: *Абрамова А.А.* Методы обеспечения социалистической дисциплины труда // Вестник МГУ. Серия «Право». 1969. № 6. С. 11.

[2] См.: *Лебедев В.М.* Воспитательная функция советского трудового права. М., 1981. С. 104.

[3] См.: *Смирнов В.Н.* Внутренний трудовой распорядок на предприятии. Л., 1980. С. 73–74.

[4] *Курилов В.И.* Личность, труд, право. М., 1989. С. 212.

[5] См. там же. С. 238–334.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

чаях трудоправовая ответственность может осуществляться при участии государственных органов, через меры государственного принуждения (судебный порядок возмещения материального ущерба). В то же время юридическая ответственность может быть реализована сторонами трудового правоотношения и без участия государства. Таким образом, «связь с государством при этом осуществляется только через нормы права, устанавливающие такую ответственность, а в случае необходимости – через юрисдикционные органы»[1].

Меры защиты тесно связаны с мерами ответственности. Еще в начале 60-х годов О.С. Иоффе и М.Д. Шаргородский обратили внимание на то, что среди мер государственного принуждения есть меры, применение которых не требует тех условий, которые установлены для применения юридической ответственности[2]. Защита нарушенных субъективных прав или охраняемых законом интересов осуществляется с помощью предусмотренных санкциями правовых норм охранительных мер, подразделяющихся на меры защиты и меры ответственности. Юридическая ответственность, будучи неблагоприятным последствием для правонарушителя, всегда выступает и в качестве меры защиты прав и интересов потерпевшего. Выделяя в числе мер государственного принуждения юридическую ответственность и меры защиты, С.С. Алексеев исходил из того, что последние применяются в случае совершения объективно противоправных действий, но когда вина лица отсутствует, эти меры являются мерами восстановления[3].

Между тем четкую грань между мерами ответственности и мерами защиты провести достаточно трудно. Одним из первых ученых-трудовиков такую попытку предпринял П.Р. Стависский, выделив следующие критерии разграничения[4].

1. По назначению. Если функция мер юридической ответственности – наказание или возмещение ущерба, то мер защиты – восстановление прежнего положения.

Нам этот критерий кажется достаточно условным, так как целью возмещения вреда также является восстановление прежнего положения.

2. По направленности воздействия. Меры ответственности направлены прежде всего против правонарушителя, а меры защиты – на восстановление прав управомоченного лица.

---

[1] *Стависский П.Р.* Указ. соч. С. 24.

[2] См.: *Иоффе О.С., Шаргородский М.Д.* Вопросы теории права. М., 1961. С. 318.

[3] См.: *Алексеев С.С.* Механизм правового регулирования в социалистическом государстве. М., 1966. С. 150.

[4] См.: *Стависский П.Р.* Указ. соч. С. 96–98.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Этот критерий, на наш взгляд, также достаточно условный, так как возмещение вреда в равной мере направлено как против причинителя вреда, так и на восстановление нарушенных имущественных прав. Одной из главных задач применения мер защиты, как отмечалось в литературе, является создание безопасных условий труда, в том числе посредством отстранения от работы работников, не сдавших экзамен по технике безопасности, не прошедших инструктаж, медицинское обследование и др.[1]

3. По основаниям применения. Для привлечения к ответственности необходим полный состав правонарушения, включая вину лица, а для применения мер защиты достаточно трех, двух и даже одного (объективная сторона) признаков правонарушения.

Это важнейшее и наиболее четкое основание разграничения.

4. По содержанию. Меры ответственности влекут за собой возложение на правонарушителя дополнительного обременения, кроме исполнения нарушенной обязанности. Меры защиты, напротив, никакого дополнительного обременения, изменения обязанности или кары не предполагают.

На наш взгляд, это дополнительный критерий разграничения, не всегда выраженный достаточно четко.

В советской науке трудового права сторонниками мер защиты назывался довольно широкий перечень таких мер, обеспечивающих как права предприятий, организаций, так и работников. Традиционно в качестве мер защиты в трудовом праве называли восстановление на работе незаконно уволенного работника, признание не соответствующей закону формулировки причины увольнения, удержания из заработной платы работников неотработанного или неизрасходованного аванса, выданного в счет заработной платы или в связи со служебной командировкой, и др. В ряде случаев к мерам защиты причислялись правовые меры, которые по своей природе не являлись мерами защиты. Так, В.И. Курилов необоснованно относил к мерам защиты в трудовом праве уменьшение работнику премии за невиновное недостижение установленных показателей и условий премирования, принудительное осуществление решения органов по рассмотрению трудовых споров, отмену незаконного приказа работодателя, увольнение работника по сокращению штата, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе и др.[2] Неоднозначность критериев разграни-

[1] См.: *Юрьева А.Г.* Меры защиты в советском трудовом праве. М., 1985. С. 18 и далее.
[2] См.: *Курилов В.И.* Указ. соч. С. 209–210.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

чения мер юридической ответственности и мер защиты в трудовом праве позволяет Ю.Н. Полетаеву сделать вывод об отсутствии в трудовом праве исчерпывающего перечня мер защиты[1]. В этой связи стирается грань между мерами защиты и иными мерами правового регулирования трудовых отношений. По нашему мнению, определяющим признаком, позволяющим отграничить меры защиты от иных мер правового регулирования, является их правоохранительный характер. Речь идет о защите нарушенных трудовых прав путем их восстановления или (и) путем обеспечения принудительного исполнения обязанности другой стороной трудового правоотношения, т.е. выполнения «старой» обязанности – той, которая была возложена на данного субъекта. Другими словами, в отличие от иных регулятивных мер (например, увольнение работника по основаниям, не относящимся к числу мер дисциплинарной ответственности), меры защиты носят охранительный характер. В отличие от мер юридической ответственности, которые также носят охранительный характер, меры защиты не являются карательными (ответственностью за виновное деяние).

В трудовом праве можно выделить достаточно широкий перечень мер защиты, в том числе практически все меры самозащиты прав сторонами трудового правоотношения (одностороннее приостановление трудового договора работником в случае несвоевременной выплаты заработной платы, отстранение от работы работников в установленных законом случаях и др.). При этом не исключено, что впоследствии, после установления вины одной из сторон, она может быть привлечена к юридической ответственности.

Если использовать наработанную в рамках административного права классификацию, то в числе мер защиты можно выделить предупредительные меры (например, недопуск работника к работе по состоянию здоровья) и меры пресечения (например, отстранение от работы лиц, находящихся в состоянии алкогольного опьянения, приостановление трудового договора в случае невыплаты заработной платы). Еще раз подчеркнем, что вина лица может быть установлена в дальнейшем, и оно может быть привлечено к юридической ответственности.

Виды юридической ответственности

В теории права традиционно выделяют пять видов юридической ответственности: уголовную, гражданскую, административную, дисциплинарную, а также материальную. В отношении последней выска-

[1] См.: *Полетаев Ю.Н.* Правопорядок и ответственность в трудовом праве. М., 2001. С. 94.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

зываются различные мнения, но значительное число ученых выделяют ее в качестве отдельного вида юридической ответственности[1]. Это деление осуществляется в соответствии с правовой природой и общеправовым (межотраслевым) характером видов этой ответственности. Если с уголовной и административной ответственностью все достаточно очевидно, то по дисциплинарной и материальной ответственности не все столь однозначно. Институт дисциплинарной ответственности существует не только в трудовом, но также и в государственном, муниципальном и административном праве. Это же можно сказать и об институте материальной (имущественной) ответственности, также имеющем межотраслевой характер. Имущественная (материальная) ответственность зародилась и развивалась первоначально именно в гражданском праве. С появлением трудового права, по утверждению П.Р. Стависского, произошла «специализация» материальной ответственности в трудовом праве, и она приобрела специфическую трудоправовую природу[2].

В каждой отрасли права существуют или должны существовать свои институты юридической ответственности. Но они проявляются не вместо, а вместе с пятью общеправовыми, так как виды отраслевой ответственности – модификация видов общеправовой ответственности, определяемая спецификой предмета, метода и принципов отрасли. При этом отрасли публичного права тяготеют к модификации административной и дисциплинарной ответственности, а отрасли частного права – к гражданско-правовой ответственности. Трудоправовая ответственность имеет особый характер, определяемый единством частных и публичных начал в рамках отрасли. Во-первых, межотраслевые дисциплинарная и материальная ответственность наиболее ярко выражены именно в трудовом праве. Во-вторых, дисциплинарная ответственность ближе по своей природе к административной, а материальная – к гражданской. В то же время нельзя согласиться с мнением С.Н. Братуся, который относил имущественную

[1] См.: *Базылев Б.Т.* Юридическая ответственность. Красноярск, 1985. С. 31–47; *Кленов Е.А., Малов В.Г.* Материальная ответственность рабочих и служащих на предприятии. М., 1968. С. 20–29; *Лазарев В.В., Липень С.В.* Теория государства и права. М., 1998. С. 359; *Липинский Д.А.* Проблемы юридической ответственности. СПб., 2003. С. 310–333; Теория государства и права / Под ред. В.М. Корельского и В.Д. Перевалова. М., 1998. С. 429–430, и др.

[2] См.: *Стависский П.Р.* Указ. соч. С. 27–28. На межотраслевой характер материальной ответственности обращается внимание и в современной литературе (см., например: *Антипьева Н.В.* Материальная ответственность по трудовому и военному законодательству // Российский ежегодник трудового права. 2005. № 1. С. 244–259).

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ответственность в трудовом праве к разновидности гражданско-правовой[1]. У них слишком много различий: основания, порядок привлечения, размеры возмещаемого ущерба и др. Также сложно согласиться с П.Р. Стависским, считавшим материальную ответственность родовым понятием, а материальную ответственность в гражданском праве и материальную ответственность в трудовом праве ее видами[2]. Попытки отдельных ученых отнести дисциплинарную ответственность к разновидности административной были достаточно редкими[3] и объяснялись советскими реалиями периода сталинизма, когда администрация государственных предприятий отождествлялась с низовым звеном государственного аппарата.

Проблемы трудоправовой ответственности рассматриваются нами в контексте учения об охранительных правоотношениях. Н.Г. Александров первым высказал идею о том, что нарушение правовой нормы ведет к возникновению особого охранительного правоотношения, имеющего целью применение к нарушителю определенной санкции[4]. С.С. Алексеев связал охранительные правоотношения с охранительной функцией права. Они складываются на основе охранительных юридических норм, возникают вследствие юридического факта – правонарушения. В их рамках осуществляется юридическая ответственность и применяются меры защиты субъективных прав[5]. Основная часть ученых-трудовиков констатировала существование охранительного трудового правоотношения. Но на этом единство взглядов, собственно, и завершилось. Н.Г. Александров, а также А.А. Абрамова, Л.Я. Гинцбург, Е.А. Кленов и В.Г. Малов, Р.З. Лившиц, П.Р. Стависский и другие рассматривали отношения по дисциплинарной ответственности и возмещению материального ущерба в качестве элементов единого сложного длящегося трудового правоотношения[6]. Такая позиция нам

[1] См.: *Братусь С.Н.* Юридическая ответственность и законность. М., 1976. С. 157.

[2] См.: *Стависский П.Р.* Указ. соч. С. 37.

[3] См.: *Агарков М.М.* Предмет и метод советского гражданского права // Советское государство и право. 1940. № 8–9. С. 52–57; *Ямпольская Ц.А.* Основы советского государственного управления в современный период. М., 1954. С. 64.

[4] См.: *Александров Н.Г.* Законность и правоотношения в советском обществе. М., 1955. С. 91–92.

[5] См.: *Алексеев С.С.* Проблемы теории права. Т. 1. С. 268–269.

[6] См.: *Александров Н.Г.* Трудовое правоотношение. М., 1948. С. 265–266, 292; *Абрамова А.А.* Дисциплина труда в СССР. М., 1969. С. 29; *Гинцбург Л.Я.* Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977. С. 64–65; *Иванов С.А., Лившиц Р.З.* Личность в советском трудовом праве. М., 1982. С. 197–227; *Кленов Е.А., Малов В.Г.* Указ. соч. С. 34–36; *Стависский П.Р.* Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. С. 115–125, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

представляется наиболее предпочтительной, и мы являемся сторонниками существования элементарных материальных охранительных правоотношений по дисциплинарной и материальной ответственности, которые возникают в рамках сложного длящегося трудового правоотношения. В.С. Андреев, А.И. Процевский, А.В. Пятаков, В.Н. Скобелкин, В.Н. Смирнов, Л.А. Сыроватская и другие относили охранительные правоотношения в трудовом праве к числу отношений, тесно связанных с трудовым[1]. В ТК РФ (ст. 1) нашла отражение компромиссная, но непоследовательная позиция: дисциплинарная ответственность оставлена в рамках трудового правоотношения, а материальная ответственность отнесена к числу отношений, непосредственно связанных с трудовым. Таким образом, трудоправовая ответственность, по нашему мнению, складывается в рамках элементарных охранительных правоотношений, которые входят в структуру единого сложного длящегося трудового правоотношения.

Сделаем краткие выводы.

1. Негативная (ретроспективная) трудоправовая ответственность является правовой категорией и подлежит анализу в качестве таковой. Позитивная трудоправовая ответственность относится к категории морали и связана прежде всего с чувством долга, осознанием своей обязанности по отношению к другому человеку.

2. По нашему мнению, юридическую ответственность вообще (и трудоправовую ответственность в частности) можно определить как обязанность правонарушителя претерпеть юридически неблагоприятные последствия. Термин «претерпевать» нельзя считать удачным, так как неблагоприятные последствия могут выражаться в ограничении субъективных прав, возложении дополнительных обязанностей, властном осуждении правонарушителя и др. В этой связи «претерпевание» не тождественно аналогичному понятию в римском праве и включает в себя все возможные варианты неблагоприятных последствий противоправного поведения.

3. Нуждаются в разграничении с учетом отраслевой специфики смежные, но отличные понятия «меры государственного принуждения», «меры защиты», «меры юридической ответственности».

Меры государственного принуждения традиционно трактуют более широко, чем юридическую ответственность. В трудовом праве санк-

[1] См.: *Процевский А.И.* Предмет советского трудового права. М., 1979. С. 34; *Пятаков А.В.* Укрепление трудовой дисциплины. Правовые вопросы. М., 1979. С. 153; *Скобелкин В.Н.* Трудовые правоотношения. М., 1999. С. 142–147; Советское трудовое право / Под ред. В.С. Андреева. М., 1976. С. 57, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ции применяются к работникам работодателем, как правило, без участия органов государственного принуждения. Связь с государством при этом осуществляется только через нормы права, устанавливающие такую ответственность, а в случае необходимости – через юрисдикционные органы.

По нашему мнению, определяющим признаком, позволяющим отграничить меры защиты от иных мер правового регулирования, является их правоохранительный характер. В отличие от мер юридической ответственности, которые также носят охранительный характер, меры защиты не являются карательными (ответственностью за виновное деяние).

4. В теории права традиционно выделяют пять видов юридической ответственности: уголовную, гражданскую, административную, дисциплинарную, а также материальную. Это деление осуществляется в соответствии с правовой природой и общеправовым (межотраслевым) характером видов этой ответственности.

5. В ТК РФ (ст. 1) нашла отражение компромиссная, но непоследовательная позиция: дисциплинарная ответственность оставлена в рамках трудового правоотношения, а материальная ответственность отнесена к числу отношений, непосредственно связанных с трудовым. Трудоправовая ответственность, по нашему мнению, складывается в рамках элементарных охранительных правоотношений, которые входят в структуру единого сложного длящегося трудового правоотношения.

24.2. Общая характеристика трудоправовой ответственности

В литературе обычно используются обобщающие понятия «ответственность в трудовом праве», «ответственность за нарушения трудового законодательства», а чаще всего отдельно рассматриваются дисциплинарная и материальная ответственность. Дело не в терминах, но такой подход не позволяет выявить отраслевую специфику юридической ответственности. Начнем с того, что ответственность за нарушение трудового законодательства может быть как общеохранительной (административной или уголовной), так и специфически отраслевой. Первая из них не относится к предмету трудового права и требует обращения к соответствующим статьям Кодекса РФ об административных правонарушениях и Уголовного кодекса РФ. Гражданско-правовая ответственность субъектов трудового договора в рамках сложного трудового правоотношения в силу действующего законодательства

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

не предусмотрена[1]. В этой связи целесообразно выделение обобщающей отраслевой категории трудоправовой ответственности. Данный термин – «трудоправовая ответственность» – используется в современной научной литературе, хотя в него и вкладывается разное содержание.

Так, Л.А. Сыроватская ставила знак равенства между трудоправовой ответственностью и ответственностью по трудовому праву. Последняя определялась как обязанность рабочего или служащего ответить за совершенное им трудовое правонарушение. Такой подход представляется нам не вполне продуктивным и непоследовательным. Определение отраслевой ответственности через обязанность только работника ответить не является полным, а вынесение материальной ответственности работодателя в особый вид ответственности – необоснованным. Правильнее говорить об обязанности претерпевать юридически неблагоприятные последствия, первой стадией которого становится «дать ответ» (например, написать объяснительную). Мы согласны с мнением О.Э. Лейста о том, что определение ответственности через обязанность правонарушителя «отвечать», «дать ответ» является логически упречным, ибо определение дается через определяемое[2]. К тому же субъектами ответственности могут быть как работники, так и работодатели, а не только руководящие наемные работники, в том числе руководитель организации.

Достаточно спорную, но более традиционную позицию занимал П.Р. Стависский, исходивший из того, что в рамках отрасли существуют только трудовая материальная и трудовая дисциплинарная ответст-

[1] Попытки некоторых авторов писать о «гражданско-правовой ответственности в сфере трудовых правоотношений» связаны либо с выходом за пределы предмета трудового права, либо с попыткой распространить на трудовые отношения нормы гражданского законодательства, что в настоящее время представляется неконструктивным. Тем более странно, что эта ответственность определяется как обеспеченное государственным принуждением возмещение субъекту вреда, причиненного нарушением его прав и законных интересов в области трудовых отношений (см.: *Буланова Н.В.* Субъекты трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений: гражданско-правовая ответственность: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2006. С. 11). С точки зрения теории такое определение порочно (ответственность-принуждение), а по существу неверно. С таким же успехом мы можем говорить и об уголовной ответственности вышеназванных субъектов, но это будет уже уголовная, а не трудоправовая ответственность и рассматривается она в рамках предмета уголовного права. В трудовых отношениях ответственность может быть только трудоправовой, а гражданско-правовая может наступить только в случаях, предусмотренных в ТК РФ (материальная ответственность руководителя организации, за причинение морального вреда работнику и др.)

[2] См.: *Лейст О.Э.* Сущность права. М., 2002. С. 250.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

венность, вследствие чего нет нужды в абстрактном, собирательном понятии ответственности в трудовом праве. По его мнению, нарушение обязанностей в трудовом правоотношении ведет к возникновению только либо дисциплинарной, либо материальной ответственности. При этом характер ответственности определяется отраслевой принадлежностью нарушенной обязанности, а следовательно, нормы права[1]. В противовес ему Л.А. Сыроватская связывала отраслевую ответственность не с отраслевой принадлежностью нарушенной нормы, а с характером самого правонарушения. В современной учебной и научной литературе многие авторы ограничиваются раздельным рассмотрением материальной и дисциплинарной ответственности. Нам такой подход не представляется конструктивным. Методологически правильным будет комплексное рассмотрение трудоправовой ответственности, как это уже делается в некоторых современных учебниках[2].

Вернемся к определению ответственности в трудовом праве. Как правило, ученые-трудовики брали за основу одно из общетеоретических определений юридической ответственности, а затем уже переходили к проблемам дисциплинарной и материальной ответственности. Так, В.Н. Смирнов определил юридическую ответственность через обязанность правонарушителя претерпеть ущерб личного, организационного или имущественного порядка[3]. Однако следующего шага к анализу трудоправовой ответственности через три вышеназванные составляющие сделано не было. Такой подход прослеживается и в современной литературе, где дается определение ответственности в трудовом праве через «обязанность лица – участника трудовых и связанных с ним отношений претерпевать неблагоприятные последствия личностного, организационного или имущественного характера за совершение действия или бездействия, причинившие вред другому субъекту данных отношений»[4]. Но при этом автором (А.В. Гребенщиковым) приводятся примеры отнюдь не заявленных неблагоприятных последствий личностного, имущественного и организационного ха-

[1] См.: *Стависский П.Р.* Указ. соч. С. 43–45.

[2] См.: *Сыроватская Л.А.* Трудовое право. М., 1995. С. 185–212; Трудовое право России / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М., 2007. Гл. XI (автор – А.В. Гребенщиков) и др. Некоторые авторы занимают компромиссную позицию, признавая существование трудоправовой ответственности, но констатируя по существу самостоятельность дисциплинарной и материальной ответственности (см.: *Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н.* Ответственность по российскому трудовому праву. М., 2008. С. 47 и далее).

[3] См., например: *Смирнов В.Н.* Внутренний трудовой распорядок на предприятии. Л., 1980. С. 124–125.

[4] Трудовое право России / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М., 2007. С. 518.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

рактера, а примеры разновидностей причиненного вреда. Отсюда выделяется вред организационного характера, который наносится, по мнению автора, организации труда. В качестве примера приводится прогул, прием на работу иностранцев, не имеющих специального разрешения. В последнем случае вред причиняется, как пишет автор, порядку, установленному государством. Между тем, должны заметить, что в названном случае речь идет об административной ответственности. Более того, называются автором и иные примеры ответственности в трудовом праве как ответственности работодателя за вред, причиненный государству (незаконный отказ в приеме на работу, нарушение правил охраны труда и т.д.). Таким образом, можно констатировать, что автор данного определения рассматривает трудоправовую ответственность как межотраслевую ответственность (уголовную, административную, дисциплинарную, материальную). Кроме того, в рассматриваемом определении имеет место «подмена понятий». В нем называются неблагоприятные последствия личностного, организационного и имущественного характера, а в обоснование ответственности приводятся примеры вреда, который может носить вышеназванные характеристики. Понятие вреда и понятие санкций (юридически неблагоприятных последствий) хотя и взаимосвязанные категории, но находятся в разных плоскостях. В этой связи остался нераскрытым вопрос о характере юридически неблагоприятных последствий за совершенное правонарушение в трудовом праве.

Определение юридической ответственности через обязанность правонарушителя претерпевать неблагоприятные последствия в форме лишений личного, имущественного и организационного порядка соответствует признакам трудового правоотношения: личностным, организационным и имущественным. Трудоправовая ответственность, как уже указывалось, реализуется, в рамках элементарных материально-охранительных правоотношений в рамках единого правоотношения, которое характеризуется единством личного, организационного и имущественного элементов. Трудоправовой ответственности как родовому понятию присущи все эти три признака в виде неразрывно связанных юридически неблагоприятных последствий (санкций) личного, имущественного и организационного характера. Отсюда можно предположить существование трех видов трудоправовой ответственности в зависимости от характера санкций: дисциплинарная (личностная), материальная (имущественная), организационная.

Дисциплинарная ответственность предполагает лишение или умаление личных прав. Согласно ТК РФ (ст. 2) работник имеет право на

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

защиту достоинства в трудовых отношениях. Но если работодатель в рамках закона реализует свои дисциплинарные правомочия как составляющую работодательской власти и привлечет работника к дисциплинарной ответственности, то это будет умалением трудового достоинства работника, властным осуждением его поведения. Материальная ответственность предполагает лишение и умаление прав работника или работодателя в имущественной сфере прежде всего посредством возмещения причиненного вреда за счет собственного имущества. К материальной ответственности могут быть также привлечены представители работников (представительный орган) за незаконную забастовку. Организационная ответственность предполагает лишения или ограничения в порядке реализации прав работником или работодателем. В отношении работника к таким мерам относится отстранение от работы по виновным основаниям. Приостанавливается трудовой договор, заработная плата за период отстранения не выплачивается. В отношении работодателя такими мерами является восстановление работника на работе. При этом работодатель принуждается к исполнению обязанности, существовавшей до правонарушения, а дополнительным обременением (мерой юридической ответственности организационного характера) станет лишение работодателя права на подбор кадров по той должности, на которую восстановили работника. В советский период организационная ответственность получила достаточно широкое распространение. Имелись в виду дополнительные меры правового воздействия, применявшиеся к нарушителям трудовой дисциплины (уменьшение отпуска на число дней прогулов, перенос отпуска, депремирование и др.), о чем речь пойдет в отдельном параграфе данной главы Курса.

Таким образом, *трудоправовую ответственность можно определить как обязанность работников и работодателей, их представителей претерпеть юридически неблагоприятные последствия в форме лишений личностного, организационного и имущественного характера в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными актами.*

В советской науке неоднократно указывалось как на сходства, так и на различия материальной и дисциплинарной ответственности в трудовом праве. Традиционно выделялись три главных отличия этих видов ответственности: 1) дисциплинарная ответственность – односторонняя (только работников); материальная ответственность – двусторонняя (взаимная); 2) дисциплинарная ответственность исключает

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

имущественный элемент (среди видов дисциплинарной ответственности отсутствуют штрафы) и носит преимущественно личностный характер. Материальная ответственность носит почти исключительно имущественный характер; 3) дисциплинарная ответственность не выходит за рамки действия трудового договора; материальная же ответственность сохраняется в том случае, когда работник прекращает трудовые отношения. Соглашаясь в значительной части с вышеназванными отличиями, нельзя не отметить и сходства. *На наш взгляд, для всех видов трудоправовой ответственности характерны следующие общие признаки.*

Во-первых, это виды ответственности одного субъекта трудового правоотношения перед другим, так называемые внутренние виды ответственности. Одно и то же правонарушение может повлечь за собой применение всех трех видов ответственности. Например, причинение работником в состоянии опьянения ущерба имуществу работодателя может повлечь за собой отстранение работника (организационная ответственность), объявление выговора или увольнение (дисциплинарная ответственность) и возмещение материального вреда (материальная ответственность). Некоторые ученые предлагали считать ответственность в трудовом праве «дисциплинарно-материальной»[1] и относили к видам дисциплинарных взысканий меры материальной ответственности с точки зрения их дисциплинарной функции. Отметим, что в 60-х годах XX в. вопросы материальной ответственности работников в учебной литературе структурно рассматривались в главе, посвященной дисциплине труда[2]. Впоследствии даже ученые, акцентировавшие внимание на различиях дисциплинарной и материальной ответственности, начинали исследование с констатации их существенного сходства[3]. В ч. 6 ст. 248 ТК РФ прямо закреплено, что возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

Во-вторых, связь видов трудоправовой ответственности с государством носит опосредованный, латентный характер и обусловлена наличием соответствующих правовых норм и правом работника оспари-

[1] См.: *Самощенко И.С., Фарукшин М.Х.* Указ. соч. С. 194 и далее.

[2] См.: *Александров Н.Г.* Советское трудовое право. М., 1963. С. 332–333; Трудовое право / Под ред. Н.Г. Александрова. М., 1966. С. 386–398 (автор главы – А.А. Абрамова), и др.

[3] См., например: *Белинский Е.С.* Материальная ответственность рабочих и служащих. Киев; Донецк, 1984. С. 29 и далее.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

вать действия второй стороны в суде. Кроме того, в отдельных случаях привлечение к материальной ответственности работника и работодателя осуществляется в судебном порядке.

В-третьих, конкретные составы правонарушений, за которые предусмотрена трудоправовая ответственность, в ТК РФ в полном объеме не прописаны. Из этого следует, что санкции в качестве элемента трудоправовой нормы не выделяются, но законодатель определяет виды и меры трудоправовой ответственности. В нормативно-правовых и договорных актах о труде отражаются обязанности субъектов трудовых правоотношений и их невыполнение или ненадлежащее выполнение расценивается как правонарушение.

В-четвертых, субъектами, привлекаемыми к трудоправовой ответственности, могут быть в равной степени стороны трудового правоотношения и их представители. Традиционно дисциплинарная ответственность считалась односторонней, т.е. к ней привлекается исключительно работник, о чем мы упоминали выше. Между тем работники в лице представительного органа наделены правом требовать привлечения к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей, которые являются представителями работодателя (ст. 195 ТК РФ). Таким образом, привлечение представителя работодателя к дисциплинарной ответственности за нарушения нормативных актов о труде, условий коллективных договоров и соглашений означает, что и дисциплинарная ответственность имеет опосредованно-взаимный характер. Сразу оговоримся, что сама организация (работодатель) к дисциплинарной ответственности не может быть привлечена, и такую ответственность могут нести только ее единоличные представители. В теории отечественного трудового права вопросы ответственности должностных лиц организации за нарушения законодательства о труде были предметом специальных исследований[1].

Таким образом, все виды трудоправовой ответственности объединяет и то, что они основаны на трудовом договоре. Это позволяет нам обратиться к договорной теории трудоправовой ответственности. Она тесно связана с учением о едином трудовом правоотношении. Согласно этой теории ответственность сторон конструируется в рамках еди-

[1] См., например: *Бару М.И.* Регрессные обязательства в трудовом праве. М., 1962; *Ставцева А.И., Шептулина Н.Н.* Ответственность руководителя организации за нарушение законодательства о труде. М., 2000; *Фрадкин Л.Е.* Ответственность нанимателя за нарушение законов о труде. М., 1925; *Шлемин А.М.* Ответственность должностных лиц за незаконное увольнение. М., 1966, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ного трудового правоотношения исходя из прав и обязанностей сторон по трудовому законодательству, воспринятых и конкретизированных в договорах о труде[1]. Эта теория приобретает особую актуальность в настоящее время в связи с усилением договорных начал в трудовом праве. На это обращается внимание и в современных исследованиях[2]. В защиту этой теории можно привести, помимо вышеназванных, следующие аргументы. Трудоправовая ответственность реализуется в рамках трудовых правоотношений, которые невозможны вне договоров о труде, являющихся их основанием. Коллективная договорная материальная ответственность также базируется на договоре. Работодательская власть не основана на делегировании государством части своих полномочий, а порождается самим характером неединичного (кооперированного), несамостоятельного (наемного) труда. Речь идет о социальной автономии, о которой писал еще Л.С. Таль. Отметим, что дисциплинарные правомочия реализуется по решению уполномоченной стороны, а не являются ее обязанностью. Это отражает договорные (диспозитивные) начала трудоправовой ответственности. Прекращение трудовых отношений ведет к ликвидации всех последствий дисциплинарной ответственности, а привлечение к материальной ответственности после этого допускается только в судебном порядке.

Вместе с тем эта теория не дает оснований для выделения договорной и внедоговорной ответственности по аналогии с гражданским правом. Специфика трудоправовой ответственности работника заключается в том, что ее основания и виды, а также порядок применения предусмотрены законодательством и в договорном порядке могут быть изменены только в сторону улучшения положения работника. В отношении трудоправовой ответственности работодателя в договорном порядке могут устанавливаться дополнительные меры такой ответственности, не предусмотренные законодательством. Иными словами, действует принцип, согласно которому договорная ответственность работника перед работодателем не может быть выше, а работодателя перед работником – ниже, чем это предусмотрено федеральным трудовым законодательством. Степень централизованного регулирования в трудовом праве по интересующей нас проблеме существенно больше, чем в гражданском. Отсюда известная двойственность: до-

[1] См.: *Бухаловский О.Н.* Правовое положение предприятия по трудовому законодательству. Воронеж, 1974. С. 104–105; Трудовое право и повышение качества труда / Под ред. С.А. Иванова. М., 1987. С. 216–217 (автор главы – А.В. Пятаков), и др.

[2] См., например: *Дивеева Н.И.* Договорные основы трудового права России. Барнаул, 1999. С. 127–132.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

говорный характер трудового правоотношения в сочетании с законодательным установлением основных прав и обязанностей его сторон (ст. 21, 22 ТК РФ).

В то же время констатация единства трудоправовой ответственности не может служить основанием для поглощения дисциплинарной ответственностью всех видов негативного воздействия на работников, включая его увольнение в случае ликвидации организации, при сокращении численности или штата и др., и возврата материальной ответственности работодателя в сферу гражданского права, как предлагают некоторые авторы[1]. Предлагаемое деление дисциплины на производственную и технологическую[2] не актуально, так как они суть одного и того же процесса производства и первая не поглощает вторую, якобы связанную с материальной ответственностью. К тому же унификация трудоправовых проступков, порядка и сроков их расследования, применения трудоправовых взысканий желательны и уже прослеживаются, но сохранение некоторой специфики дисциплинарной, материальной и организационной ответственности обязательно. Речь идет не об их слиянии или поглощении, а именно об унификации, приведении к некоему единому знаменателю. К этой проблеме мы еще неоднократно вернемся в процессе дальнейшего изложения.

[1] См.: *Драчук М.А.* К вопросу о самостоятельности института материальной ответственности работника и его соотношение с дисциплиной труда // Правоведение. 2008. С. 101–116; *Она же.* Материальная ответственность работника организации: некоторые проблемы теории и практики // Российский ежегодник трудового права. 2005. № 1. С. 233–242. Автор статей (главным образом первой из них) исходит из ряда ошибочных посылок. Во-первых, невыполнение работником нормы труда вследствие дисциплинарного проступка и материальная ответственность лежат в разных правовых плоскостях и не пересекаются между собой. Уменьшение оплаты труда в этом случае осуществляется независимо от наличия или отсутствия нарушения. Удержание из заработной платы в связи с браком по вине работника не будет являться какой-либо санкцией, даже технологической. В противном случае у нас и нормирование труда «растворится» в дисциплинарной ответственности. О сложной правовой природе депремирования мы скажем в последнем параграфе данной главы. Во-вторых, революционные предложения вроде отказа от терминов «проступок», «взыскание», привлечения к дисциплинарной ответственности в судебном порядке, введения института «возврата неправомерно полученной заработной платы» никак не аргументированы и представляются надуманными.

[2] См.: *Белинин А.А.* Технологическая дисциплина труда (правовые вопросы): Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Томск, 2002. С. 7. Очевидно, что технологическая дисциплина может быть нарушена как несоблюдением последовательности производственных операций, так и опозданием на работу. В этой связи квалифицирующее значение приобретает не что нарушено, а почему нарушено (вследствие опоздания, отсутствия знаний и умений, нахождения в состоянии опьянения, т.е. в наличии или отсутствии дисциплинарного проступка). В этом контексте трудовая дисциплина едина, хотя в познавательном контексте может быть разделена на сколь угодно много составляющих.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

В заключение сделаем следующие выводы.

1. Трудоправовую ответственность можно определить как обязанность работников и работодателей, их представителей претерпеть юридически неблагоприятные последствия в форме лишений личностного, организационного и имущественного характера в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными актами. Отсюда выводятся три вида трудоправовой ответственности, связанные с характером санкций (неблагоприятных последствий): дисциплинарная (личностные), материальная (имущественные) и организационная[1].

2. На наш взгляд, для всех видов трудоправовой ответственности характерны следующие общие признаки:

1) это виды ответственности одного субъекта трудового правоотношения перед другим, так называемые внутренние виды ответственности. Одно и тоже правонарушение может повлечь за собой применение всех трех видов ответственности;

2) связь видов трудоправовой ответственности с государством носит опосредованный, латентный характер и обусловлена наличием соответствующих правовых норм и правом работника оспаривать действия второй стороны в суде. Кроме того, в отдельных случаях привлечение к материальной ответственности работника и работодателя осуществляется в судебном порядке;

3) конкретные составы правонарушений, за которые предусмотрена трудоправовая ответственность, в ТК РФ в полном объеме не прописаны. Из этого следует, что санкции в качестве элемента трудоправовой нормы не выделяются, но законодатель определяет виды и меры трудоправовой ответственности. В нормативно-правовых и договорных актах о труде отражаются обязанности субъектов трудовых правоотношений и их невыполнение или ненадлежащее выполнение расценивается как правонарушение;

4) субъектами, привлекаемыми к трудоправовой ответственности, могут быть в равной степени стороны трудового правоотношения и их представители. Традиционно дисциплинарная ответственность считалась односторонней, т.е. к ней привлекается исключительно работник. Не оспаривая этого в принципе, отметим, что работники в лице представительного органа наделены правом требовать привлече-

[1] См.: *Лушников А.М.* Трудоправовая ответственность как родовое понятие // Юридические записки ЯрГУ. Вып. 9. Ярославль, 2005. С. 43–51.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ния к дисциплинарной ответственности руководителя организации, его заместителей, которые являются представителями работодателя (ст. 195 ТК РФ);

5) все виды трудоправовой ответственности объединяет и то, что они основаны на трудовом договоре. Это позволяет нам обратиться к договорной теории трудоправовой ответственности. Согласно этой теории ответственность сторон конструируется в рамках единого трудового правоотношения исходя из прав и обязанностей сторон по трудовому законодательству, воспринятых и конкретизированных в договорах о труде.

24.3. Юридическая конструкция трудового правонарушения

В настоящее время можно считать общепризнанным как на уровне общей теории права, так и теории отдельных отраслевых юридических дисциплин то, что юридическая ответственность всегда является следствием правонарушения[1]. В этой связи в отечественной научной литературе вопросы, связанные с правонарушением и ответственностью, традиционно рассматривались в неразрывном единстве[2]. Вместе с тем проблемы специфики отраслевых правонарушений имеют относительную самостоятельность, но зачастую оказываются на периферии внимания в том числе ученых-трудовиков. Осложняет ситуацию и то, что целостная общетеоретическая концепция правонарушений еще не сложилась[3]. Более того, законодательное определение правонарушения в трудовом законодательстве отсутствует, а на уровне доктрины нет единства мнений о сущности правонарушения как основания трудоправовой ответственности. Отчасти этой проблемы мы касались в предыдущих исследованиях[4].

Отметим, что даже необходимость выделения понятия трудового правонарушения для большинства исследователей неочевидна. Как

[1] См.: *Байтин М.И.* Сущность права. Саратов, 2001. С. 197; Гражданское право / Под ред. А.П. Сергеева, Ю.К. Толстого. М., 2004. С. 640, 644; *Карташов В.Н.* Юридическая ответственность: понятие и основные признаки // Юрид. зап. ЯрГУ. Вып. 9. Ярославль, 2007. С. 10; *Стахов А.И.* Административная ответственность. М., 2004. С. 294, и др.

[2] См., например: *Денисов Ю.А.* Общая теория правонарушения и ответственности. Л., 1983; *Сыроватская Л.А.* Ответственность за нарушение трудового законодательства. М., 1990; *Малеин Н.С.* Правонарушение: понятие, причины, ответственность. М., 1985.

[3] См.: *Карташов В.Н.* Теория правовой системы общества: В 2 т. Т. 2. Ярославль, 2006. С. 122.

[4] См.: *Лушникова М.В., Лушников А.М.* Очерки теории трудового права. СПб., 2006. С. 823–890 и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

уже указывалось, в современной учебной и научной литературе многие авторы ограничиваются раздельным рассмотрением материальной и дисциплинарной ответственности и в этом контексте пишут только о дисциплинарном проступке. При этом ему либо придается универсальное значение и в качестве материального проступка, либо о последнем просто не упоминается[1]. Нам такой подход не представляется конструктивным. Методологически правильным будет комплексное рассмотрение трудового правонарушения и ответственности, как это уже делается в некоторых современных учебниках и научных исследованиях[2]. Но и в последнем случае авторы зачастую воздерживаются от определения понятия трудового правонарушения, ограничиваясь указанием универсального значения дисциплинарного правонарушения как основания ответственности по нормам трудового права. К.Н. Гусов и Ю.Н. Полетаев подразумевают под ним виновное противоправное неосуществление или превышение трудовых полномочий, или неисполнение трудовых обязанностей лицом, состоящим в трудовых отношениях с конкретным работодателем[3]. Во всех других случаях оно компонуется из противоправности, виновности, наказуемости деяния субъекта трудовых отношений, причиняющего вред другому субъекту трудовых отношений. Л.А. Сыроватская определяла трудовое правонарушение как виновное противоправное деяние субъекта трудового правоотношения, которое заключается в неисполнении, нарушении трудовых обязанностей и запрещено санкциями, содержащимися в трудовом праве[4]. Оно не кажется нам созвучным в полном объеме современным правовым реалиям. Во-первых, трудовое правонарушение, как и любое неправомерное поведение, заключается в несоблюдении запрещающих норм, неисполнении обязывающих норм

[1] См.: Трудовое право / Под ред. О.В. Смирнова и И.О. Снигиревой. М., 2007. С. 457, 477; Трудовое право России / Под ред. А.М. Куренного. М., 2004. С. 340, 382; Трудовое право России / Под ред. С.Ю. Головиной, М.В. Молодцова. М., 2008. С. 405, 455 и др.

[2] См.: *Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н.* Ответственность по российскому трудовому праву. М., 2008. С. 14–38; *Кузнецов Ю.А.* Трудоправовая ответственность: понятие, виды: Дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2005; *Полетаев Ю.Н.* Правопорядок и ответственность в трудовом праве: Дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2001; *Смирнова О.Г.* Ответственность работника по трудовому праву: Дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 2002; *Сыроватская Л.А.* Трудовое право. М., 1995. С. 185–212; Трудовое право России / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М., 2007. Гл. XI (автор – А.В. Гребенщиков), и др.

[3] *Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н.* Указ. соч. С. 18, 26.

[4] *Сыроватская Л.А.* Ответственность по советскому трудовому праву. М., 1974. С. 41; *Она же.* Ответственность за нарушение трудового законодательства. М., 1990. С. 40.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

и превышении полномочий, предоставленных управомочивающими нормами. Вряд ли все это стоит включать в дефиницию, как и неисполнение с нарушением трудовых обязанностей. Во-вторых, указание на запрещенность таких деяний санкциями трудового права настолько условно, как признавала и Л.А. Сыроватская, что почти теряет свое содержание, тем более что санкции как часть норм трудового права отсутствуют, а ответственность не равнозначна санкции. В-третьих, из определения непонятно, каким отношениям был причинен вред. В-четвертых, здесь трудовому правонарушению придается значение родового понятия, но фактически анализируются только дисциплинарные и материальные проступки. Между тем еще в советской науке неоднократно указывалось как на сходство, так и на различия материальных и дисциплинарных проступков как основания материальной и дисциплинарной ответственности в трудовом праве.

Для нас в данном контексте наибольшее значение имеют следующие положения: 1) специфика признаков трудового правонарушения; 2) особенности юридического состава трудового правонарушения; 3) формулировка понятия трудоправового нарушения.

Прежде всего необходимо сделать два вводных замечания.

1. Мы склонны разделять такие понятия, как «нарушение трудового законодательства» и «трудовое правонарушение (трудоправовое нарушение)». Как уже указывалось, П.Р. Стависский считал, что нарушение обязанностей в трудовом правоотношении ведет к возникновению только либо дисциплинарной, либо материальной ответственности. При этом характер ответственности определяется отраслевой принадлежностью нарушенной обязанности, а следовательно, нормы права[1]. Соответственно, нарушение нормы трудового законодательства и является трудовым правонарушением. В противовес ему Л.А. Сыроватская связывала отраслевую ответственность не с отраслевой принадлежностью нарушенной нормы, а с характером самого правонарушения. В этой связи она выступила против отождествления дисциплинарного проступка с любыми нарушениями в области трудовых отношений (т.е. трудового законодательства), отметив возможность существования трудовых правонарушений, влекущих за собой уголовную или административную ответственность. Она выделила два вида трудовых правонарушений: дисциплинарный проступок как основание дисциплинарной ответственности и имущественный просту-

[1] См.: *Стависский П.Р.* Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. Киев; Одесса, 1982. С. 43–45.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

пок как основание материальной ответственности[1]. Эта позиция нашла поддержку у П.Р. Стависского, который подчеркивал, что трудовое имущественное правонарушение, в отличие от дисциплинарного проступка, сопряжено с причинением материального вреда одной из сторон трудового правоотношения. Однако эти различные виды правонарушений объединяются условно общим родовым понятием «трудовое правонарушение»[2].

Отметим, что позиции вышеназванных ученых содержат рациональное зерно. Нарушения трудового законодательства могут иметь иной отраслевой характер и являться по своей правовой природе уголовными преступлениями либо административными проступками (т.е. видами общеправовых (межотраслевых) правонарушений). В уголовном праве такие составы преступлений предусмотрены прежде всего в ст. 143, 145, 145.1 УК РФ. Очевидно, что в процессе выполнения трудовых обязанностей лицо (работник и представитель работодателя, работодатель – физическое лицо) может совершить большинство преступлений, начиная от хищения и до убийства. То же самое можно сказать об административных проступках, связанных с трудовыми отношениями, десятки составов которых предусмотрены КоАП РФ (ст. 5.27–5.34, 5.42, 5.44, 18.15–18.17 и др.). В данном случае субъектами правонарушения будут работодатели (организации – юридические лица и физические лица), а также должностные лица (в смысле ст. 2.4 КоАП РФ) и просто наемные работники (в случае мелкого хищения или совершения ДТП и др.). Здесь можно говорить о том, что виновным, противоправным деянием нарушены нормы не только трудового, но и, соответственно, уголовного или административного права[3] и привлечение лица к уголовной или административной ответственности не препятствует привлечению его к трудоправовой ответственности. Напомним, что неоднородная природа трудового правонарушения и преобладание публичных начал в советском трудовом праве привели к тому, что некоторые ученые считали дисциплинарный проступок подвидом административного правонарушения[4]. С конца

[1] См.: *Сыроватская Л.А.* Ответственность по советскому трудовому праву. М., 1974. С. 43–44.

[2] См. *Стависский П.Р.* Указ. соч. С. 74–76.

[3] См.: *Скачкова Г.С.* Ответственность в сфере труда: некоторые проблемы // Проблемы ответственности в сфере труда: Сб. М., 2007. С. 8–15.

[4] См.: *Лунев А.Е.* Понятие административного проступка и оснований административной ответственности // Правоведение. 1959. № 3. С. 28; *Пионтковский А.А.* Теория государства и права. М., 1962. С. 493, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

30-х до начала 50-х годов XX в. большое число трудовых правонарушений являлись уголовно наказуемыми (прогул, опоздание на работу, самовольный переход на другое предприятие, выпуск бракованной продукции и др.). В последнем случае мы имеем дело скорее с политическим произволом[1]. Примечательно, что в юридической литературе традиционно проводилось разграничение дисциплинарной, административной и уголовной ответственности за нарушение трудового законодательства по следующим основаниям: 1) характер правонарушения, его общественная опасность; 2) субъект ответственности; 3) порядок применения ответственности; 4) правовые последствия правонарушения (санкции).

Сложнее дело обстоит с гражданско-правовыми проступками, которые могут быть связаны как с деликтами, так и с нарушениями договорных обязательств. Очевидно, что неисполнение или ненадлежащее исполнение наемными работниками обязательств, вследствие чего был причинен ущерб третьим лицам, будут рассматриваться как нарушение, совершенное работодателем, который и будет нести гражданско-правовую ответственность (ст. 402 ГК РФ). Это не исключает привлечение работника к материальной ответственности в порядке регресса[2], но уже за трудоправовой проступок (неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей). Следовательно, работники, включая высший менеджмент, не могут совершить гражданско-правового проступка, ибо он по своей правовой природе всегда будет трудоправовым, о чем речь пойдет ниже. При этом за некоторые трудоправовые проступки может быть предусмотрена ответственность по нормам гражданского законодательства. Такая возможность определена ст. 277 ТК РФ для материальной ответственности руководителей организаций в части возмещения убытков, причиненных его виновными действиями, но только в случаях, предусмотренных федеральными законами. Это же можно сказать о материальной ответственности за ущерб, причиненный имуществу работника (ст. 235 ТК РФ), о возмещении морального вреда, причиненного работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя (ст. 237 ТК РФ). В последнем случае правильнее говорить о компенсации морального вреда, на что указывал еще в 1913 г. С.А. Беляцкин[3]. Более того, ст. 151 ГК РФ предусматривает компенсацию только за моральный

[1] См.: *Лушников А.М.* Наука трудового права России. М., 2003. С. 144–155 и др.

[2] См.: *Бару М.И.* Указ. соч. С. 120–140.

[3] См.: *Беляцкин С.А.* Возмещение морального (неимущественного) вреда. М., 2005 (по изд. 1913 г.). С. 18.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

вред, причиненный действиями, нарушающими личные неимущественные права гражданина либо посягающими на принадлежащие ему иные нематериальные блага. В трудовых отношениях работник может требовать такой компенсации при нарушении любых его прав, в том числе имущественных. В качестве условий возложения на работодателя ответственности за причинение морального вреда Г.Ф. Шафикова предложила считать одновременное наличие следующих условий: претерпевание работником морального вреда; противоправное действие (бездействие) работодателя; причинно-следственная связь между нравственным или физическим страданием работника и противоправным действием (бездействием) работодателя и вина работодателя[1]. В этом контексте причинение морального вреда будет трудовым правонарушением. Нарушение личных неимущественных прав работника другими работниками может рассматриваться как трудовое правонарушение, допущенное работодателем, не обеспечившим должный внутренний порядок и условия «достойного труда»[2]. На Западе это является аксиомой, а иски работников к работодателю, связанные с оскорблениями или сексуальным домогательством своих коллег, стали правилом. Кстати, суммы подлежащего компенсации морального вреда при этом нередко исчисляются миллионами долларов. При этом работодатель может в регрессном порядке привлечь к материальной ответственности работника – непосредственного причинителя морального вреда своему коллеге. Наконец, если работник при отсутствии полномочий действовать от имени работодателя или при превышении таких полномочий (например, выраженных в доверенности) заключает сделку, то она считается заключенной от имени и в интересах совершившего ее лица (ст. 183 ГК РФ). Ответственность за неисполнение соответствующего договорного обязательства несет именно работник как физическое лицо.

Виды правонарушений корреспондируют соответствующим видам юридической ответственности. В этой связи мы можем говорить об уголовно-правовых, административно-правовых, гражданско-правовых и трудоправовых нарушениях, имеющих общеправовой (межотраслевой) характер. Выделение последних в качестве родового понятия имеет не только теоретическое, но и практическое значение. В конце концов нарушения договорных обязательств и деликты имеют опре-

[1] См.: *Шафикова Г.Х.* Компенсация морального вреда, причиненного работнику: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2000. С. 13–14.

[2] *Лушникова М.В., Лушников А.М.* Указ. соч. С. 128–146 и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

деленные отличия в рамках цивилистики, а многообразие видов преступлений и административных проступков не ставит под сомнение выделение соответствующих видов правонарушений. Вместе с тем мы не отрицаем выделения дисциплинарных и материальных проступков в качестве разновидностей трудового правонарушения.

2. История изучения заявленной проблематики насчитывает уже около века и требует повышенного внимания, ибо в противном случае мы рискуем в очередной раз «изобрести велосипед». Очевидно, что в теоретическом аспекте большее внимание уделялось дисциплинарному проступку, как и то, что материальный проступок рассматривался в неразрывном единстве с ним. Достаточно сказать, что последний еще с конца XIX в. рассматривался как простое нарушение договорных обязательств, вследствие которого причинен вред работодателю или работнику. В советский период аналогичную позицию отстаивал К.М. Варшавский и отчасти А.В. Дозорцев[1]. Примечательно, что П.Д. Каминская и Я.Л. Киселев возражали К.М. Варшавскому именно со ссылкой на то, что основаниями материальной и гражданско-правовой ответственности будут являться различные типы проступков как по отраслевой принадлежности, так и по правовой природе[2].

Напомним, что у истоков теоретического осмысления данного феномена стоял Л.С. Таль, о чем мы писали в гл. 14 т. 1 данного Курса при рассмотрении работодательской правосубъектности и еще будем писать в специальном параграфе данной главы. Здесь же коротко остановимся на положениях, имеющих прямое отношение к конструкции трудоправового проступка. Л.С. Таль выводил право работодателя привлекать работника к дисциплинарной ответственности из организационного признака трудового отношения и сути хозяйской (работодательской) власти. Соответственно, трудовым правонарушением могло считаться неисполнение или ненадлежащее исполнение требований, налагаемых внутренним распорядком предприятия, установлений хозяйской власти. Отправной точкой послужила констатация несамостоятельности наемного труда, что означало одновременно обязанность работника подчиняться внутреннему распорядку предприятия и хозяйской власти. По утверждению Л.С. Таля, из трудового догово-

[1] См.: *Варшавский К.М.* Трудовое право СССР. Л., 1924. С. 11–14; *Дозорцев А.В.* Имущественная ответственность работников по трудовому договору: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 1941. С. 38.

[2] См.: *Каминская П.Д.* Ответственность нанявшегося по трудовому договору // Вопросы труда. 1925. № 3; *Киселев Я.Л.* 83 ст. КЗоТ и ее распространительное толкование // Вопросы труда. 1926. № 8–9. С. 105–109.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ра вытекает обязанность нанимающегося согласовывать свое поведение с порядком, установленным работодателем (хозяином)[1]. Следовательно, нарушение этого обязательного порядка и будет трудоправовым нарушением. Очевидно, что такое нарушение мог совершить как работник, так и работодатель, а само оно могло быть связано с несоблюдением как норм внутреннего порядка, так и «совокупности юридических актов и юридических правил, исходящих от установленной социальной власти». Примечательно, что с учетом классового подхода аналогичную позицию в отношении трудовой дисциплины и внутреннего трудового распорядка на предприятии занимали Н.Г. Александров и А.Е. Пашерстник[2].

С середины прошлого века в научной литературе получила распространение точка зрения, согласно которой дисциплинарный проступок является не только основанием дисциплинарной ответственности, но и основанием материальной ответственности, т.е. трудовое правонарушение и дисциплинарный проступок тождественны[3]. В первом приближении с этим можно согласиться, но этого явно недостаточно. Некоторые ученые предлагали считать ответственность в трудовом праве в силу сходства ее оснований (дисциплинарного проступка) «дисциплинарно-материальной»[4] и относили к видам дисциплинарных взысканий меры материальной ответственности с точки зрения их дисциплинарной функции. Впоследствии даже ученые, акцентировавшие внимание на различиях оснований дисциплинарной и материальной ответственности, начинали исследование с констатации их существенного сходства[5].

Перейдем к определению специфики признаков трудового правонарушения. Отметим, что в цивилистической науке они были достаточно подробно изучены в применении к гражданско-правовому (имущественному) нарушению как основанию гражданско-правовой от-

[1] См.: *Таль Л.С.* Очерки промышленного рабочего права. М., 1918. С. 97; *Он же.* Трудовой договор. Ч. 1. Ярославль, 1913. С. 80 и далее.

[2] См.: *Александров Н.Г.* Трудовое правоотношение. М., 1948. С. 126; *Пашерстник А.Е.* Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. М., 1955. С. 31.

[3] См.: *Абрамова А.А.* Дисциплина труда в СССР. М., 1969. С. 49, 66; *Барабаш А.Т.* К вопросу о дисциплинарном проступке рабочих и служащих // Правоведение. 1965. № 3. С. 65; *Хвостов А.М.* Вина в советском трудовом праве. Минск, 1970. С. 49, и др.

[4] См.: *Самощенко И.С., Фарукшин М.Х.* Ответственность по советскому законодательству. М., 1971. С. 194 и далее.

[5] См., например: *Белинский Е.С.* Материальная ответственность рабочих и служащих. Киев; Донецк, 1984. С. 29 и далее.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ветственности[1]. Поскольку многие ученые-трудовики начинали свою карьеру как специалисты по гражданскому праву, а материальный и имущественный вред имели сходные черты, то наибольшее внимание признакам трудового правонарушения как основания ответственности было уделено первоначально в работах, посвященных материальной ответственности[2]. Особых разночтений по перечню признаков нет и сейчас, но вот их содержание остается дискуссионным. Перечислим эти признаки:

1) это противоправное деяние в форме действия или бездействия, совершенное субъектом трудовых отношений (противоправность). Открытыми остаются по меньшей мере два вопроса: могут ли в качестве таких субъектов выступать работники, не достигшие 14 лет или иные субъекты трудового права, например коллектив работников данного работодателя либо профсоюзы? Об этом мы скажем ниже;

2) это деяние совершено виновно, причем вина может быть как в форме умысла, так и в форме неосторожности (виновность);

3) данным деянием причинен вред личного, организационного или имущественного характера противостоящему субъекту трудовых отношений (вред);

4) причинная связь между деянием и наступившим вредом;

5) за данное деяние предусмотрена трудоправовая ответственность личного, организационного или имущественного характера.

К этой проблеме примыкает определение особенностей юридического состава трудового правонарушения. Именно наличие полного состава такого правонарушения, а не сам факт его совершения является основанием трудоправовой ответственности. Элементы его состава: объект, объективная сторона, субъект, субъективная сторона – трактуются исследователями достаточно единообразно. Разница только в многозначительных нюансах.

1. *Объектом выступают охраняемые трудовым правом общественные отношения, а именно трудовые отношения между работниками и работодателями.* Это общий объект. Специальный объект будет зависеть

[1] См.: *Агарков М.М.* Обязательство по советскому гражданскому праву. М., 1940; *Антимонов Б.С.* Значение вины потерпевшего при гражданском правонарушении. М., 1950; *Аскназий С.И.* Вина и причинение в обязательствах по возмещению вреда // Вестник советской юстиции. 1925. № 20; *Венедиктов А.В.* Договорная дисциплина в промышленности. М., 1935; *Иоффе О.С.* Обязательства по возмещению вреда. М., 1952; *Новицкий И.Б., Лунц Л.А.* Общее учение об обязательствах. М., 1950; *Флейшиц Е.А.* Обязательства из причинения вреда и из неосновательного обогащения. М., 1951, и др.

[2] См., например: *Дозорцев А.В.* Указ. соч.; *Каринский С.С.* Материальная ответственность рабочих и служащих по советскому трудовому праву. М., 1952. С. 38–84.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

от того, в каком сегменте трудовых отношений произошло нарушение. Если это личностный сегмент, то объектом может выступать право на жизнь, на здоровье, на неприкосновенность частной жизни, на честь, достоинство, деловую репутацию работника и др. При нарушении в организационном сегменте это может быть внутренний трудовой распорядок работодателя, право работодателя на подбор и расстановку кадров и др. Имущественный сегмент связан с правом собственности работодателя и работника, с правом работника на заработную плату и др. Отметим, что при правонарушениях, совершаемых работниками, их объект относится, как правило, к организационному или имущественному сегментам (отказ от перемещения или перевода, если для него не требуется согласия работника, опоздание на работу, причинение вреда имуществу работодателя вследствие неисполнения требований должностной инструкции и др.). Если трудовое правонарушение совершает работодатель, то их объект относится обычно к личностному или имущественному сегментам (незаконное привлечение к дисциплинарной ответственности, необеспечение работника средствами индивидуальной защиты, задержка выплаты заработной платы и др.).

2. *Объективная сторона включает в себя само противоправное деяние, его вредные последствия и причинную связь между противоправным деянием и вредными последствиями.* Важное значение имеют место и время совершения трудового правонарушения. По общему правилу оно должно быть совершено в рабочее время и в месте выполнения работы. Исключения достаточно немногочисленны и должны быть предусмотрены на уровне федерального закона (п. 7 и 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, п. 8 ч. 1 ст. 243 ТК РФ, с учетом п. 45–47 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»[1] (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 декабря 2006 г. № 63). Мы не считаем возможным деление трудовых правонарушений на формальные и материальные. Очевидно, что все материальные проступки являются, естественно, материальными, даже если они не связаны с непосредственным причинением имущественного вреда. Незаконный перевод формально может не причинять материального вреда работнику, который тем не менее вправе требовать компенсации морального вреда. Дисциплинарные проступки также не могут не причинить вреда в организационном или имущественном сегменте трудовых отношений, даже если это опоздание на работу на 5 минут, не повлек-

[1] Российская газета. 2004. 8 апреля.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

шее уменьшения выполнения нормы труда. Противоправное деяние в трудовом праве не может создавать только угрозу вредных последствий. Такие последствия в той или иной степени наступают при любом трудоправовом нарушении, т.е. вред в любом случае имел место[1]. Приводимые теоретиками права примеры, когда нарушения техники безопасности на АЭС или требований санэпидемнадзора могли повлечь, но не повлекли трагических последствий, кажутся нам неудачными[2]. Например, известие о случайно предотвращенной катастрофе может дезорганизовать работу АЭС, сказаться на производительности и качестве труда. Неисполнение обязанностей работником в бактериологической лаборатории, которое только создало угрозу эпидемии, может привести даже к увольнению части работников. В этом и подобных случаях все равно нарушается внутренний трудовой распорядок, установленный работодателем, не исполняются трудовые обязанности работников или обязанности работодателя и в этом смысле вредные последствия уже наступили, причем они могут проявиться спустя определенное время.

3. *Субъект трудового правонарушения – работник или работодатель, причинивший вред другой стороне трудового отношения.* Любой работодатель (юридическое или физическое лицо) является деликтоспособным. Другой вопрос, что в отдельных случаях материальная ответственность дополнительно (субсидиарно в смысле ст. 399 ГК РФ) может возлагаться на законных представителей работодателей – физических лиц, ограниченных судом в дееспособности или признанных недееспособными, а также в возрасте от 14 до 18 лет (ч. 8–11 ст. 20 ТК РФ). Сложнее ситуация обстоит с деликтоспособностью работников. Если использовать по аналогии ст. 28 ГК РФ, то лица до 14 лет (малолетние) нести ответственность за причиненный вред не могут и она возлагается по общему правилу на их законных представителей. С учетом того, что минимальный возраст, с которого допускается заключение трудового договора, составляет 14 лет, В.И. Миронов предложил вообще не считать работников в возрасте

[1] С этим связана, как нам кажется, весьма своевременная попытка обоснования категории вреда в трудовом праве (см.: *Серебренникова Е.М.* Категория вреда в трудовом праве России: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2007. С. 6). Однако предложенное определение касается только материального и морального вреда. Остается открытым вопрос о характере вреда, причиняемого дисциплинарным проступком, не повлекшим материальный вред работодателю. Очевидно, что здесь можно говорить об организационном вреде работодателю. Последний связан с нарушением или угрозой нарушения нормальной работы организации или иного работодателя.

[2] См., например: *Марченко М.Н.* Теория государства и права. М., 2006. С. 625.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

до 14 лет субъектами трудового права, а тем более какой-либо ответственности[1]. Такая позиция представляется нам более чем сомнительной, так как игнорируется личностный фактор трудового отношения. Во-первых, нельзя не являться субъектом трудового права, будучи стороной трудового договора в силу прямого указания ч. 4 ст. 63 ТК РФ, хотя такой договор и подписывается от имени малолетнего работника его родителем (опекуном). Во-вторых, на любого работника распространяются статусные права и обязанности по ст. 21 ТК РФ и порядок применения дисциплинарных взысканий не предполагает возрастных изъятий (ст. 192, 193 ТК РФ). Наконец, представительство в гражданско-правовом смысле в данном случае неприемлемо, а привлечение к дисциплинарной ответственности родителя или опекуна невозможно, так как они не состоят в трудовых отношениях, что признает и В.И. Миронов. Следовательно, ничто не препятствует привлечению к дисциплинарной ответственности малолетнего работника. В противном случае мы констатируем существование некоего «бессубъектного субъекта», которого нельзя привлечь к дисциплинарной ответственности за любые трудоправовые нарушения, включая прогул, неисполнение указаний работодателя и др. В принципе малолетнему работнику и на работе появляться не надо, так как увольнение за прогул будет реализацией дисциплинарной ответственности. Ни теоретически, ни практически такая ситуация невозможна. Материальная ответственность малолетних ограничена по общему правилу их средним месячным заработком. Из анализа ст. 242 ТК РФ можно сделать вывод, что умышленное причинение вреда или причинение вреда в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения может привести к полной материальной ответственности, так как эта норма касается лиц до 18 лет (без нижней границы). Естественно, что законные представители малолетних будут нести субсидиарную ответственность за вред, причиненный этой категорией работников.

Иные субъекты трудовых правонарушений, на наш взгляд, отсутствуют. Это касается и так называемых социально-партнерских правонарушений, которым корреспондирует социально-партнерская трудоправовая ответственность. Примечательно, что С.Ю. Чуча допускает существование такой ответственности работодателя в виде коллективного прекращения работы вообще, при отсутствии правонарушения, но лишь при неудовлетворении требований работников об установлении

[1] См.: *Миронов В.И.* Трудовое право России. М., 2005. С. 692.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

новых условий труда[1]. Очевидно, что это не юридическая ответственность, которая в принципе невозможна без события правонарушения. Естественно, работодатель может допустить правонарушение, связанное с неисполнением условий коллективного договора, но ему будет корреспондировать либо административная ответственность (ст. 5.31 КоАП РФ), либо материальная, если это связано с невыплатой предусмотренных платежей, либо дисциплинарной ответственностью руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей, в том числе по требованию представительного органа работников (ст. 195 ТК РФ).

4. *Вина причинителя вреда в форме умысла или неосторожности*. Цель и мотивы не имеют юридического значения. Отметим, что проблемам вины в отечественном трудовом праве традиционно уделялось определенное внимание[2]. Мы не видим оснований для пересмотра понятия вины как психического отношения лица к совершенному им противоправному деянию и его последствиям. По нашему мнению, выработанное в рамках криминалистики учение о формах вины, закрепленное в УК РФ (ст. 24–26), применимо и в трудовом праве. Это касается как умысла (прямого и косвенного), так и неосторожности (легкомыслия и небрежности). Констатация единства понятия вины для различных отраслей права было в советской науке трудового права достаточно традиционным[3]. Примечательно, что С.С. Каринский стал одним из первых ученых в послесталинский период, кто однозначно утверждал, что виновными признаются только противоправные деяния, а виновность предполагает противоправность деяния, но никак не наоборот[4]. Иными словами, объективно противоправное деяние нельзя автоматически признать виновным, что считалось почти аксиомой, в том числе в отношении трудоправововых нарушений, в 30-е – начале 50-х годов XX в. В этой связи актуальность приобретает конструкция материальной ответственности работодателя без вины за нарушение срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и дру-

[1] См.: *Чуча С.Ю.* Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2004. С. 9.

[2] *Хвостов А.М.* Вина в советском трудовом праве. Минск, 1970; *Федин К.А.* Вина как элемент состава дисциплинарного правонарушения по трудовому праву Российской Федерации: Дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2006, и др.

[3] См.: *Кленов А.Е., Малов В.Г.* Материальная ответственность рабочих и служащих на предприятии. М., 1968. С. 91; *Хвостов А.М.* Указ. соч. С. 19, и др.

[4] См.: *Каринский С.С.* Материальная ответственность рабочих и служащих по советскому трудовому праву. М., 1955. С. 74.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

гих выплат, причитающихся работнику (ст. 236 ТК РФ). Эта новелла оценивается в целом положительно с точки зрения интересов работника, хотя и неоднозначно[1]. Смешанная вина при совершении дисциплинарных проступков влияет на тяжесть дисциплинарного взыскания. При наличии смешанной вины нескольких причинителей материального вреда она должна учитываться при определении размеров долевой ответственности. Солидарная ответственность в этом случае не допускается ни в качестве общего правила, ни в качестве исключения, как считалось в советский период[2].

Наконец, перейдем к формулировке понятия трудового правонарушения. На наш взгляд, для всех его видов характерны следующие общие признаки, позволяющие говорить об их единстве.

Во-первых, это нарушение одним субъектом трудового правоотношения прав другого субъекта этого правоотношения, так называемый внутренний вид правонарушения безотносительно прав третьих лиц.

Во-вторых, одно и то же трудовое правонарушение может повлечь за собой применение всех видов трудоправовой ответственности. Например, виновное причинение работником ущерба имуществу работодателя может повлечь за собой объявление выговора или увольнение (дисциплинарная ответственность) и возмещение материального вреда (материальная ответственность). Незаконное увольнение работника может повлечь для работодателя возникновение обязанности возмещения ему вынужденного прогула (материальная ответственность) и ограничение права на подбор и расстановку кадров (организационная ответственность), включая прекращение трудового договора с работником, принятым на вакантное место после незаконного увольнения предшественника и с выплатой ему выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка в качестве дополнительного материального обременения для работодателя (п. 2 ч. 1 ст. 83; абз. 3 ч. 3 ст. 178 ТК РФ). Как уже указывалось, любое нарушение работника причиняет вред, как правило, организационному или имущественному сегменту трудовых отношений, а работодателя, – как правило, личному и имущественному. При этом разграничение: дисциплинарный проступок – организационный вред и дисциплинарная ответственность; материальный проступок – личный и имущественный вред и материальная ответственность – явно упрощенное. Дисциплинар-

[1] См.: *Кузнецов Ю.А.* Ответственность работодателя без вины: постановка проблемы // Российский ежегодник трудового права. 2006. № 2. С. 125–133.

[2] См.: *Бару М.И.* Указ. соч. С. 135–138; Пашерстник А.Е. Рассмотрение трудовых споров. М., 1958. С. 190 и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ный проступок менеджера, дискредитирущий организацию в глазах контрагентов, может не привести к прямому действительному ущербу, но в перспективе может вызвать существенные материальные потери. Многочисленные случаи причинения косвенного ущерба имуществу организации не могут служить основанием материальной ответственности (например, вследствие разглашения коммерческой тайны, ненадлежащей организации работы, вследствие чего конкуренты первыми вышли на рынок товаров и др.). Наоборот, мелкое хищение, совершенное опытным и уважаемым работником, которого всегда ставили в пример, главный вред наносит не через размер причиненного материального ущерба, а деморализующим воздействием на других работников. В-третьих, конкретные составы правонарушений, за которые предусмотрена трудоправовая ответственность, в ТК РФ в полном объеме не прописаны. Из этого следует, что санкции в качестве элемента трудоправовой нормы не выделяются, но законодатель определяет виды и меры трудоправовой ответственности[1]. В нормативно-правовых и договорных актах о труде отражаются обязанности субъектов трудовых правоотношений и их невыполнение или ненадлежащее выполнение расценивается как правонарушение.

Трудовое правонарушение в этой связи можно определить как виновное, противоправное деяние субъекта трудового правоотношения, причиняющее вред трудовым правам другого субъекта данного правоотношения, за совершение которого предусмотрена ответственность по нормам трудового законодательства[2].

Сделаем краткие выводы.

1. Мы склонны разделять такие понятия, как «нарушение трудового законодательства» и «трудовое правонарушение (трудоправовое нарушение)». Отраслевая ответственность связана не с отраслевой принадлежностью нарушенной нормы, а с характером самого правонаруше-

[1] Проводимое в некоторых работах отождествление санкции как структурного элемента правовой нормы и видов дисциплинарной ответственности (замечание, выговор и др.) не кажутся нам обоснованными (см.: *Бодункова С.А.* Санкции норм российского трудового права: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2002. С. 5, 13).

[2] См.: *Лушников А.М.* Юридическая конструкция трудоправового нарушения: постановка проблемы // Юридические записки ЯрГУ. Вып. 12. Ярославль, 2008. С. 69–86. Предпринимаемые попытки сформулировать определение правонарушения в сфере труда как основания привлечения только к дисциплинарной ответственности, как правило, половинчаты (не охватывают всех признаков) и оторваны от родового понятия трудового правонарушения (см., например: *Федин К.А.* Правонарушение в сфере труда как основание привлечения к дисциплинарной ответственности по нормам трудового права: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2007. С. 9–10).

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ния. В этой связи нельзя отождествлять дисциплинарный проступок с любыми нарушениями в области трудовых отношений, так как существуют трудовые правонарушения, влекущие за собой уголовную или административную ответственность.

2. Основными признаками трудоправового нарушения являются: 1) это противоправное деяние в форме действия или бездействия, совершенное субъектом трудовых отношений (противоправность); 2) это деяние совершено виновно, причем вина может быть как форме умысла, так и в форме неосторожности (виновность); 3) данным деянием причинен вред личного, организационного или имущественного характера противостоящему субъекту трудовых отношений (вред); 4) причинная связь между деянием и наступившим вредом; 5) за данное деяние предусмотрена трудоправовая ответственность личного, организационного или имущественного характера.

3. К этой проблеме примыкает определение особенностей юридического состава трудового правонарушения. Его элементы имеют следующую специфику:

1) объектом выступают охраняемые трудовым правом общественные отношения, а именно трудовые отношения между работниками и работодателями. Это общий объект. Специальный объект будет зависеть от того, в каком сегменте трудовых отношений произошло нарушение. Если это личностный сегмент, то объектом может выступать право на жизнь, на здоровье, на неприкосновенность частной жизни, на честь, достоинство, деловую репутацию работника и др. При нарушении в организационном сегменте это может быть внутренний трудовой распорядок работодателя, право работодателя на подбор и расстановку кадров и др. Имущественный сегмент связан с правом собственности работодателя и работника, с правом работника на заработную плату и др.;

2) объективная сторона включает в себя само противоправное деяние, его вредные последствия и причинную связь между противоправным деянием и вредными последствиями. Важное значение имеют место и время совершения трудового правонарушения. По общему правилу оно должно быть совершено в рабочее время и в месте выполнения работы. Мы не считаем возможным деление трудовых правонарушений на формальные и материальные;

3) субъект трудового правонарушения – работник или работодатель, причинивший вред другой стороне трудового отношения. Иные субъекты (социальные партнеры, их представители и др.), на наш взгляд, отсутствуют;

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

4) вина причинителя вреда в форме умысла или неосторожности. Цель и мотивы не имеют юридического значения. По нашему мнению, выработанное в рамках криминалистики учение о формах вины, закрепленное в УК РФ (ст. 24–26), применимо и в трудовом праве.

4. Трудовое правонарушение можно определить как виновное, противоправное деяние субъекта трудового правоотношения, причиняющее вред трудовым правам другого субъекта данного правоотношения, за совершение которого предусмотрена ответственность по нормам трудового законодательства.

24.4. Развитие законодательства о дисциплинарной ответственности на Западе и в России

О дисциплинарной ответственности как относительно самостоятельном правовом феномене можно говорить только начиная с эпохи капитализма. Кооперация труда существовала всегда, но в докапиталистическую эпоху она носила достаточно простой характер, выступая как соединение и координация усилий. Дисциплина в этом процессе была необходима, но поддерживалась преимущественно внеэкономическими методами (авторитетом организатора труда, патриархальными отношениями, прямым насилием и др.). С развитием и усложнением производственных процессов стало очевидно, что трудовой распорядок, дисциплина труда – необходимое условие и предпосылка любого кооперированного труда, организованной работы, что предполагает обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, установленным в законодательстве о труде и в трудовом договоре.

Производственная кооперация при капитализме, по верному замечанию К. Маркса, приводит к выделению специальной функции надзора и управления комбинированной трудовой деятельностью людей[1]. Управляемое единой волей комбинирование индивидуальных усилий породило качественно новый уровень производительных сил, а экономическое принуждение показало себя намного эффективнее внеэкономического. До рубежа XIX–XX вв. дисциплинарная ответственность носила договорный, гражданско-правовой характер, хотя объектом ее воздействия была личность работника. В странах Запада она была ограничена только общими запретами государственно-правового характера на применение телесных наказаний, на рабский труд, на ограничение личных и политических свобод и др. Внутрен-

[1] См.: *Маркс К., Энгельс Ф.* Собр. соч. Т. 23. С. 333–344.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ний порядок на предприятии продолжал мыслиться как беспрекословное подчинение занятых на нем работников власти хозяина-работодателя, насколько ее проявление не противоречит закону и договору найма. При этом принцип безусловной договорной свободы сомнению не подвергался. Даже после Великой Французской революции, произошедшей под лозунгом «свобода, равенство, братство», ситуация принципиально не изменилась. Как Закон Ле-Шапелье (1791 г.) и дублирующий его Закон 12 апреля 1803 г., так и Кодекс Наполеона (1804 г.) не ограничивали объем дисциплинарной власти работодателей, а в случае возникновения трудового спора государство становилось на сторону капитала[1].

Со второй половины XIX в. начала складываться практика правовой регламентации издания правил внутреннего распорядка предприятия работодателем. Их содержание должно было быть законным, справедливым и ясным. Они должны были оглашаться путем вывешивания в мастерских и до отмены сохраняли обязательность как для работников, так и для работодателей. Эта идея была усвоена с некоторым отступлением целым рядом промышленных законодательств. Даже там, где фабричные регламенты не получили законодательных санкций, как, например, во Франции, судебная практика признавала их обязательную силу, если только они оглашались в установленном обычаем порядке. В этих правилах (регламентах) оговаривались виды дисциплинарных взысканий, основания и порядок их наложения. После появления фабричных инспекций они, как правило, подлежали утверждению в названных инспекциях. Фиксации правил внутреннего распорядка способствовало и формирование государственных стандартов в сфере труда. Так, нормы законов, относящиеся к гигиене и безопасности труда, были постепенно распространены на все промышленные предприятия большинства стран Запада. Впервые это произошло в Швейцарии в 1877 г., а затем в Англии (1878 г.), Австрии и Швеции (1885 г.), Италии (1888 г.) и др. Наложенные дисциплинарные взыскания можно было обжаловать в органы трудовой юстиции[2].

Таким образом, в западноевропейском законодательстве данного периода проявились следующие тенденции:

а) постепенное ослабление элемента хозяйской власти за счет укрепления начала равноправия обеих заинтересованных сторон, т.е. ра-

[1] См.: *Дюги Л.* Конституционное право. Общая теория государства. М., 1908. С. 773–775; *Манфред З.* Наполеон Бонапарт. Сухуми, 1989. С. 356–357, и др.

[2] См.: *Бризон П.* История труда и трудящихся. Пг., 1921. С. 389, 395–396.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ботника и работодателя. При этом рабочие приобретали все большее влияние на выработку правил внутреннего распорядка;

б) первоначально рабочие выдвинули претензию на право участия в обсуждении таких правил. Это произошло в Германии. Еще ранее в 1801 г. француз Ж. Костаз в проекте фабричного закона, подготовленного по поручению правительства, предложил признать регламенты, издаваемые хозяином, обязательными для рабочих лишь при условии предварительного ознакомления с ними самих рабочих и местных властей;

в) затем также во Франции было выдвинуто требование о том, что регламенты должны вступать в силу не автоматически, а с предупреждением рабочих за известный срок, который совпадал бы со сроком предупреждения об изменении основных условий труда. Это придавало правилам внутреннего распорядка значение квазидоговорных норм. В период революционного подъема 1848 г. Национальному Конвенту Франции было выдвинуто требование узаконить участие рабочих в выработке этих правил с решающим голосом и с последующим утверждением особым «фабричным совещанием»;

г) наконец, профсоюзы начали в той или иной степени принимать участие в выработке и утверждении правил внутреннего распорядка. Наиболее активно этот процесс шел во Франции, Англии и Германии. В начале XX в. в этих странах вопросы дисциплинарной ответственности стали предметом коллективных переговоров, а правила внутреннего трудового распорядка были в определенной степени вытеснены нормами коллективных договоров[1].

После завершения Второй мировой войны в законодательстве западных стран по интересующей нас проблеме достаточно четко проявились следующие тенденции:

1) ограничение дисциплинарных полномочий работодателя нормами положительного права;

2) локальные акты, касающиеся проблем дисциплинарной ответственности, принимались по меньшей мере после консультаций с представителями работников;

3) расширение коллективно-договорного регулирования трудовой дисциплины. Чем более были развиты коллективно-договорные отношения, тем меньшее значение имели правила внутреннего тру-

[1] См.: *Варшавский К.М.* Указ. соч. С. 36–37; *Зелинский Л.* Конгресс французских профсоюзов // Сборник № 1 по вопросам профсоюзного движения и кооперации. М., 1906. С. 6–11; *Таль Л.С.* Очерки промышленного права. М., 1916. С. 33–34.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

дового распорядка в правовой регламентации дисциплинарной ответственности.

В США при отсутствии коллективного договора презюмировалась принадлежность полноты дисциплинарных полномочий работодателю, но в рамках федерального законодательства и законодательства штатов. В этой стране, так же как в Канаде, Японии, многих странах континентальной Европы, господствовала так называемая институциональная теория, введенная в оборот французским ученым П. Дюраном. Согласно этой теории дисциплинарная власть выводилась из обязанности руководителя организовывать работу предприятия, защищать его интересы и интересы иных связанных с ним лиц. Это частично пересекалось с теорией правотворческой силы социальной автономии предприятия, о чем будет сказано ниже. Исходным положением являлось то, что законными признавались любые меры дисциплинарной ответственности, которые прямо не запрещались положительным правом. Допускалась ответственность и за проступки, прямо не предусмотренные в нормативно-правовых актах, перечень которых не мог быть закрытым. Например, во Франции практически все вопросы трудовой дисциплины регулируются правилами внутреннего трудового распорядка, но в рамках законодательных ограничений.

В большинстве государств с развитым трудовым законодательством господствующей является договорная теория, основанная на том, что дисциплинарная власть вытекает из договора о найме, который ставит работника в подчиненное положение, и в силу этого работодатель получает право привлекать его к дисциплинарной ответственности. Дисциплина труда в этой связи трактуется скорее как проблема частного, нежели публичного права. Франция стала одной из редких стран Запада, в которой вопросы трудовой дисциплины частично стали предметом законодательной регламентации. При этом работодатель обязан иметь юридические основания для любого дисциплинарного воздействия, т.е. опираться на нормы законодательных, коллективно-договорных или локальных актов. Это характерно для Бельгии и Японии. Например, в Бельгии действует правило, согласно которому все виды дисциплинарных правонарушений должны быть исчерпывающе зафиксированы в нормативных правовых актах[1]. В Австрии, Великобритании, ФРГ, Швейцарии также требуется возможно полное

[1] См.: *Некипелов Д.С.* Регламентация трудового распорядка на капиталистических предприятиях и возможность использования их опыта в нашей экономике // Труд за рубежом. 1991. № 4. С. 70–81.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

определение и нормативная фиксация видов дисциплинарных правонарушений, но в виде исключения предприниматель вправе привлекать работников к дисциплинарной ответственности за проступки, которые не определены в нормативных актах. В США, Канаде, Австралии, Новой Зеландии дисциплинарная ответственность допускается и за проступки, не предусмотренные в нормативных правовых актах, так как в этих странах исходят из того, что выявить и зафиксировать все разнообразие дисциплинарных проступков невозможно. Примечательно, что сложность и неоднозначность проблемы дисциплинарной ответственности привела к тому, что ей до сих пор не посвящено ни одной специальной конвенции или рекомендации МОТ. Рекомендация МОТ № 129 о связях на предприятии (1967 г.) только предлагает организациям трудящихся и работодателям создавать на предприятиях систему коммуникаций (социальных связей) между администрацией и персоналом, которая содействовала бы формированию атмосферы взаимного доверия, что должно благотворно сказаться в том числе и на трудовой дисциплине. Во всех западных странах дисциплинарные прерогативы работодателя признаются в достаточно широких пределах, но уравновешиваются защитой интересов работника со стороны профсоюзов, установлением примерного перечня мер наказаний, принципом соответствия меры взыскания степени вины работника, правом обжалования дисциплинарного взыскания в суд и инспекцию труда. В некоторых странах действует правило, согласно которому при обжаловании дисциплинарной санкции она приостанавливается до окончательного решения органа, рассматривающего трудовой спор. Повсеместно запрещены телесные наказания, наказания, носящие унизительный для работника характер, ограничивающие его конституционные права и свободы, влекущие полное изменение характера трудовых отношений.

Как уже указывалось, перечень дисциплинарных проступков обычно определяется на уровне правил внутреннего трудового распорядка. При этом имеется в виду следующее.

1. Проступок должен быть совершен при исполнении служебных обязанностей, на рабочем месте, в рабочее время. В ряде стран (США, Великобритания, Канада, Франция) поведение вне рабочего времени также может рассматриваться как дисциплинарный проступок, но только для отдельных категорий работников и в определенных случаях. При этом большую роль имеет судейское усмотрение, что придает правовому положению работника известную неопределенность. Только в Японии поведение вне рабочего времени по общему правилу мо-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

жет рассматриваться в качестве дисциплинарного проступка для любого работника, если оно причиняет ущерб репутации предприятия. Но такое положение связано с японским менталитетом и особым характером трудовых отношений.

2. Противоправные действия работника должны быть виновными, не иметь оправданий. Широко распространено правило, согласно которому наложение взыскания должно иметь правовую основу. В этой связи действия работника, признаваемые проступком, должны быть запрещены нормой законодательства, коллективно-договорного или локального акта, трудового договора. Соответственно, разрешенные этими актами действия преследоваться не должны.

3. Меры ответственности должны быть адекватны, соразмерны тяжести дисциплинарного проступка, носить разумный характер в соответствии с выполняемой работой и поставленными перед работником целями. Работник должен быть предупрежден о наказании, которое налагается до истечения срока давности проступка. Обычно такой срок устанавливается коллективным договором и составляет от одной недели до двух месяцев со дня совершения дисциплинарного проступка. Как правило, работодатель не может наказать работника, не получив от него объяснений[1].

Среди мер дисциплинарной ответственности чаще всего применяются замечание, выговор, перевод на другую работу с понижением или сохранением заработной платы, понижение в должности или отказ повысить в должности, дисциплинарное увольнение без предупреждения и без выплаты выходного пособия. В большинстве странах Запада, в части развивающихся стран и в некоторых постсоветских республиках (Азербайджан, Узбекистан, Эстония) к таким мерам отнесен и штраф. Однако их использование допускается при наличии двух условий: во-первых, его размер ограничен, например, в Италии четырехчасовым заработком; во-вторых, взысканный штраф поступает в фонд трудового коллектива или на благотворительные цели. В Великобритании и Франции дисциплинарные штрафы не допускаются. В качестве меры дисциплинарной ответственности может применяться и отстранение от работы, в том числе из предосторожности. Это касается тех случаев, когда лицо, совершившее дисциплинарный проступок, отстранено от работы на период дисциплинарного расследования или судебного разбирательства. При этом в ФРГ, Новой Зеландии и Вели-

[1] См.: *Шерегов С.А.* Производственная дисциплина и трудовой распорядок в странах с развитой рыночной экономикой // Труд за рубежом. 2001. № 2. С. 139–154.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

кобритании отстраненному таким образом работнику выплачивается заработная плата, а в США, Канаде, Франции и Швейцарии ее разрешено удерживать. В Италии отстранение без сохранения заработной платы не должно превышать 10 дней. Весьма двусмысленным выглядит запрет вывешивать на доске объявлений организации уведомления о дисциплинарном взыскании с указанием фамилии работника и совершенного им проступка (ФРГ, Швейцария)[1]. Гораздо разумнее поступили в Австрии, где такая процедура разрешена, но без оскорбительных формулировок. В противном случае дисциплинарная ответственность утратит характер властного осуждения и примет нехарактерный для нее почти интимный характер.

Особого внимания достойна распространившаяся в последние годы практика правого регулирования дисциплинарной ответственности на локальном уровне посредством принятия «книг персонала»[2]. В нормативной части такой книги среди прочего определяются порядок увольнения, виды приостановки трудовых отношений (в том числе отстранения от работы), способы обеспечения трудовой дисциплины и дисциплинарная процедура. В качестве общих тенденций выделяются следующие.

А. Дисциплинарные санкции не налагаются без проведения полного и всестороннего расследования проступка, а работник в письменной форме извещается о возбуждении против него дисциплинарного дела.

Б. Дисциплинарное дело рассматривает его менеджер, а если работник может быть за проступок уволен, то руководитель департамента.

В. Работнику должно быть сообщено о сути обвинений, а на дисциплинарное слушание он может пригласить профсоюзного функционера или сослуживца. Само дисциплинарное слушание стенографируется, а копия стенограммы передается работнику.

Г. Работник вправе обжаловать дисциплинарное взыскание руководителю кадровой службы, а окончательное решение сообщается работнику в письменной форме, что и завершает дисциплинарную процедуру.

Закрепленные в книге для персонала санкции делятся на две группы. Во-первых, это экстраординарная санкция, т.е. увольнение без предупреждения и выплаты выходного пособия. Она налагается за кон-

[1] См.: *Киселев И.Я.* Сравнительное и международное трудовое право. М., 1999. С. 178–180; *Он же*. Современный капитализм и трудовое законодательство. М., 1971. С. 86–87; *Киселев И.Я., Лушников А.М.* Трудовое право России и зарубежных стран. М., 2008. С. 386–392, и др.

[2] См. подробнее: *Киселев И.Я.* Новый облик трудового права стран Запада. М., 2003. С. 87–94.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

кретные виды дисциплинарных проступков, к числу которых обычно относят насильственные действия против сослуживцев, приставания, умышленное повреждение собственности работодателя, кража, обман, бесчестность, фальсификация документов фирмы и др. Во-вторых, это ординарные санкции, в том числе устное и письменное предупреждения, временное отстранение от работы без сохранения заработной платы, отказ от повышения заработной платы в течение определенного времени, увольнение с предупреждением и выходным пособием. Они налагаются за следующие виды дисциплинарных проступков: опоздание или небрежное оформление табеля учета рабочего времени, использование в устной речи проклятий и оскорблений, повреждение собственности работодателя по неосторожности и др. Таким образом, усиление личной (личностной) компоненты в трудовых правах работника, защита трудового достоинства личности диктуют правовую регламентацию достаточно подробного перечня дисциплинарных взысканий и дисциплинарных проступков, порядок производства по делу о дисциплинарном правонарушении.

Развитие законодательства о дисциплинарной ответственности в России

История правового регулирования труда показывает, что существуют три главных способа поддержания с помощью юридических инструментов трудовой дисциплины и обеспечения распорядка, необходимого для нормальной работы: эффективная, научная организация производства и труда; поощрения и наказания. В истории отечественного трудового права в том или ином сочетании использовались все эти три способа. В досоветский период доминировала роль наказания и отчасти поощрения. В советское время, особенно в период «военного коммунизма» и при командно-административной системе, непропорционально большую роль играл «кнут», т.е. наказания, хотя определенное место занимали и поощрения («пряник»), и чересчур малое место – научная организация труда, что было характерно и для досоветского периода. В конце советской эпохи в обществе созрело убеждение, что для обеспечения трудовой дисциплины необходимы прежде всего нормальная организация труда, порядок на производстве, эффективная система стимулирования работников, т.е. то, что сегодня именуется эффективным менеджментом. Но дисциплинарная ответственность была и остается важнейшим фактором поддержания дисциплины и эффективного функционирования производства и сферы услуг.

В России правила внутреннего распорядка получили некоторое распространение уже в первой половине XIX в. Но вопросы дисци-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

плинарной ответственности в них, как правило, четко не оговаривались. Отсюда имело место включение в них совершенно произвольных требований и нечетких, оценочных понятий. Как отмечал фабричный инспектор И.И. Янжул, на одной из фабрик правила содержали пункт о «беспрекословном повиновении» рабочих любым указаниям хозяина[1]. Даже примерный перечень видов дисциплинарных взысканий отсутствовал, а случаи насильственного обеспечения трудовой дисциплины не были редкостью. Например, во время пожара в январе 1882 г. на мануфактуре купца Хлудова погибло много рабочих, так как по распоряжению ее управляющего, англичанина Миленча, они были заперты внутри горящего здания. Целью таких действий явилось стремление обеспечить исполнение рабочими обязательств по сохранности имущества мануфактуры и для участия в тушении пожара[2].

Закон от 3 июня 1886 г. прямо предписывал в целях поддержания должного порядка заводским и фабричным управлениям составлять правила внутреннего распорядка. За нарушение этих правил рабочими (дисциплинарные правонарушения) заведующим заведениями предоставлялось право налагать на них штраф в размере 1 рубля за каждый случай или увольнять с работы. Кроме того, самовольное оставление работы до истечения срока договора личного найма запрещалось и каралось штрафом в размере суммы, вдвое превышающей зарплату за все неотработанное время. Этот вид ответственности имел гражданско-правовую природу и был аналогичен конструкции штрафной неустойки. Максимальный размер штрафа за нарушение трудовой дисциплины не должен был превышать одной трети заработка. Штрафы обжалованию не подлежали, но штрафные деньги должны были поступать в особый фонд при каждой фабрике и расходоваться с разрешения фабричной инспекции только на удовлетворение нужд рабочих. По Правилам, изданным 4 декабря 1894 г., штрафные деньги должны были направляться на пособия рабочим, потерявшим навсегда способность к труду или временно нетрудоспособным по болезни, а также роженицам за две недели до и за две недели после родов[3].

---

[1] См.: *Янжул И.И.* Фабричный быт Московской губернии. Отчет за 1882–1883 гг. фабричного инспектора над занятиями малолетних рабочих Московского округа. СПб., 1884. С. 83.

[2] См.: *Пажитнов К.А.* Положение рабочего класса в России. М., 1908. С. 15.

[3] См.: *Лушникова М.В., Лушников А.М., Тарусина Н.Н.* Единство частных и публичных начал в правовом регулировании трудовых, социально-обеспечительных и семейных отношений. Ярославль, 2001. С. 46–47.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Таким образом, основными видами дисциплинарной ответственности стали штраф и увольнение. Особенно остро рабочие реагировали на штрафы. К началу XX в. их реальный размер чаще всего исчислялся долями процента, но в целом не превышал 5% от заработка. Рабочих возмущали прежде всего абсолютная произвольность наложения штрафов, полная незащищенность от них и невозможность обжалования, унизительная форма наложения. В связи с тем, что штрафы расходовались в пользу самих рабочих, у многих из них возникало предположение, что эта форма «издевательства и унижения» со стороны администрации[1].

Законодательство о дисциплинарной ответственности было систематизировано в УПТ (изд. 1913 г.). На фабричную инспекцию возлагалось наблюдение за исполнением фабрикантами и рабочими правил, определяющих их обязанности и взаимные отношения, а также рассмотрение и утверждение такс, табелей, расписаний, правил внутреннего распорядка (ст. 34). Эти правила составляло управление предприятием, и они должны были вывешиваться во всех мастерских (ст. 60). В качестве видов дисциплинарной ответственности предусматривались:

1) увольнение вследствие неявки рабочего на работу более трех дней подряд или в общей сложности более шести дней в месяц без уважительной причины либо вследствие дерзости или дурного поведения рабочего, если оно угрожает имущественным интересам предприятия или личной безопасности кого-либо из лиц управления предприятием или наблюдающих за работами (ст. 62). Отметим, что «дерзость или дурное поведение» были оценочными категориями и трактовались чрезвычайно широко. Такая неопределенность вызывала справедливую критику современников УПТ, о чем будет сказано далее;

2) денежное взыскание (штраф), которое налагалось за неисправную работу, прогул, нарушение порядка. Этот перечень был закрытым (ст. 104). «Неисправной работой» считалось производство рабочим по небрежности недоброкачественных изделий, порча им при работе материалов, машин и иных орудий производства (ст. 105). «Прогулом» признавалась неявка на работу в течение не менее половины рабочего дня (ст. 106). «Нарушение порядка» включало в себя девять составов нарушений (например, несвоевременная явка на работу или самовольная отлучка с нее, приход на работу в пьяном виде и др.), названных в УПТ (ст. 107).

[1] См.: *Тимофеев П.* Чем живет русский рабочий. СПб., 1906. С. 65–76.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Привлечение к дисциплинарной ответственности не препятствовало привлечению работника к имущественной ответственности в судебном порядке за ущерб, причиненный владельцу предприятия. Максимальный размер штрафа устанавливался по каждому виду дисциплинарного проступка (за прогул – не свыше 3 рублей в общей сложности, за каждое нарушение порядка – не свыше одного рубля). Общий размер денежного взыскания по-прежнему не мог превышать одной трети заработка (ст. 109). Если размер взыскания превышал этот предел, то работодатель имел право расторгнуть договор. Как и ранее, распоряжение о наложении взысканий обжалованию не подлежало, но о несогласии с ним рабочий мог заявить при посещении заведения чина фабричной инспекции или горного надзора. Все взысканные суммы, как и ранее, шли в особый капитал, который мог употребляться только на нужды самих рабочих. Таким образом, УПТ определил рамки применения дисциплинарной ответственности, общие основания привлечения к ней. Конкретизация положений закона должна была осуществляться в правилах трудового распорядка, особых табелях и иных локальных актах.

В советский период до принятия КЗоТа 1918 г. трудовая дисциплина регулировалась исключительно на локальном уровне. На отдельных предприятиях заводскими и фабричными комитетами, общими собраниями рабочих и служащих, профсоюзными органами принимались следующие виды локальных актов: уставы дисциплины (самодисциплины); уставы наказаний за нарушение трудовой дисциплины; положения о трудовой дисциплине; правила трудовой дисциплины; инструкции о правилах внутреннего распорядка и др. Никакой системы как в наименовании актов, статусе принимающих их органов, так и в содержании обнаружить нельзя. При этом все они имели четкую «антиработодательскую» направленность, принимались в лучшем случае с учетом мнения работодателя, исключали штрафы, а чаще всего и увольнения из числа дисциплинарных взысканий. Отметим, что в 1918 г. по инициативе фабричных и заводских комитетов принимались правила внутреннего распорядка, содержащие конкретные составы дисциплинарных проступков и санкций за их совершение[1]. Этот опыт нельзя признать удачным, так как специфика производств и разнообразие проявления трудовой дисциплины, как и ее наруше-

[1] См.: Документы по истории Гражданской войны в СССР. М., 1941. С. 134 и др.; Рабочий контроль и национализация промышленных предприятий Петрограда в 1917–1919 гг. Л., 1947. Т. 1. С. 444 и др.; Установление советской власти в Ярославской губернии. Ярославль, 1975. С. 75, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ний, делают такую формализацию практически невозможной. В дальнейшем такие попытки предпринимались законодателем и обосновывались учеными, но успехом это так и не увенчалось.

Большое влияние на формирование советского законодательства о дисциплинарной ответственности оказал В.И. Ленин, который допускал «резкие формы диктаторства» для наведения трудовой дисциплины и требовал «беспрекословного подчинения единой воле для успеха в процессе работы, организованной по типу крупной машинной индустрии». Он прямо указывал: «...что касается карательных мер за несоблюдение трудовой дисциплины, то они должны быть строже. Необходима кара вплоть до тюремного заключения. Увольнение с завода тоже может применяться, но характер его совершенно изменяется. При капиталистическом строе увольнение было нарушением гражданской сделки. Теперь же при нарушении трудовой дисциплины, особенно при введении трудовой повинности, совершается уже уголовное преступление, и за это должна быть наложена определенная кара»[1]. 14 ноября 1919 г. Ленин подписал Декрет СНК РСФСР «О рабочих дисциплинарных товарищеских судах», который предусматривал в качестве наказания за дисциплинарные проступки не только выговор и перемещение на низшую должность, но также посылку на тяжелые общественно-необходимые работы, а при неоднократном нарушении трудовой дисциплины – увольнение. За преступления в области труда судили общие суды[2]. Примечательно, что инициатором привлечения к суду могла быть не только администрация, но и профсоюзы, призванные защищать интересы работников. Такие специальные дисциплинарные суды были ликвидированы в 1922 г. За этот период утвердилось мнение, что соблюдение трудовой дисциплины является по сути публично-правовой обязанностью работника и ответственность за ее нарушение может носить уголовный характер.

Впервые вопрос о выработке проекта общего положения о трудовой дисциплине был поднят на заседании Высшего совета народного хозяйства (ВСНХ) РСФСР 27 марта 1918 г., а 1 апреля того же года Президиум ВСНХ рассмотрел представленную ВЦСПС резолюцию о трудовой дисциплине[3]. Но единого положения о трудовой дисциплине так и не было выработано. Неслучайно КЗоТ 1918 г. содержал на этот счет только несколько статей. Правила внутреннего распорядка

[1] *Ленин В.И.* Полн. собр. соч. Т. 36. С. 213.
[2] СУ РСФСР. 1919. № 56. Ст. 537.
[3] См. подробнее: *Горшенин К.П.* Правовое регулирование труда рабочих и служащих в первые годы Советской власти. М., 1939. С. 19 и далее.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

должны были вырабатываться для предприятий и хозяйств профсоюзами и утверждаться отделом труда. Эти правила должны были быть ясными и точными, содержать по возможности исчерпывающее указание на пределы и порядок ответственности за нарушение указанных в них обязанностей (ст. 124). Среди общего перечня оснований увольнений нарушение дисциплины не указывалось. Впрочем, допускалось увольнение работника в случае, если недостижение нормы выработки явилось следствием его недобросовестности или грубой небрежности. Такое увольнение осуществлялось без предупреждения (ст. 119). Надо иметь в виду, что при публично-правовой обязанности трудиться и в условиях всеобщей трудовой повинности дисциплинарное увольнение в значительной степени теряло свое карательное содержание.

КЗоТ 1922 г. зафиксировал сужение сферы государственного принуждения в рамках института дисциплинарной ответственности исходя из правового равенства сторон договора найма. Правила внутреннего распорядка для отдельных предприятий вырабатывались по соглашению между их администрацией и местным отделом профсоюзов и утверждались инспекцией труда (ст. 54). Они должны были содержать в себе указание на пределы и порядок ответственности за их нарушение. Предполагалось издание Примерных правил внутреннего распорядка НКТ по соглашению с ВЦСПС и ВСНХ. Единообразного перечня видов дисциплинарных взысканий и оснований их наложения закон не содержал. Отметим, что история советского законодательства о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности привлекала внимание отечественных исследователей[1], но в различные периоды акценты расставлялись по-разному в зависимости от «линии партии» или политической конъюнктуры.

Примерные правила внутреннего распорядка учреждений, предприятий и хозяйств были утверждены НКТ СССР 25 февраля 1924 г.[2] Уже в них указывалось несколько основных нарушений трудовой дисциплины. Конкретные составы дисциплинарных проступков, число которых доходило до 50, и санкции за их совершение предусматривались

[1] См.: *Михайленко Н.Т.* Правовые проблемы дисциплины труда в СССР. Фрунзе, 1972. С. 166 и далее; *Морозов А.А.* Развитие советского законодательства о дисциплине труда: историко-правовой аспект (1917–1941 гг.): Дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 2001; *Пятаков А.В.* Укрепление трудовой дисциплины. С. 141–147; *Чолпонбаев М.М.* Законодательство о дисциплине труда (историко-правовой анализ). Екатеринбург, 1994; *Шакирова И.А.* Дисциплинарная ответственность по советскому законодательству в период новой экономической политики: Дис. ... канд. юрид. наук. Казань, 2005, и др.

[2] Известия НКТ СССР. 1924. № 12.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

в табелях взысканий, прилагаемых к Примерным правилам. Первый Табель взысканий был приложен к Правилам внутреннего распорядка для предприятий электро- и металлопромышленности, утвержденным НКТ СССР 13 мая 1925 г.[1] Развернутый Табель взысканий прилагался к Примерным правилам внутреннего распорядка для промышленных предприятий, утвержденным Постановлением НКТ СССР от 19 июля 1927 г., а его сменил Табель от 27 августа 1929 г.[2] В Табеле взысканий перечень составов дисциплинарных проступков носил примерный характер и мог применяться по аналогии к другим нарушениям трудовой дисциплины или изменяться и дополняться администрацией совместно с профсоюзными органами. До 1930 г. в Примерных правилах и Табелях предусматривалось, как правило, два вида взысканий: выговор с объявлением по цеху или отделу и извещением ФЗМК, а также увольнение. Допускалось привлечение по согласованию с профсоюзной организацией к ответственности перед производственным (товарищеским) судом. В тот период социальное назначение трудового права пока еще находило отражение как на уровне законодательства, так и правовой идеологии. Как отмечал Я.А. Канторович, «общие начала обязательственного права, рассчитанные на товарно-имущественный оборот, не могут иметь применение к трудовому договору без некоторых изменений и отступлений, так как мы имеем дело не с имуществом, а с личностью человека, которая стоит вне гражданского оборота и должна быть защищена в своих неотъемлемых правах»[3].

С 1932 г. разрешалось увольнять работника за прогул даже в течение одного дня с последующим лишением его права пользоваться продовольственными и промышленными карточками и выселением из служебной квартиры. Увольнение, таким образом, влекло за собой целый ряд неблагоприятных последствий административного характера. К середине 30-х годов государственная политика, в том числе в сфере дисциплины труда, была резко ужесточена. Этот процесс инициировало Постановление СНК СССР, ЦК ВКП(б) и ВЦСПС от 28 декабря 1938 г. «О мероприятиях по упорядочению трудовой дисциплины, улучшению практики государственного социального страхования и борьбе с злоупотреблениями в этом деле». В соответствии с ним опоздание на работу и преждевременный уход с нее, а также бездельничанье в рабочее время приравнивались к прогулу, а последний вскоре был при-

[1] Известия НКТ СССР. 1925. № 29.
[2] Там же. 1927. № 32–33; 1929. № 37.
[3] *Канторович Я.А.* Коллективный договор. Л., 1924. С. 184.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

равнен к уголовному преступлению. Указом Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1940 г.[1] запрещалось расторжение трудового договора в одностороннем порядке, что фактически означало прикрепление работника к предприятию. Указом Президиума Верховного Совета СССР от 10 августа 1940 г. «Об уголовной ответственности за мелкие кражи на производстве и хулиганство» была усилена уголовная ответственность за мелкие преступления, совершаемые на производстве[2], что давало администрации дополнительные рычаги воздействия на рабочих. Эти указы резко увеличили число осужденных за прогулы и мелкие хищения на производстве. Только за 1940 г. число таковых составило 560 тыс. человек. В дальнейшем имело место усиление наказаний за нарушение трудовой дисциплины, выпуск бракованной продукции, несоблюдение технологических нормативов. Выпуск недоброкачественной или некомплектной продукции был приравнен к вредительству, а руководители, уклонявшиеся от предания суду своих работников, сами подлежали уголовной ответственности. В Типовых правилах внутреннего трудового распорядка, утвержденных СНК СССР 18 января 1941 г.[3], предусматривалось пять видов дисциплинарных взысканий: замечание, выговор, строгий выговор, перевод на другую нижеоплачиваемую работу сроком до 3 месяцев или смещение на низшую должность на тот же срок, увольнение за систематическое неисполнение трудовых обязанностей.

С началом Великой Отечественной войны меры дисциплинарного воздействия еще больше ужесточились, а самовольный уход с производства приравнивался к дезертирству. Фактически на оборонных предприятиях вводилась военная дисциплина, и они представляли собой в определенной степени тыловые воинские части. В феврале 1942 г. Указом Президиума Верховного Совета СССР[4] на период военного времени трудоспособное население мобилизовалось для работы на производстве и в строительстве[5].

В 1951 г. ответственность за прогулы, кроме длительных и неоднократных, перестала быть уголовной, и допустившие их работники подлежали мерам дисциплинарного и общественного воздействия. Последние осуществляли товарищеские суды. Наконец, Указом Президиума Верховного Совета СССР от 25 апреля 1956 г. полностью от-

[1] ВВС СССР. 1940. № 20.
[2] ВВС СССР. 1940. № 28.
[3] СП СССР. 1941. № 4. Ст. 63.
[4] ВВС СССР. 1942. № 2, 6.
[5] См. подробнее: *Лушников А.М.* Наука трудового права России. М., 2003. С. 210–212.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

менялась уголовная ответственность за прогулы и самовольный уход с работы без уважительных причин, и восстанавливалось право увольняться по собственному желанию без ограничений[1]. 12 января 1957 г. были утверждены новые Типовые правила внутреннего трудового распорядка, где перечень видов дисциплинарных взысканий остался прежним, но впервые был установлен исчерпывающий перечень поощрений, применяемых администрацией по согласованию с ФЗМК[2]. В эти Правила в дальнейшем вносились изменения, а новые Типовые правила, принятые в 1972 г., содержали тот же перечень видов дисциплинарных взысканий. Рецидивы старых подходов периодически проявлялись в том, что работники привлекались к дисциплинарной ответственности за проступки (хулиганство, пьянство), которые прямо не были связаны с трудовой дисциплиной[3].

Наработанный опыт был использован при подготовке Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде (1970 г.) и КЗоТа РСФСР (1971 г.). Соответственно в ст. 56 и 135 данных актов предусматривались все те же пять видов дисциплинарных взысканий. Наиболее спорным из них можно считать перевод на нижеоплачиваемую работу сроком до 3 месяцев или смещение на низшую должность на тот же срок. Данная мера ответственности имела сложную правовую природу и влекла неблагоприятные последствия личного, организационного и имущественного характера одновременно. Порядок применения данного взыскания конкретизировался судебной практикой, которая устанавливала целый ряд ограничений: не допускался перевод на другое предприятие или в другую местность, на работу, не соответствующую состоянию здоровья[4]. Позднее в КЗоТ были внесены дополнения, в соответствии с которыми допускался перевод на работу или должность, не обусловленную трудовым договором, независимо от профессии и специальности работника за следующие виды дисциплинарных проступков: прогул, появление на работе в нетрезвом состоянии, систематическое нарушение трудовой дисциплины[5]. Примечательно, что отечественные ученые, опираясь на судебную практику, доказывали ограниченную эффективность данной меры, подчеркивали необоснованность переводов «за пределами профессии», на другое

[1] ВВС СССР. 1956. № 10. Ст. 203.
[2] Бюллетень ГКТ СССР. 1958. № 1.
[3] ВВС СССР. 1966. № 30. Ст. 595; ВВС РСФСР. 1967. № 15. Ст. 333; 1972. № 25. Ст. 639, и др.
[4] Бюллетень Верховного Суда РСФСР. 1972. № 7; 1977. № 6, и др.
[5] ВВС РСФСР. 1983. № 51. Ст. 1782.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

предприятие или в другую местность в качестве меры дисциплинарной ответственности[1]. Более того, ряд ученых еще в 70-е годы констатировал экономическую неэффективность перевода работника на нижеоплачиваемую работу в качестве меры дисциплинарного взыскания. В.И. Никитинский писал: «Применение этого дисциплинарного взыскания в виде временного перевода влечет отрицательные последствия не только для работника, но и для предприятия, поскольку последнему экономически невыгодно использовать работника (особенно квалифицированного) не по специальности»[2].

Отметим, что рассматриваемое дисциплинарное взыскание носило характер принудительного труда. В течение срока его действия работнику запрещалось увольнение по собственному желанию. Согласно Основам законодательства Союза ССР и союзных республик о труде (в редакции Указа Президиума Верховного Совета от 12 августа 1983 г.) время выполнения работ, на которые рабочий или служащий переведен за нарушение трудовой дисциплины, в срок предупреждения об увольнении по собственному желанию не засчитывалось. Очевидно, что в данном случае нарушались международно-правовые нормы о запрете принудительного труда. Это дисциплинарное взыскание было исключено из перечня взысканий, установленных трудовым законодательством только на рубеже 80–90-х годов.

Во многом благодаря позиции ведущих ученых-трудовиков наш законодатель отказался от расширения перечня дисциплинарных взысканий. В периодических и научных изданиях в 70–80-е годы весьма широко пропагандировались дополнительные меры правового воздействия, применяемые к нарушителям трудовой дисциплины (лишение премий, перенос отпуска на зимнее время, перенос сроков выплаты заработной платы на более поздние сроки, отработка прогулов и др.), о чем мы более подробно скажем далее. Однако совсем не в унисон звучали обоснованные выводы В.И. Никитинского о том, что результаты измерения эффективности различных санкций показывают, что «никаких серьезных обоснований, доказывающих, что узаконение большинства рекомендуемых дополнительных санкций приведет к существенному укреплению трудовой дисциплины, пока не имеется»[3]. Более того, продолжал ученый, «повышение эффективности санкций,

[1] См.: *Безина А.К.* Вопросы теории трудового права и судебная практика. Казань, 1976. С. 62–63; *Ставцева А.И.* Правовые вопросы перераспределения трудовых ресурсов. М., 1974. С. 136–137.

[2] *Никитинский В.И.* Эффективность норм трудового права. М., 1971. С. 141.

[3] *Никитинский В.И.* Указ. соч. С. 145.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

применяемых к нарушителям трудовой дисциплины, следует добиваться в первую очередь совершенствуя порядок их применения. Например, эффективность санкций определяется прежде всего не их тяжестью, а правильностью выбора той или иной меры воздействия по отношению к конкретному лицу»[1].

В последние годы советской эпохи карательная составляющая трудовой дисциплины была несколько ослаблена. В 1988 г. в КЗоТе РСФСР (ст. 128) была закреплено следующее положение: «Трудовая дисциплина... обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы». Эта формула знаменовала собой отход от преимущественно публично-правовых подходов к регулированию трудовой дисциплины и открывала путь к более широкому использованию частноправовых и организационных методов поддержания порядка и дисциплины на производстве. В послесоветскую эпоху именно такой подход был принят законодателем. В ТК РФ раздел 8 назван не просто «Трудовая дисциплина», как в КЗоТе РСФСР, а «Трудовой распорядок. Дисциплина труда». Раздел по сравнению с КЗоТом резко сокращен. Вместо прежних 12 статей осталось 7 статей (ст. 189–195). В новой регламентации трудового распорядка и дисциплины труда присутствуют как частноправовые, так и публично-правовые начала, но акцент сделан на частноправовых методах. В ТК РФ перечень общих дисциплинарных взысканий был сокращен и включает замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям (ст. 192), а также порядок их применения (ст. 193). Этот перечень остался закрытым на уровне ТК РФ и иных федеральных законов, уставов и положений о дисциплине для отдельных категорий работников. Поскольку установление видов дисциплинарных взысканий и порядок их применения ТК РФ (ст. 6) относит к сфере исключительной компетенции Российской Федерации, поскольку уставы и положения о дисциплине могут приниматься только федеральными законами (ст. 189). Соответственно не допускается установление иных дисциплинарных взысканий в локальном, коллективно-договорном или индивидуально-договорном порядке.

В этой части показательно Решение Верховного Суда РФ от 11 апреля 2006 г. № ГКПИ06-283 «Об отказе в удовлетворении заявления о признании частично недействующим подпункта «д» пункта 10 Устава о дисциплине работников организаций с особо опасным производст-

[1] *Никитинский В.И.* Указ. соч. С. 146.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

вом в области использования атомной энергии, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 10 июля 1998 г. № 744[1].

Л. обратился в Верховный Суд РФ с указанным выше заявлением, сославшись на то, что оспариваемый в указанной части пункт Устава, в соответствии с которым на него было наложено дисциплинарное взыскание в виде увольнения, не соответствует Конституции РФ, требованиям Трудового кодекса РФ и ограничивает его трудовые права и свободы, гарантированные Конституцией РФ. Считает, что применение к нему указанного дисциплинарного взыскания на основании оспариваемого пункта Устава за однократное нарушение законодательства РФ в области использования атомной энергии является неправомерным, поскольку такого рода взыскания могут применяться, если они установлены федеральным законом.

Отказывая в удовлетворении заявленного требования, Верховный Суд РФ пришел к выводу об отсутствии каких-либо противоречий между оспоренным положением Устава и требованиями федерального закона, поскольку подп. «д» п. 10 Устава не вводит какого-либо нового вида дисциплинарного взыскания, не предусмотренного Трудовым кодексом РФ и не устанавливает иных оснований, не предусмотренных ст. 61 ФЗ «Об использовании атомной энергии», а лишь определяет случаи применения предусмотренного законом вида взыскания за также предусмотренные законом нарушения дисциплины для определенных категорий работников организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии.

Право применять или не применять дисциплинарные взыскания, а также право выбора той или иной меры дисциплинарного взыскания осталось за работодателем. Основанием применения служит дисциплинарный проступок, легальное определение которого содержится в ТК РФ (ст. 192). *Дисциплинарным проступком признается неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.* Согласно п. 35 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» под неисполнением или ненадлежащим исполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей следует понимать нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил

[1] Бюллетень Верховного Суда РФ, 2007, № 2.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

и др. Конкретные виды дисциплинарных проступков названы только в отношении применения дисциплинарных увольнений (ст. 81 и 336; ч. 3 ст. 192 ТК РФ). Во всех иных случаях перечень дисциплинарных проступков выводится из общего определения дисциплинарного правонарушения. Новеллой следует признать и возможность применения оснований увольнения за нарушения трудовой дисциплины, предусмотренные трудовым договором. Но такие основания допустимы лишь в случаях, прямо предусмотренных ТК РФ и федеральными законами (например, п. 13 ч. 1 ст. 81, ст. 307). И в КЗоТе 1971 г., и в ТК РФ (в ред. ФЗ от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ) назван закрытый перечень оснований дисциплинарных увольнений. При этом по КЗоТу 1971 г. увольнения за утрату доверия и за аморальный проступок не считались дисциплинарными взысканиями. В этой связи ранее в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ № 16 от 22 декабря 1992 г. «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров» (ныне отменено) разъяснялось, что названные случаи прекращения трудового договора в силу ст. 135 КЗоТ 1971 г. не являются мерой дисциплинарного взыскания, применение которой обусловлено сроками, установленными законом. Вместе с тем, рассматривая дела о восстановлении на работе уволенных по указанным основаниям, судам следовало принимать во внимание время, истекшее с момента совершения аморального проступка и виновных действий работника, к которому утрачено доверие, его последующее поведение и другие конкретные обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения спора[1]. С внесением изменений в ТК РФ ситуация изменилась, и названные основания увольнения признаются в качестве меры дисциплинарного взыскания, так как речь идет о совершении дисциплинарного проступка. Исключение составляют случаи, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником не по месту работы и не в связи с исполнением им трудовых обязанностей. В последнем случае трудовой договор может быть расторгнут по п. 7 или 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не позднее одного года со дня обнаружения данного нарушения работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

Порядок применения дисциплинарных взысканий связан с характеристикой принципов дисциплинарной ответственности и производства по делу о дисциплинарном правонарушении. В кодифицированных актах трудового законодательства названные принципы

[1] Бюллетень Верховного Суда РФ. 1993. № 11; 1998. № 3.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

имели и имеют преимущественно смысловое закрепление. В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 *среди общих принципов юридической, а следовательно, и дисциплинарной, ответственности названы справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм* (п. 53).

Обратимся к судебной практике, в частности к Определению Конституционного Суда РФ от 17 октября 2006 г. № 381-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Кашаева Д.Д. на нарушение его конституционных прав подпунктом «а» пункта 6 части первой статьи 81 и статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации, частью второй статьи 61 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации»[1].

По мнению заявителя, подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, как не содержащий перечня неуважительных причин отсутствия на рабочем месте, а также критериев, позволяющих оценивать причины такого отсутствия как неуважительные, и ст. 193 Кодекса, как предоставляющая право работодателю применять дисциплинарное взыскание в виде увольнения с работы без затребования объяснения непосредственно от работника, не соответствуют ст. 7 (ч. 2) и 37 (ч. 1 и 3) Конституции РФ.

Конституционный Суд указал, что решение работодателя о признании конкретной причины отсутствия работника на работе неуважительной и, как следствие, увольнение его за прогул могут быть, таким образом, проверены в судебном порядке. При этом отсутствие в оспариваемой норме перечня «неуважительных причин» само по себе не может рассматриваться как нарушающее конституционные права граждан, поскольку, осуществляя судебную проверку и разрешая конкретное дело, суд действует не произвольно, а исходит из общих принципов юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности (в частности, таких как справедливость, соразмерность, законность) и, руководствуясь оспариваемыми заявителем нормами ТК РФ во взаимосвязи с другими его положениями, оценивает всю совокупность конкретных обстоятельств дела, в том числе проверяет и оценивает обстоятельства и мотивы отсутствия работника на работе, предшествующее поведение работника, его отношение к труду и др.

Рассмотрим некоторые из принципов дисциплинарной ответственности.

Принцип законности означает закрытый перечень дисциплинарных взысканий, предусмотренных трудовым законодательством, и соблю-

[1] Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. № 2.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

дение порядка применения дисциплинарных взысканий, предусмотренных законодательством. Сроки привлечения к дисциплинарной ответственности являются по своей природе давностными, пресекательными сроками (не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка и шести месяцев со дня его совершения либо не позднее 2 лет – по актам ревизий и проверок). В отличие от сроков исковой давности, эти сроки не подлежат восстановлению в случае их пропуска работодателем по уважительным причинам и не прерываются. Данные сроки могут приостанавливаться, а после прекращения предусмотренных обстоятельств продолжать течь далее. Срок один месяц со дня обнаружения проступка может приостанавливаться на период болезни работника либо пребывания его в отпуске. Приостанавливается указанный срок также на период времени, которое необходимо на учет мнения представительного органа работников либо в иных случаях, установленных коллективными договорами, соглашениями. На наш взгляд, здесь стоит указать и на «период времени, которое необходимо на получение согласия представительного органа работников» на привлечение к дисциплинарной ответственности (ст. 39, 374 ТК РФ (в части, касающейся п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ))[1]. В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 указано, что отсутствие работника на работе по иным основаниям, в том числе в связи с использованием дней отдыха (отгулов) независимо от их продолжительности не прерывает течение указанного срока (п. 34). На наш взгляд, такая формулировка некорректна, так как правильнее говорить, что в этом случае течение данного срока не приостанавливается. Прерваться и начать течь заново он не может ни в каком случае в силу своей правовой природы.

Кроме того, особенностью этих сроков является порядок исчисления в совокупности применительно к конкретному дисциплинарному проступку. День обнаружения дисциплинарного проступка конкретизирован, определен судебной практикой. Согласно вышеупомянутому Постановлению Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 таким днем признается день, когда лицу, которому по работе (служ-

[1] В п. 25 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 закрепленное положение о том, что если увольнение работника требует согласия вышестоящего профсоюзного органа, то он может быть уволен не позднее одного месяца со дня получения такого согласия. Но это не решает вопрос с дисциплинарной ответственностью, не связанной с увольнением, представителей работников, участвующих в коллективных переговорах. Согласие в данном случае надо получить от органа, уполномочившего их на представительство (ст. 39 ТК РФ).

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

бе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий (п. 34). Срок, исчисляемый со дня совершения дисциплинарного проступка (6 месяцев и 2 года), приостанавливается на время производства по уголовному делу (ст. 193). Полагаем, что следовало бы дополнить названную статью ТК РФ указанием и «на время производства по делу об административном правонарушении». В п. 44 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 определено, что месячный срок для применения дисциплинарного взыскания по подп. «г» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ исчисляется со дня вступления в силу приговора суда либо постановления уполномоченного лица (органа) по административному делу. При этом остается целый ряд вопросов, как, например, что будет, если административное или уголовное дело из-за неоперативности компетентных государственных органов возбуждено спустя более чем шесть месяцев после совершения дисциплинарного проступка или одного месяца со дня его обнаружения, а без такового привлечь работника к дисциплинарной ответственности запрещено? Надо ли сокращать месячный срок, если о нарушении работодателю было известно в день его совершения, а административное или уголовное дело было возбуждено из-за медлительности представителей работодателя в их инициировании, например, только спустя 27 дней? В последнем случае пройдет практически двойной по отношению к установленному законом срок.

Особую правовую природу имеет срок действия дисциплинарного взыскания (1 год). Юридическое значение этого срока заключается в определении временных границ такого юридического факта, как факт-состояние. Этот юридический факт-состояние является необходимым юридическим фактом в фактическом составе при увольнении работника за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Ранее в КЗоТе 1971 г. этому юридическому факту придавалось еще одно правовое значение: действовал запрет на применение к работнику мер поощрения в течение срока действия дисциплинарного взыскания. ТК РФ такого запрета не содержит. Истечение этого срока означает аннулирование последствий наказания, т.е. работник считается не имеющим наказание. Но этот срок может быть прерван новым дисциплинарным наказанием, по которому начнет исчисляться новый годичный срок действия взыскания. И последняя его особенность связана с предоставлением права работодателю досрочно снять с работника дисциплинарное взыскание (ст. 194 ТК РФ).

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Таким образом, в руководящей судебной практике принцип законности реализации дисциплинарной ответственности получил прикладное обоснование. Так, Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 17 марта 2004 г. № 2 указал, что с целью вынесения законных и обоснованных решений по делам о восстановлении на работе судам необходимо выяснять, что: 1) совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора; 2) работодатель соблюдал сроки наложения дисциплинарного взыскания. Отметим, что предшествующее Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992 г. № 16 предписывало учитывать тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Этот перечень можно дополнить еще двумя условиями. Во-первых, это соблюдение работодателем порядка применения дисциплинарного взыскания. Эта процедура включает следующие стадии: выявление дисциплинарного проступка и подготовка дела (истребование от работника письменного объяснения; если он его не представил, то по истечении двух рабочих дней составление актов об отказе или уклонении от дачи объяснений; выявление причин и обстоятельств нарушения трудовой дисциплины); рассмотрение дела и наложение взыскания (соблюдение давностных сроков, выбор меры взыскания, издание приказа (распоряжения), ознакомление работника под роспись с приказом о наложении дисциплинарного взыскания в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе); исполнение дисциплинарного взыскания. Во-вторых, при применении мер дисциплинарного взыскания не допускаются решения и действия (бездействие) работодателя, унижающие достоинство работника в период трудовой деятельности.

Принцип ответственности за вину связан с презумпцией невиновности работника. Бремя доказывания вины работника в совершенном дисциплинарном правонарушении лежит на работодателе. Об этом косвенно свидетельствует предусмотренный ТК РФ порядок наложения дисциплинарного взыскания, в соответствии с которым до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснения в письменной форме (ст. 193). Но лаконичность и непоследовательность законодателя вызывает недоумение. Для сравнения обратимся к порядку применения материальной ответственности. В этом случае в ТК РФ в качестве обязательной ста-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

дии производства по делу о взыскании материального ущерба с работника указывается на обязанность работодателя устанавливать размер причиненного ущерба и причину его возникновения. Истребование от работника объяснения в письменной форме для установления причины возникновения ущерба является обязательным. Более того, работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки (ст. 247 ТК РФ).

Принцип презумпции невиновности работника означает:

1) работник считается невиновным, пока его вина не будет доказана работодателем в порядке, предусмотренном ТК РФ (ст. 193);

2) лицо, привлекаемое к дисциплинарной ответственности не обязано доказывать свою невиновность. Отказ работника от письменных объяснений по факту дисциплинарного проступка не является нарушением трудовой дисциплины;

3) неустранимые сомнения в виновности лица, привлекаемого к дисциплинарной ответственности, толкуются в пользу работника.

Так, например, в Обзоре судебной практики Верховного Суда РФ за IV квартал 2004 г. особо подчеркивалось, что отказ работника от дачи объяснения по поводу совершенных им действий не может расцениваться как дисциплинарный проступок. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации оставила без изменения решение областного суда, которым признан незаконным приказ о применении к истице дисциплинарного взыскания в виде выговора, указав следующее. Согласно ч. 1 ст. 193 ТК РФ обязанность по истребованию объяснения в письменной форме по поводу действий, совершенных работником, до применения к нему дисциплинарного взыскания лежит на работодателе. В случае отказа работника дать объяснение составляется соответствующий акт. Поскольку обязанности по даче объяснения работником названная норма не содержит, ответчик не вправе был расценивать отказ истицы в даче объяснений как нарушение служебной дисциплины.

Принцип справедливости предполагает в том числе *соразмерность* меры дисциплинарного взыскания тяжести совершенного проступка личности работника. Следует отметить, что в КЗоТе 1971 г. содержалось прямое указание на то, что работодатель обязан при наложении дисциплинарного взыскания учитывать тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующую работу и поведение работника (ст. 135). Более того, КЗоТ 1971 г. предусматривал, что в случае нарушения названного принципа реализации дисциплинарной ответственности, орган, рассматривающий трудовой

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

спор, вправе признать такое дисциплинарное наказание незаконным (ст. 136). Между тем в ТК РФ подобных нормативных положений не содержится, кроме требования учета тяжести совершенного проступка и обстоятельств, при которых он был совершен (ч. 5 ст. 192 в ред. ФЗ от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ). Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 говорит также об учете предшествующего поведения работника, его отношения к труду (п. 53). Соответственно, принцип справедливости не исключается из перечня принципов реализации дисциплинарной ответственности, поскольку он применим к любому виду юридической ответственности. Позиция законодателя, исключившего положение о праве органов по рассмотрению трудовых споров оценивать справедливость дисциплинарного взыскания, вызывала ранее на практике неоднозначные толкования: от признания этого права за названными органами до отказа им в таком праве. Как уже указывалось, в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 этот принцип текстуально закреплен.

Принцип однократности привлечения к дисциплинарной ответственности вытекает из принципов справедливости и законности и закреплен в ст. 193 ТК РФ. Он означает, что за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание, а равно никто не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности повторно за совершение одного и того же дисциплинарного проступка. В случаях длящихся правонарушений этот принцип не утрачивает своего значения, так как в данном случае повторное взыскание применяется не за тот же проступок, а за аналогичный. Это косвенно следует из п. 33 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2.

Некоторые ученые-трудовики вслед за специалистами в области теории права относят к принципам ответственности работников неотвратимость наказания[1]. Между тем для трудоправовой ответственности неотвратимость не является принципом, а в ч. 1 ст. 192 ТК РФ прямо закреплено, что применение дисциплинарных взысканий является правом, а не обязанностью работодателя. Это же касается и материальной ответственности работника, о чем будет сказано в следующем параграфе данного Курса.

Меры общественного воздействия за нарушение трудовой дисциплины

В советский период широкое распространение получили меры общественного воздействия, которые применялись наряду или вместо

[1] См.: Трудовое право России / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М., 2007. С. 519.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

мер дисциплинарного воздействия. Им придавалось юридическое значение. К возникновению таких мер первоначально привел правовой вакуум, который проявился в первые годы Советской власти, а равно идеологическая установка на расширение участия рабочих в управлении производством. Так, уже 12 сентября 1917 г. на объединенном заседании Совета рабочих депутатов и Совета профсоюзов г. Костромы был принят Устав наказаний за нарушение рабочей дисциплины. Первоначально взыскания налагались фабричным комитетом, а позднее был создан товарищеский суд с соответствующими полномочиями[1]. На такую практику наложилось утопическое представление о трудовой дисциплине при социализме как «дисциплине товарищеской связи», о которой неоднократно писал В.И. Ленин[2]. Тунеядцы и нарушители трудовой дисциплины официально именовались «вредными людьми», с антиобщественным поведением которых должны были бороться сами рабочие и весь народ. Определенное влияние на жесткость таких мер оказала политика военного коммунизма и Гражданская война. В итоге, как уже указывалось, Декретом СНК от 14 ноября 1919 г. учреждаются рабочие профессиональные дисциплинарные товарищеские суды «в виде особо тяжелого положения... в целях поднятия трудовой дисциплины и производительности». Такие суды действовали только на государственных предприятиях и могли привлекать не только к дисциплинарной ответственности, но и к тяжелым принудительным работам, лишению избирательных прав, а также заключению в концлагерь. Собственно, мерами дисциплинарного взыскания являлись выговор, снятие с должности, увольнение. В целом эффективность их деятельности даже современниками признавалась недостаточной, а их ликвидация в феврале 1922 г. – своевременной[3].

Тем не менее впоследствии деятельность товарищеских судов была возобновлена. Так, в РСФСР действовало Положение о товарищеских судах, утвержденное Указом Президиума Верховного Совета РСФСР от 3 июля 1961 г.[4] Товарищеские суды избирались на общих собраниях трудовых коллективов. Перечень мер воздействия, применяемых такими судами, включал, во-первых, общественно-правовые меры воздействия: обязать принести публичные извинения потерпевшему или коллективу; объявить товарищеское предупреждение; объявить обще-

[1] См.: Северный рабочий. 1917. 8 сентября.

[2] См.: *Ленин В.И.* Полн. собр. соч. Т. 35. С. 204; Т. 36. С. 385; Т. 39. С. 14 и др.

[3] См.: *Родин Д.* Рабочие профессиональные дисциплинарные товарищеские суды // Право и жизнь. 1922. № 1. С. 40–42.

[4] См.: Сборник законодательных актов о труде. М., 1970. С. 606.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ственное порицание; объявить общественный выговор с опубликованием или без опубликования в печати; наложить штраф в размере до 50 рублей. Последний применялся за административные проступки на производстве (мелкое хищение, мелкое хулиганство, распитие спиртных напитков на производстве). Во-вторых, товарищеский суд был вправе поставить перед руководителем организации вопрос о применении одной из следующих мер в соответствии с законодательством о труде: о переводе виновного на нижеоплачиваемую работу или о понижении в должности. Наложение дисциплинарного взыскания в этом случае вело к утрате самостоятельного значения меры общественного взыскания. В то же время наложение дисциплинарного взыскания не лишало товарищеский суд права рассмотреть тот же проступок по инициативе общественной организации или самого суда. Решению таких судов придавалось юридическое значение. Администрация предприятия имела право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение товарищеского суда или общественной организации (ст. 138 КЗоТа 1971 г.). Более того, меры общественного взыскания, применяемые товарищескими судами, действующие в течение года, учитывались наравне с дисциплинарными взысканиями при увольнении работника за систематические нарушения трудовой дисциплины (п. 3 ст. 33 КЗоТа 1971 г.). Отметим, что подобная практика сложилась еще до принятия КЗоТа 1971 г.[1] О.В. Абрамова достаточно обоснованно вывела обобщающую категорию «дисциплинарно-общественная санкция»[2]. Но при этом Л.А. Сыроватская справедливо подчеркивала, что дисциплинарная санкция и меры общественного взыскания сочетаться не могут, так как согласно КЗоТу 1971 г. (ст. 138) администрация имела право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива, товарищеского суда или общественной организации[3].

Наряду с перечисленными мерами общественного взыскания предусматривались иные меры общественного воздействия, которые носили преимущественно моральный характер: обсуждение поведения работника в профкоме, на собрании трудового коллектива, помещение критических статей в заводских многотиражных изданиях, сооб-

[1] См.: *Александров Н.Г.* Советское трудовое право. М., 1963. С. 320–321.

[2] См.: *Абрамова О.В.* Санкции в советском трудовом праве: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 1977. С. 14.

[3] См.: *Сыроватская Л.А.* Ответственность за нарушение трудового законодательства. С. 76.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

щение по местному радиовещанию. Взыскания по профсоюзной линии, а также партийные и комсомольские взыскания существенно влияли на карьерный рост работников, но не регулировались трудовым законодательством и формально не должны были иметь правовых последствий.

Таким образом, в советский период меры общественного воздействия традиционно определялись как «меры воздействия на нарушителя трудового распорядка и общественного правопорядка, имеющие воспитательное значение. Цель общественного воздействия – повлиять на сознание нарушителя с тем, чтобы добиться нужного для общества поведения»[1]. Л.А. Сыроватская отмечала, что «ни в одной отрасли права этим мерам не придается такого значения», как в трудовом праве. «Общественное разбирательство и осуждение коллектива, в котором трудится работник, может иметь не меньшее, а может быть, и большее воспитательное значение, чем применение санкций администрацией»[2]. Позднее в руководящих постановлениях Верховного Суда РФ появилось разъяснение, согласно которому в тех случаях, когда администрация передала вопрос на рассмотрение трудового коллектива, она не имеет права за тот же проступок подвергнуть нарушителя дисциплинарному взысканию, поскольку не воспользовалась предоставленным ей правом привлечь работника к дисциплинарной ответственности[3].

Новое Положение о товарищеских судах, утвержденное Указом Президиума Верховного Совета РСФСР от 11 марта 1977 г.[4], предусматривало некоторые дополнительные меры общественного воздействия. Так, товарищеский суд получил право ставить вопрос о лишении виновного в нарушении трудовой дисциплины полностью или частично вознаграждения по итогам работы за год, льготной путевки в дом отдыха или санаторий, о переносе очередности на получение жилплощади, об увольнении работника за утрату доверия или за совершение аморального проступка. Постановка таких вопросов перед работодателем товарищеским судом или трудовым коллективом не считалась, по мнению Л.А. Сыроватской, мерой воздействия, а признавалась только юридической инициативой. И если администрация не реализует этого представления, работник не считается подвергнутым взысканию[5].

---

[1] *Тимонов Н.А.* Трудовой распорядок на предприятии. М., 1974. С. 109.
[2] *Сыроватская Л.А.* Указ. соч. С. 74.
[3] См., например: Бюллетень Верховного Суда РФ. 1993. № 11.
[4] ВВС РСФСР. 1977. № 12. Ст. 254.
[5] См.: *Сыроватская Л.А.* Указ. соч. С. 75.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Примечательно, что данные суды непосредственно подчинялись руководителю соответствующего профсоюзного комитета предприятия и городским, районным Советам народных депутатов. Л.А. Сыроватская считала, что такое «двойное» подчинение не на пользу товарищеским судам, и предлагала оставить руководство товарищескими судами только за профкомами[1]. Между тем делегирование части дисциплинарной власти работодателя самим работникам под руководством профсоюза не соответствовало, на наш взгляд, социальному назначению трудового права и функциям профсоюза как представителя работников. К тому же эффективность деятельности таких судов была весьма проблематичной, что хорошо показано в известной советской кинокомедии «Афоня».

С принятием Закона СССР «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями» (1983 г.) трудовым коллективам были предоставлены полномочия в сфере обеспечения дисциплины труда, во многом перекликающиеся с полномочиями товарищеских судов. Трудовые коллективы были вправе применять к нарушителям меры общественного взыскания (товарищеское замечание, общественный выговор); передавать материалы о нарушителях трудовой дисциплины на рассмотрение товарищеских судов; ставить вопрос о привлечении нарушителей трудовой дисциплины к ответственности, включая перевод на нижеоплачиваемую работу и увольнение, о лишении премий, дополнительного отпуска за непрерывный стаж и другие предусмотренные законодательством меры воздействия[2]. По мнению ряда ученых-трудовиков, перечисленные меры общественного воздействия, применяемые трудовыми коллективами, имели правовое основание к применению и в постсоветский период, сохранял в этой части свою силу и вышеназванный Закон о трудовых коллективах[3]. Более того, сохраняла свою силу и ст. 37 КЗоТа 1971 г., согласно которой по требованию профсоюзного органа (не ниже районного) администрация обязана расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с должности, если он нарушает законодательство о труде, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту. В условиях господства социалистической собственности, когда

[1] См.: *Сыроватская Л.А.* Указ. соч. С. 78.

[2] ВВС СССР. 1983. № 15. Ст. 78.

[3] См.: Комментарий к Кодексу законов о труде Российской Федерации / Под ред. К.Н. Гусова. М., 2000. С. 333; *Полетаев Ю.Н.* Правопорядок и ответственность в трудовом праве. С. 89.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

речь шла о руководящих работниках государственных организаций, обязательность и выполнимость этих требований профсоюзных органов не вызывала вопросов. Для вышестоящих хозяйственных и государственных органов и руководителей это требование носило обязательный к исполнению характер. В конце 80-х годов в связи с легализацией идеи самоуправления трудового коллектива и выборности руководящих работников названная статья была дополнена указанием на осуществление этого профсоюзного требования на основании решения общего собрания (конференции) соответствующего трудового коллектива или по его уполномочию – совета трудового коллектива. В постсоветский период в условиях многоукладной экономики, легализации хозяйственных обществ и товариществ и иных организационно-правовых форм юридических лиц рассматриваемое полномочие профсоюзных органов фактически утратило свою силу и существовало только «на бумаге».

В советской теории трудового права обосновывалось положение о возрастании роли мер общественного воздействия «по мере дальнейшего усиления роли трудовых коллективов». О.В. Смирнов писал, что в перспективе «дисциплинарную ответственность как таковую, очевидно, следует вообще отменить и заменить ее общественно-правовой ответственностью. Основная тяжесть борьбы с нарушителями трудовой дисциплины, таким образом, ляжет на первичные трудовые коллективы и товарищеские суды. Администрация же сосредоточит внимание на главной своей функции – управлении предприятием»[1]. Однако названному прогнозу не суждено было сбыться.

В ТК РФ (ст. 195) представительному органу работников предоставлено право требовать привлечения к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей. Праву представительного органа работников корреспондирует обязанность работодателя рассмотреть это заявление и сообщить о результатах. Однако сроков, в течение которых работодатель обязан исполнить это требование, закон не содержит. Б.А. Шеломов полагал, что в этом случае уместна аналогия ч. 2 ст. 370 ТК РФ, где установлен недельный срок рассмотрения этого требования профсоюзов об устранении нарушений и принятых мерах[2]. Обязанность работодателя применить дисципли-

[1] *Смирнов О.В.* Концепция ускорения и совершенствования трудового законодательства // Советское государство и право. 1987. № 9. С. 60.

[2] См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. Ю.Н. Коршунов, Т.Ю. Коршунова, М.И. Кучма, Б.А. Шеломов. М. 2002. С. 442.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

нарное взыскание к названным лицам возникает только в том случае, если факты виновных нарушений ими трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективных договоров и соглашений подтвердились. Круг субъектов, к которым применима рассматриваемая статья, ограничен руководителями организаций, руководителями структурных подразделений организаций, их заместителями. Именно в таком ключе с учетом приоритета ТК РФ (ст. 5) должны применяться и положения Федерального закона от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 30), согласно которым по требованию профсоюзных органов работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с должностным лицом, которое нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет своих обязательств по коллективному договору, соглашению[1].

Виды дисциплинарной ответственности. Общая и специальная дисциплинарная ответственность

По общепринятой в советский период классификации дисциплинарная ответственность делилась, во-первых, на общую (по правилам внутреннего трудового распорядка и в соответствии с КзоТом) и, во-вторых, на специальную, которая в свою очередь делилась на дисциплинарную ответственность: а) в порядке подчиненности, б) по уставам о дисциплине, в) по особым положениям и правилам[2].

Основаниями разграничения общей и специальной дисциплинарной ответственности являются:

1) круг субъектов, подлежащих ответственности. Общая ответственность распространяется на всех работников, совершивших дисциплинарные проступки, если иное прямо не предусмотрено законом. Следовательно, круг субъектов, на которых распространяется специальная дисциплинарная ответственность, должен быть прямо определен специальным нормативно-правовым актом (Уставом, Положением и др.). Л.А. Сыроватская выделяла следующие виды специальных субъектов, трудовая деятельность которых была связана либо с осуществлением правомочий по руководству предприятием (учреждением) или их структурными подразделениями, либо с выполнением обязанностей по должностям, замещаемым по выборам или конкурсу, либо с работой в госаппарате, либо со специфической ролью отраслей на-

[1] СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 148.

[2] См.: *Пятаков А.В.* Укрепление трудовой дисциплины. С. 162; Советское трудовое право / Под ред. Н.Г. Александрова. М., 1972. С. 402–410 (автор главы – А.А. Абрамова); *Сыроватская Л.А.* Указ. соч. С. 91–93 и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

родного хозяйства и особым характером труда рабочих и служащих в этих отраслях[1];

2) меры дисциплинарных взысканий. Для случаев общей ответственности их конечный перечень устанавливался в КЗоТе, а при специальной ответственности могли быть установлены иные меры дисциплинарных взысканий в специальных нормативных актах;

3) порядок наложения и обжалования дисциплинарных взысканий. Общий порядок определялся в КЗоТе, а специальный, отличный от общего, мог устанавливаться иными нормативно-правовыми актами.

Как нам кажется, все эти основания следует учитывать в совокупности. В ТК РФ указывается на то, что федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие по сравнению с установленными в Кодексе дисциплинарные взыскания (ст. 192). Данная классификация видов дисциплинарной ответственности не утратила своего значения, кроме исключения ответственности в порядке подчиненности. При этом по своей природе это должны быть именно меры ответственности, а не иные меры.

Ярким примером является решение Верховного Суда РФ от 30 сентября 2004 г. № ГКПИ04-1214 «Об оставлении без удовлетворения заявления о признании недействующим абзаца 1 пункта 15 Положения о порядке присвоения класса квалификации машинистам локомотивов и мотор-вагонного подвижного состава на российских железных дорогах, утвержденного Приказом МПС РФ от 11 ноября 1997 г. № 23Ц»[2].

Как указал заявитель, оспариваемые положения нормативного правового акта не соответствуют действующему законодательству, так как установление дисциплинарного взыскания в виде понижения класса квалификации работнику нормативным правовым актом федерального органа исполнительной власти является незаконным и нарушает его трудовые права. Суд счел несостоятельными доводы заявителя о том, что понижение класса квалификации машиниста локомотива за невыполнение своих обязанностей: необеспечение безопасности движения и порчу локомотива по вине машиниста – это по сути дисциплинарное взыскание, не предусмотренное Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине. В отличие от дисциплинарного взыскания понижение класса

[1] См.: *Сыроватская Л.А.* Указ. соч. С. 49.
[2] Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 2.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

квалификации представляет собой оценку соответствия квалификации работника требуемому уровню профессиональной подготовки машиниста локомотива. Учитывая, что оспариваемые положения нормативного правового акта соответствуют трудовому законодательству, изданы компетентным федеральным органом исполнительной власти и не нарушают права и охраняемые законом интересы работников, заявление Г. не подлежит удовлетворению.

Дисциплинарная ответственность в порядке подчиненности

Ее истоки прослеживаются с первых лет советской власти. В целях поддержания дисциплины в государственном аппарате Декретом ВЦИК и СНК РСФСР от 26 апреля 1920 г. была введена особая дисциплинарная ответственность для членов исполкомов и служащих советских учреждений. Они могли подвергаться таким мерам взыскания, как выговор с опубликованием или без опубликования в печати, арест на срок до двух недель, смещение на низшую должность[1]. Постановлением ВЦИК от 7 июня 1923 г. учреждаются дисциплинарные суды для разбора дел о служебных проступках выборных советских работников, а Положение о таких судах утверждается 14 июня 1926 г.[2] Это были по сути органы административной юстиции, имевшие право, наряду с замечанием и выговором, перемещать на другую должность, подвергать домашнему аресту до одного месяца, лишать права занимать ответственные должности в государственных органах сроком до двух лет, а также увольнять за нарушение трудовой дисциплины.

Постановлением ЦИК и СНК СССР от 13 октября 1929 г.[3] были закреплены основы дисциплинарной ответственности руководящих работников, которые действовали до конца советского периода. Для лиц, пользующихся правом найма и увольнения, а также для ответственных работников иных категорий, перечень которых устанавливался НКТ СССР и союзных республик по согласованию с ВЦСПС и республиканскими советами профсоюзов, и всех должностных лиц, служащих по выборам, была установлена дисциплинарная ответственность в порядке подчиненности. Для них устанавливались следующие виды дисциплинарных взысканий: замечание, выговор, смещение на низшую должность сроком до одного года, увольнение от должности. При этом постановление о наложении дисциплинарного взыскания в порядке подчиненности могло быть обжаловано лицу или органу,

[1] СУ РСФСР. 1920. № 32. Ст. 155.
[2] Там же. 1923. № 54. Ст. 531; 1926. № 36. Ст. 291.
[3] СУ СССР. 1929. № 71. Ст. 670.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

непосредственно вышестоящему в отношении того лица или органа, которым взыскание было наложено. Их постановления по жалобам являлись окончательными и могли быть пересмотрены только в порядке надзора вышестоящими органами.

20 марта 1932 г. принимается Постановление ВЦИК и СНК РСФСР «О дисциплинарной ответственности в порядке подчиненности»[1], а частные ее случаи оговаривались в Постановлении ЦИК и СНК СССР от 7 июля 1932 г.[2] Перечень лиц, подпадающих под действие Постановления от 20 марта 1932 г., был утвержден Постановлением НКТ РСФСР от 4 августа 1932 г.[3] Впоследствии расширенный список таких лиц определялся Перечнем № 1, приложением к Положению о порядке рассмотрения трудовых споров (1974 г.)[4]. Очевидно, что лишение права на судебную защиту, а также на обжалование наложения взысканий в КТС целой категории руководящих работников нельзя признать обоснованным. Это прямо противоречило Всеобщей декларации прав человека (1948 г.). В постсоветский период такой вид ответственности утратил свое значение. Более того, согласно Конституции РФ (ст. 46) каждому гарантируется судебная защита прав и свобод. Соответственно, любые индивидуальные трудовые споры рассматриваются КТС и судами (ст. 382 ТК РФ).

Дисциплинарная ответственность по уставам о дисциплине

Впервые такой вид ответственности был легализован в годы Гражданской войны применительно к железнодорожникам. Постановлением Совета труда и обороны (СТО) РСФСР от 9 февраля 1920 г. комиссарам и администрации было дано право налагать на них такие взыскания, как смещение на низшую должность, временное отстранение от должности с назначением принудительных работ и арест. Последнее из названных взысканий и в дальнейшем было достаточно распространенной мерой дисциплинарной ответственности для работников железных дорог[5]. Наконец, 3 ноября 1930 г. было издано Положение о дисциплинарных взысканиях на транспорте[6], а с 1932 г. на отдельных видах транспорта взамен правил внутреннего распорядка

[1] СУ РСФСР. 1932. № 32. Ст. 152.
[2] СУ СССР. 1932. № 53. Ст. 319.
[3] Известия НКТ РСФСР. 1932. № 24.
[4] ВВС СССР. 1974. № 22. Ст. 325.
[5] См.: Постановление ЦИК и СНК СССР от 13 июня 1924 г. «О предоставлении НКПС права подвергать должностных лиц аресту за нарушение трудовой дисциплины» // Вестник ЦИК, СНК и СТО СССР. 1924. № 6. Ст. 209.
[6] Известия НКТ СССР. 1930. № 33.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

постепенно вводятся уставы о дисциплине (Устав гражданского воздушного флота 1932 г., Устав о дисциплине работников железных дорог 1933 г., Устав о дисциплине рабочих и служащих водного транспорта 1934 г., Устав службы рыболовного надзора 1938 г. и др.). Число таких уставов постоянно росло, а в годы Великой Отечественной войны, а также в 1949–1950 г. они подверглись пересмотру. В период с 1965 по 1974 гг. принимаются новые уставы о дисциплине, действовавшие в основном до конца советского периода. Как правило, они утверждались на уровне СНК, а впоследствии Советом Министров СССР или РСФСР. К этому времени арест как мера дисциплинарной ответственности уже не применялся. Преобладали такие меры, как понижение в должности, лишение специального права или звания, перевод на другую работу.

Многие положения этих уставов, как, например, изъятие диплома (свидетельства) специалиста морского флота, вызывали справедливую критику советских ученых-трудовиков[1]. При этом не был урегулирован целый ряд вопросов о соотношении норм данных уставов и правил внутреннего трудового распорядка.

В части характеристики рассматриваемого вида специальной дисциплинарной ответственности показательным является Решение Верховного Суда РФ от 24 мая 2002 г., принятое по заявлению Архангельской территориальной профсоюзной организации Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей о признании недействительными (незаконными) ч. 3 п. 14, подп. «б», «в» ч. 1 и ч. 3 п. 15; п. 17, ч. 1 п. 26 Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 25 августа 1992 г.[2] Верховный Суд РФ признал недействительными положения, предусматривающие возможность привлечения работников к дисциплинарной ответственности за проступки, совершенные не при исполнении трудовых обязанностей. Это является, по мнению суда, ограничением трудовых прав работников. Недействительными были признаны и дисциплинарные взыскания в виде освобождения от занимаемой должности с предоставлением с согласия работника в порядке перевода другой работы. Верховный Суд РФ в обоснование своей позиции отметил, что названный вид дисциплинарного взыскания относится к принудительному труду

[1] См.: *Пятаков А.В.* Укрепление трудовой дисциплины. С. 167–170; *Смирнов В.Н.* Дисциплина труда в СССР. С. 58–59, и др.

[2] См.: Сборник дел Конституционного Суда РФ и Верховного Суда РФ по трудовым спорам за 2002 год. Вып. 1 / Сост. С.А. Соболев. Ижевск, 2003. С. 80–87.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

и не соответствует закону. Были признаны недействительными также положения об особых правилах исчисления срока применения дисциплинарного взыскания, согласно которым время нахождения работника в пути следования в поездах, а также время использования работником суммированных дней отдыха влекут прерывание месячного срока для применения дисциплинарного взыскания.

Таким образом, меры специальной дисциплинарной ответственности не должны противоречить основным началам (принципам) трудового права, а равно императивным нормам, устанавливающим порядок привлечения к дисциплинарной ответственности.

Дисциплинарная ответственность по особым положениям и правилам

Распространялась первоначально на прокуроров, следователей и судей. Так, по Закону о судопроизводстве РСФСР от 31 октября 1922 г.[1], а затем и по Положению о судоустройстве от 19 ноября 1926 г.[2] на судей, следователей, прокуроров, оперативных работников, защитников можно было налагать такие санкции, как замечание, выговор, перемещение и смещение на низшую должность, запрет занимать судебные должности сроком до двух лет, исключение из членов коллегии защитников и др. Дела о дисциплинарных проступках этой категории работников рассматривали дисциплинарные коллегии губернских (областных) судов и Верховного Суда РСФСР. Согласно Постановлению ВЦИК и СНК РСФСР от 10 августа 1933 г.[3] и Указу Верховного Совета СССР от 29 июля 1940 г. «О дисциплинарной ответственности судей»[4] была введена их дисциплинарная ответственность в порядке подчиненности перед вышестоящими органами. Положением о дисциплинарной ответственности судей от 15 июля 1948 г.[5] они, как и ранее, стали отвечать перед коллегиями по дисциплинарным делам при судах субъектов Федерации и Верховном Суде СССР. Данный порядок сохранился до конца советского периода.

В настоящее время исходя из содержания ст. 192 ТК РФ мы можем выделить два вида дисциплинарной ответственности: общую (на основании ТК РФ и правил внутреннего трудового распорядка) и специальную. Специальная дисциплинарная ответственность устанавливается федеральными законами, уставами и положениями о дисцип-

[1] СУ РСФСР. 1922. № 69. Ст. 902.
[2] Там же. 1926. № 85. Ст. 624.
[3] СУ РСФСР. 1933. № 46. Ст. 193.
[4] ВВС СССР. 1940. № 28.
[5] Там же. 1948. № 31.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

лине для отдельных категорий работников. Она распространяется на три категории работников: 1) государственные служащие[1]; 2) судьи, следователи, прокуроры на основе соответствующих федеральных законов[2]; 3) работники отраслей хозяйства, где введены специальные уставы и положения о дисциплине[3]. Отметим, что уставы и положения о дисциплине должны устанавливаться федеральными законами, между тем как большинство ныне действующих утверждены указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ. В этом случае по аналогии может применяться ч. 2 ст. 423 ТК РФ, но это не освобождает федерального законодателя от необходимости более оперативной деятельности.

В заключение сделаем следующие выводы.

1. О дисциплинарной ответственности как относительно самостоятельном правовом феномене можно говорить только начиная с эпохи капитализма. До рубежа XIX–XX вв. дисциплинарная ответственность носила договорный, гражданско-правовой характер, хотя объектом ее воздействия была личность работника. В странах Запада она была первоначально ограничена только общими запретами государственно-правового характера на применение телесных наказаний, на рабский труд, на ограничение личных и политических свобод и др.

2. После завершения Второй мировой войны в законодательстве западных стран достаточно четко проявились следующие тенденции: 1) ограничение дисциплинарных полномочий работодателя нормами положительного права; 2) локальные акты, касающиеся проблем дисциплинарной ответственности, принимались по меньшей мере после консультаций с представителями работников; 3) расширение коллективно-договорного регулирования трудовой дисциплины.

3. В настоящее время в развитых странах перечень дисциплинарных проступков обычно определяется на уровне правил внутреннего трудового распорядка. При этом имеется в виду следующее:

---

[1] См.: Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // СЗ РФ. 2004. № 31. Ст. 3215; законы о государственной службе субъектов РФ.

[2] Закон РФ от 17 января 1992 г. № 2202–1 «О прокуратуре Российской Федерации» // Ведомости съезда народных депутатов и ВС. 1992. № 8. Ст. 366 (с изм. и доп.); Закон РФ от 26 июня 1992 г. № 3132–1 «О статусе судей в Российской Федерации» // Там же. 1992. № 30. Ст. 1792 (с изм. и доп.) и др.

[3] Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта РФ, утв. Постановлением Правительства РФ от 25 августа 1992 г. № 621 // САПП РФ. 1992. № 9. Ст. 608; Устав о дисциплине работников морского транспорта, утв. Постановлением Правительства РФ от 23 мая 2000 г. № 395 // СЗ РФ. 2000. № 22. Ст. 2311 и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

1. Проступок по общему правилу должен быть совершен при исполнении служебных обязанностей, на рабочем месте, в рабочее время.

2. Противоправные действия работника должны быть виновными, не иметь оправданий. Широко распространено правило, согласно которому наложение взыскания должно иметь правовую основу.

3. Меры ответственности должны быть адекватны, соразмерны тяжести дисциплинарного проступка, носить разумный характер в соответствии с выполняемой работой и поставленными перед работником целями. Работник должен быть предупрежден о наказании, которое налагается до истечения срока давности проступка.

4. Среди мер дисциплинарной ответственности чаще всего применяются замечание, выговор, перевод на другую работу с понижением или сохранением заработной платы, понижение в должности или отказ повысить в должности, дисциплинарное увольнение без предупреждения и без выплаты выходного пособия. В большинстве странах Запада, в части развивающихся стран и в некоторых постсоветских республиках к таким мерам отнесен и штраф.

5. Особого внимания достойна распространившаяся в последние годы на Западе практика правого регулирования дисциплинарной ответственности на локальном уровне посредством принятия «книг персонала».

4. В России Правила внутреннего распорядка получили некоторое распространение уже в первой половине XIX в., но вопросы дисциплинарной ответственности в них, как правило, четко не оговаривались. Закон от 3 июня 1886 г. прямо предписывал в целях поддержания должного порядка заводским и фабричным управлениям составлять Правила внутреннего распорядка. За нарушение этих правил рабочими (дисциплинарные правонарушения) заведующим заведениями предоставлялось право налагать на них штраф или увольнять с работы. В качестве видов дисциплинарной ответственности в УПТ (изд. 1913 г.) предусматривались, во-первых, увольнение; во-вторых, денежное взыскание (штраф), которое налагалось за неисправную работу, прогул, нарушение порядка. Этот перечень был закрытым.

5. В советский период до принятия КЗоТа 1918 г. трудовая дисциплина регулировалась исключительно на локальном уровне. КЗоТ 1918 г. содержал только несколько статей о началах дисциплинарной ответственности. КЗоТ 1922 г. зафиксировал сужение сферы государственного принуждения в рамках института дисциплинарной от-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ветственности исходя из правового равенства сторон договора найма. К середине 30-х годов государственная политика, в том числе в сфере дисциплины труда, была резко ужесточена, а дисциплинарная ответственность до начала 1956 г. в значительно степени заменялась уголовной. После принятия КЗоТа 1971 г. законодательство о дисциплинарной ответственности было достаточно противоречивым, совмещая прогрессивные начала с легализацией принудительного труда в виде наказания за нарушение трудовой дисциплины. В советский период широкое распространение получили меры общественного воздействия, которые применялись наряду или вместо мер дисциплинарного воздействия. Им придавалось юридическое значение.

6. Среди общих принципов юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности выделяются законность, вина, справедливость, соразмерность, а также равенство и гуманизм.

А. Принцип законности означает закрытый перечень дисциплинарных взысканий, предусмотренных трудовым законодательством, соблюдение давностных сроков и порядка применения дисциплинарных взысканий, предусмотренных законодательством.

Б. Принцип ответственности за вину связан с презумпцией невиновности работника. Бремя доказывания вины работника в совершенном дисциплинарном правонарушении лежит на работодателе.

В. Принцип справедливости предполагает в том числе соразмерность меры дисциплинарного взыскания тяжести совершенного проступка, личности работника.

Принцип однократности привлечения к дисциплинарной ответственности вытекает из принципов справедливости и законности.

7. По общепринятой в советский период классификации дисциплинарная ответственность делилась, во-первых, на общую (по правилам внутреннего трудового распорядка и в соответствии с КзоТом) и, во-вторых, на специальную, которая в свою очередь делилась на дисциплинарную ответственность: а) в порядке подчиненности (ныне не применяется), б) по уставам о дисциплине, в) по особым положениям и правилам.

8. Основаниями разграничения общей и специальной дисциплинарной ответственности являются: 1) круг субъектов, подлежащих ответственности; 2) меры дисциплинарных взысканий; 3) порядок наложения и обжалования дисциплинарных взысканий. Как нам кажется, все эти основания следует учитывать в совокупности. Такой подход не утратил своего значения и в настоящее время.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

24.5. Развитие отечественной теории дисциплинарной ответственности

Первоначально научное осмысление феномена дисциплинарной ответственности было связано с определением правовой природы пределов хозяйской власти и правил внутреннего распорядка предприятия. Пионерами этого направления на Западе стали немец В. Эндеманн, французы А. Газэн и М. Планьоль. Отечественные ученые также в конце XIX в. вплотную подошли к проблеме правового ограничения дисциплинарной власти работодателя. В.Г. Яроцкий (1855–1917 гг.) отмечал господство работодателя над личностью работника через его право определять обстановку и условия работы, ее продолжительность. Он прямо поставил вопрос о введении законодательных мер по защите интересов рабочих от неограниченного хозяйского господства, в том числе права привлекать к дисциплинарной ответственности[1]. К.П. Победоносцев (1827–1907 гг.) писал о том, что нормы положительного права ограничивают личную свободу нанимающегося от безусловного подчинения, обозначая тем самым и пределы дисциплинарных полномочий нанимателя[2]. И.В. Гессен (1865–1943 гг.) подчеркивал, что в законодательстве должна быть учтена личная зависимость нанимающегося по договору личного найма и его фактическое неравноправие с нанимателем. Отсюда выводилось требование законодательных ограничений правомочий работодателя[3]. В то время было обращено внимание и на административно-правовой характер ответственности в организациях с вертикальной субординационной структурой, в частности на госслужбу[4]. При этом дисциплинарная власть достаточно долгое время отождествлялась или сближалась в господствующей доктрине и общественном мнении с карательной властью государства именно благодаря наличию ответственности должностных лиц.

Изучение феномена дисциплинарной ответственности в рамках формирующейся отрасли трудового права связано с именем Л.С. Таля. Он выводил право работодателя привлекать работника к дисциплинарной ответственности из организационного признака трудового отношения и сути хозяйской (работодательской) власти. Отправной

[1] См.: *Яроцкий В.Г.* Экономическая ответственность предпринимателей. Ч. 1. СПб., 1887. С. 322–326.

[2] См.: *Победоносцев К.П.* Курс гражданского права. Ч. 3. М., 1896. С. 395.

[3] См.: *Гессен И.В.* Личный наем по проекту Гражданского уложения // Право. 1900. № 9. С. 461.

[4] См.: *Резон А.Ф.* О дисциплинарном праве // Журнал гражданского и уголовного права. 1899. № 7, 8.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

точкой послужила констатация несамостоятельности наемного труда, что означало одновременно обязанность работника подчиняться внутреннему распорядку предприятия и хозяйской власти. По утверждению Л.С. Таля, из трудового договора вытекает обязанность нанимающегося согласовывать свое поведение с порядком, установленным работодателем (хозяином)[1]. Организационный признак трудового правоотношения советский ученый Л.Я. Гинцбург достаточно удачно назвал авторитарным[2]. Это подчеркивает относительную самостоятельность работодателя в выборе мер дисциплинарного воздействия. Обязанности работника подчиняться хозяйской власти, по мнению Л.С. Таля, корреспондирует право работодателя применять принудительные или карательные меры для поддержания должного порядка на предприятии. При этом работодатель поддерживает этот порядок собственными силами и средствами, не обращаясь к поддержке государства. Л.С. Таль особо подчеркивал положение, согласно которому хозяин может в отведенных ему границах пользоваться для указанной цели средствами, которыми он фактически располагает. Однако власть хозяина осуществляется в отведенных ему законодателем границах. Как считал Л.С. Таль, «законодатель исходит из предположения о существовании обязательного правопорядка, установленного без его участия, и заботится лишь о том, чтобы он не шел вразрез с интересами государства и общества»[3].

Примечательно, что хозяйскую (работодательскую) власть Л.С. Таль относил к частному, а не публичному трудовому праву[4]. Это означало, что государство определяло не содержание этой власти, а ее правовые пределы. Привлечение к дисциплинарной ответственности, следовательно, работодатель осуществлял по своему усмотрению. Вместе с тем Л.С. Таль отмечал проникновение в институт правил внутреннего распорядка понятий и доктрин публичного права. В этой связи внутренний порядок предприятия виделся ему отчасти автономным установлением, а частично – регламентированным императивными нормами публичного права[5]. Пределы дисциплинарной власти Л.С. Таль связывал

[1] См.: *Таль Л.С.* Очерки промышленного рабочего права. М., 1918. С. 97; *Он же.* Трудовой договор. Ч. 1. Ярославль, 1913. С. 80 и далее.

[2] См.: *Гинцбург Л.Я.* Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977. С. 89–90.

[3] *Таль Л.С.* Юридическая природа организации или внутреннего порядка предприятия. М., 1915. С. 36.

[4] *Таль Л.С.* Очерки промышленного права. М., 1916. С. 1–2.

[5] *Таль Л.С.* Очередные вопросы в области гражданского права. (Литературное обозрение.) Б.м., 1913. С. 140–144.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

с общей проблемой власти над человеком в гражданском праве, с локальным нормированием мер такой ответственности[1]. Он подчеркивал, что личность работника не может быть отделена от его рабочей силы и не может быть предметом физического или юридического господства. Таким образом, он констатировал, что внутреннюю организацию предприятия регламентируют, во-первых, дисциплинарное право, во-вторых, статутное право. Подобные идеи ранее высказывал А. Газэн, но Л.С. Таль развил это положение. Дисциплинарное право он видел как «совокупность юридических актов и юридических правил, исходящих от установленной социальной власти», а статутное право – как «юридические правила, установленные путем особых «статутных» актов или «социальных процедур»». Первое по смыслу относилось к позитивному праву, а второе – к «нормативному волеизъявлению частных лиц», т.е. работодателя, или к совместным коллективно-договорным актам. При этом определялись следующие признаки норм внутреннего порядка: 1) строго ограниченная или обычно значительно меньшая область применения, чем норм положительного права (локальный характер); 2) их бессилие против норм закона (подзаконность); 3) проявление в особых формах (формальность, проявление через локальные нормативно-правовые акты и коллективные договоры)[2].

Существенное внимание в трудах Л.С. Таля уделено правовой природе и источнику дисциплинарной ответственности. Право работодателя устанавливать внутренний порядок предприятия и поддерживать его принудительными мерами выводилось из того, что предприятие – «автономно организованная ячейка», обладающая социальной автономией. Последняя является правообразующей силой, творящей в пределах общего правопорядка нормы частного правопорядка. Дисциплинарная власть в этой связи не может считаться субъективным правом работодателя, а также властью в хозяйственной индивидуально-правовой сфере собственника имущественного комплекса (по принципу «каждый хозяин в своем доме»). В полном объеме не признавался и договорный характер дисциплинарной ответственности, так как ее пределы определены не договором. Государство при этом не делегирует работодателю права устанавливать трудовой распорядок и привлекать к дисциплинарной ответственности. Более того, право

[1] См.: *Таль Л.С.* Автономное правотворчество в частном праве. М., 1916; *Он же.* Проблема власти над человеком в гражданском праве // Юридический вестник. 1913. III. С. 103–140.

[2] См.: *Таль Л.С.* Юридическая природа организации или внутреннего порядка предприятия. С. 20–22.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

наказывать не составляет необходимый элемент поддержания порядка и логично не вытекает из социальной автономии, а дисциплинарная власть не исчерпывается наложением взысканий, а преследует совсем другие цели[1]. Отчасти этой проблемы мы уже касались в главе 14 данного Курса при рассмотрении проблем работодательской правосубъектности (14.8).

Исходя из учения Л.С. Таля мы можем сделать следующие выводы.

1. Дисциплинарная власть не заимствуется работодателем у государства, и государство не наделяет ею работодателя. Такая власть проистекает из самой природы предприятия как социального автономного образования в силу необходимости организовывать и координировать труд несамостоятельных (наемных) работников. При этом в законодательстве определяются только пределы дисциплинарной ответственности.

2. Целью привлечения к дисциплинарной ответственности должно являться поддержание должного порядка на предприятии. Оно осуществляется только в установленных законом случаях и при исключительных обстоятельствах, т.е. при наличии дисциплинарного правонарушения.

3. Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности, как и другие проблемы, связанные с ним, должны регламентироваться на локальном уровне в правилах внутреннего распорядка. При этом локальные нормы не могут ухудшать положение работника по сравнению с законом.

В России проблемы ответственности за нарушение условий трудового договора и действующего законодательства традиционно привлекали внимание ученых-марксистов. В.Я. Канель (1873–1918 гг.) осуждал применение на практике цивилистической конструкции, аналогичной задатку, по отношению к заработной плате. Этот способ обеспечения исполнения обязательств по рабочему договору заключался в том, что работник, досрочно расторгнувший срочный трудовой договор, лишался заработка даже за фактически отработанное время[2]. По сути это был вид дисциплинарного штрафа. Правовой вакуум в правовом регулировании личного найма привел к тому, что запрета на эти и другие формы скрытых штрафов не устанавливалось. М.Г. Лунц (1872–1907 гг.) дал сравнительный анализ прав и обязанностей работ-

[1] См.: *Таль Л.С.* Очерки промышленного рабочего права. С. 23–33.

[2] См.: *Канель В.Я.* Очерки по рабочему вопросу (Расторжение договора) // Русская мысль. 1906. № 1. С. 49–73; *Он же.* Судорабочие и судовладельцы. М., 1906. С. 40 и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ника и работодателя в рамках договора личного найма. Он особо отметил неравноправие сторон в части ответственности за нарушение условий трудового договора[1]. Так, по Закону 1886 г. работодатель мог расторгнуть договор личного найма вследствие дерзости, дурного поведения работника и по другим достаточно оценочным и нечетким основаниям. Рабочий в свою очередь мог только требовать расторжения трудового договора по суду вследствие побоев со стороны администрации, при разрушительном действии работы на его здоровье или при задержке заработной платы. Незаконное увольнение работника рассматривалось как гражданско-правовое нарушение и давало право рабочему искать в судебном порядке вознаграждения за убытки. Рабочий в свою очередь за самовольный отказ от работы вплоть до начала XX в. мог подвергнуться аресту до 1 месяца. Подобное правовое неравенство и неопределенно широкие дисциплинарные полномочия работодателя отмечали и другие российские ученые[2].

В советский период проблемам дисциплинарной ответственности первоначально уделялось незначительное внимание, чаще всего в контексте института правил внутреннего распорядка. Например, К.М. Варшавский ограничился констатацией того, что меры и порядок привлечения к дисциплинарной ответственности устанавливаются в коллективно-договорном и локальном порядке, но они не должны ухудшать положение работника по сравнению с нормами законодательства[3]. Более подробно, но в том же ключе дисциплинарную ответственность анализировали И.С. Войтинский и В.М. Догадов[4]. Первый из них выводил возможность привлечения к такой ответственности из несамостоятельного характера труда даже при социализме и обязанности работника по трудовому договору работать по определенной трудовой функции с соблюдением правил внутреннего распорядка и установленных условий труда. При их нарушении у предприятия в лице, как правило, его руководителя возникает право привлечь работника к дисциплинарной ответственности, предусмотренной правилами трудового распорядка, в пределах, установленных законодательством. П.Д. Каминская рассматривала эту проблему через призму договор-

[1] См.: *Лунц М.Г.* Из истории фабричного законодательства, фабричной инспекции и рабочего движения в России. М., 1909. С. 26 и др.

[2] См.: *Яроцкий В.Г.* Правила фабричного найма рабочих и надзор за отношениями хозяев и рабочих // Журнал гражданского и уголовного права. 1890. № 1. С. 20–26.

[3] См.: *Варшавский К.М.* Трудовое право СССР. Л., 1924. С. 36–37.

[4] См.: *Войтинский И.С.* Трудовое право СССР. М.; Л., 1925. С. 225–244; *Догадов В.М.* Очерки трудового права. М., 1927. С. 39–44.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ной ответственности и личной зависимости работника от работодателя в установленных правовых рамках[1].

В 20-е годы XX в. при изучении дисциплинарной ответственности наметились следующие тенденции.

1. Дисциплинарная ответственность государственных служащих рассматривалась достаточно обособленно, а ее правовая природа не определялась[2]. Этот вопрос до сих пор остается дискуссионным. В современной литературе даже выводятся особые правоотношения в системе трудовых правоотношений – служебно-трудовые, имеющие публичный характер[3]. Более подробно об этом мы уже писали в томе первом настоящего Курса.

2. Ответственность работодателя, имеющая нематериальный характер, рассматривалась учеными-трудовиками, но только по формальному критерию – нарушение трудоправовой нормы. При этом отмечалось, что по своей правовой природе и степени общественной опасности такая ответственность чаще всего бывает административной и уголовной. Своеобразной ответственностью работодателя признавалась дисциплинарная ответственность руководителя организации и ее администрации за нарушение норм трудового права[4].

3. Изучение правовой природы дисциплинарной ответственности было деформировано идеологическими установками и политическим давлением партийных и государственных органов. Дисциплина считалась «формой товарищеского сотрудничества», когда один товарищ – руководитель привлекает другого товарища – рабочего к ответственности от имени коллектива, в который они оба входят. В таком ракурсе дисциплинарная ответственность получала не правовое, а идеологическое обоснование.

4. Существенное внимание уделялось увольнению как виду дисциплинарной ответственности и общим проблемам укрепления трудовой дисциплины[5]. При этом нормативный материал был достаточно узок, а правила внутреннего распорядка рассматривались как форма

[1] См.: *Каминская П.Д.* Очерки трудового права. М., 1927. С. 100–101.

[2] См.: *Ширяев В.Н.* Дисциплинарная ответственность служащих. М., 1926.

[3] См.: *Гафаров З.С., Иванова С.А., Шайхатдинов В.Ш.* Правовое регулирование труда и социальной защиты государственных служащих субъектов Российской Федерации. Екатеринбург, 1998. С. 17–22; *Нестерова Т.А.* Государственная служба в Российской Федерации и проблемы трудового права. Пермь, 2002. С. 35 и др.

[4] См.: *Варшавский К.М.* Указ. соч. С. 153–155; *Фрадкин Л.Е.* Ответственность нанимателя за нарушение законов о труде. М., 1925 и др.

[5] См.: *Данилова Е.Н.* Увольнение рабочих и служащих по действующему законодательству о труде. М., 1930; *Исаев А.Н.* Увольнение и выходное пособие. М., 1930; *Рабо-*

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

регламентации дисциплины труда. Предприятие признавалось обособленным социальным явлением, нуждающимся в правовой регламентации. Она осуществлялась прежде всего на коллективно-договорном и локальном уровнях. Исследователи отмечали, что ст. 50–55 КЗоТа 1922 г., посвященные внутреннему трудовому распорядку, устарели, а нормирование трудовой дисциплины осуществляется преимущественно на уровне подзаконных актов, в том числе принятием НКТ СССР общих Типовых правил внутреннего распорядка, обязательных для всех организаций[1].

С начала 30-х годов в публикациях о дисциплине труда стали преобладать комплиментарные комментарии ко все более ужесточающемуся законодательству. Дисциплинарный проступок рассматривался как виновное, противоправное деяние, нарушающее норму трудового права, но исключающее уголовную ответственность. Такое странное определение вполне объяснимо, так как с конца 30-х годов, о чем мы писали выше, за большинство дисциплинарных проступков, в том числе опоздание на работу, прогул, самовольное оставление работы, выпуск бракованной продукции и др., предусматривалась уголовная ответственность. Такое определение встречается даже в литературе по трудовому праву 70–80-х годов[2]. Отметим, что первая кандидатская диссертация, защищенная в ученом совете ВИЮН, и одна из первых в стране по трудовому праву была посвящена дисциплине труда и дисциплинарной ответственности[3]. Между тем существенная часть публикаций 30–40-х годов по данной проблеме вообще имела весьма касательное отношение к трудовому праву и была связана с обличением очередной группы «врагов народа» и «вредителей» в народном хозяйстве[4].

Понятие дисциплинарной ответственности обычно рассматривалось как составная часть более общей проблемы дисциплины труда. Под последней понимался определенный законом или на основе закона трудовой распорядок, устанавливающий трудовые обязанности рабочих и служащих, ответственность за невыполнение этих обязан-

нович-Захарин С.Л. Увольнение рабочих и служащих. М.; Л., 1925; *Стопани А.М.* Пути к укреплению трудовой дисциплины. М., 1929 и др.

[1] См., например: *Рабинович-Захарин С.Л.* Внутренний распорядок и дисциплина в предприятиях и учреждениях. М.; Л., 1931. С. 13–18.

[2] См.: *Смирнов В.Н.* Дисциплина труда в СССР. С. 54; Советское трудовое право / Под ред. Б.К. Бегичева, А.Д. Зайкина. М., 1985. С. 374 и др.

[3] См.: *Дубовский Д.Л.* Правовое регулирование дисциплины труда рабочих и служащих: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 1939.

[4] См., например: *Мехлис Л.З.* Обеспечим дисциплину труда. М., 1932 и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ностей и меры поощрения за образцовое их выполнение[1]. В научное русло дискуссия о дисциплинарной ответственности была возвращена во многом стараниями Н.Г. Александрова. В числе признаков единого длящегося трудового правоотношения он выделил его авторитарный характер, выражающийся в дисциплине труда. К числу обязанностей работника он относил выполнение работы и подчинение трудовому распорядку. Соответственно, работодателю корреспондировалась обязанность требовать ее выполнения и соблюдения трудового распорядка. Авторитарный характер трудового правоотношения предполагал возможность применения дисциплинарных мер по отношению к работнику[2]. Такая трактовка первоначально не встретила поддержки даже у ведущих советских ученых. Например, А.Е. Пашерстник критиковал определение Н.Г. Александрова трудовой дисциплины как общественной связи между людьми, обусловленной «выделением руководства и надзора в особую функцию». Это, по мнению Пашерстника, не соответствовало характеру социалистической трудовой дисциплины как связи между самими работниками[3]. Этот автор неоднократно обращался к проблемам трудовой дисциплины вообще и проблемам дисциплинарной ответственности в частности[4].

Только со второй половины 50-х годов ученые получили возможность более глубоко изучать правовую природу дисциплинарной ответственности. Последняя рассматривалась по традиции в ключе дисциплины труда и соблюдения правил внутреннего трудового распорядка[5]. Некоторые ученые пытались теоретически обосновать необходимость примерной схемы, устанавливающей конкретизацию ответственности в зависимости от тяжести совершенного проступка[6]. По сути это было предложением возвратиться к практике 20-х годов, когда в подзаконных актах определялось 40–50 составов дисциплинарных

[1] См.: *Александров Н.Г., Москаленко Г.К.* Советское трудовое право. М., 1947. С. 242.

[2] См.: *Александров Н.Г.* Социалистическая дисциплина труда. М., 1949; *Он же.* Трудовое правоотношение. С. 129 и др.

[3] См.: *Пашерстник А.Е.* К вопросу о роли советского трудового права в коммунистическом строительстве // Советское государство и право. 1953. № 4. С. 65–67.

[4] См.: *Пашерстник А.Е.* Дисциплина труда в СССР. М., 1950; *Он же.* Соблюдение социалистической дисциплины труда – долг каждого советского гражданина. М., 1953.

[5] См.: *Гершанов Е.М.* Социалистическая дисциплина труда. М., 1960; *Гуляев Г.И.* Дисциплина труда рабочих и служащих. Кишенев, 1961; *Кафтановская А.М., Лившиц Р.З.* Дисциплина труда в СССР. М., 1959; *Левиант Ф.М.* Социалистическая дисциплина труда. Л., 1957; *Неидзе Е.Г.* Сущность и методы регулирования дисциплины труда в СССР. Тбилиси, 1964, и др.

[6] См., например: *Гуляев Г.И., Лунгу Л.Э.* Правовое регулирование социалистической дисциплины труда рабочих и служащих. Кишенев, 1962. С. 46.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

проступков в соответствии со степенью их тяжести. О.В. Смирнов выступил против таких предложений, резонно полагая, что необходимым условием для применения мер дисциплинарной ответственности является соответствие меры наказания содеянному, личности нарушителя и условиям, в которых оно было совершено[1]. Общепринятым считалось, что дисциплинарная ответственность заключается в наложении администрацией предприятия взыскания на работника за нарушение трудовой дисциплины. Под последним понималось противоправное, виновное неисполнение работником своих обязанностей[2].

Наиболее интенсивно данная проблема изучалась в конце 60-х – начале 80-х годов, а существенный вклад в ее разработку внесли А.А. Абрамова, В.М. Лебедев, Н.Т. Михайленко, А.В. Пятаков, В.Н. Смирнов, Л.А. Сыроватская и др. Концепция Л.С. Таля о социальной автономии предприятия как основы установления внутреннего порядка обычно даже не упоминалась, но некоторые ее элементы использовались. Правовая природа дисциплинарной ответственности трактовалась с учетом правовых реалий и достаточно упрощенно. Так, А.А. Абрамова, Н.А. Тимонов и ряд других ученых относили дисциплинарное воздействие к разновидности государственного принуждения, так как оно осуществлялось руководящим составом государственных предприятий фактически от имени государства[3]. Эта позиция встречается и в трудах современных ученых-трудовиков, которые считают, что, реализуя дисциплинарную власть, работодатель осуществляет государственное принуждение[4].

Некоторые исследователи, в том числе О.Н. Бухаловский и А.В. Пятаков, придерживались договорной теории, о чем мы писали ранее. Л.А. Сыроватская определяла дисциплинарную ответственность в общетеоретическом аспекте как обязанность работника ответить перед работодателем за совершенный им проступок и претерпеть те меры воздействия, которые указаны в дисциплинарных санкциях трудового права[5]. Она обоснованно связывала дисциплинарные полномо-

[1] См.: *Смирнов О.В.* Эффективность правового регулирования организации труда на предприятии. М., 1968. С. 153.

[2] См.: Трудовое право. Энциклопедический словарь / Под ред. А.И. Денисова и др. М., 1959. С. 272.

[3] См.: *Абрамова А.А.* Указ. соч. С. 29 и др.; *Тимонов Н.А.* Трудовой распорядок на предприятии. С. 93 и др.

[4] См.: *Курилов В.И.* Личность. Труд. Право. С. 212; *Полетаев Ю.Н.* Указ. соч. С. 76, 83, 84.

[5] См.: *Сыроватская Л.А.* Ответственность за нарушение трудового законодательства. С. 47.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

чия с правом работодателя в силу прямого указания закона привлекать работника к ответственности и с обязанностью последнего ее претерпевать.

Элементы состава дисциплинарного проступка: объект, объективная сторона, субъект, субъективная сторона также анализировались достаточно единообразно. Проводилось разграничение дисциплинарной, административной и уголовной ответственности за нарушение трудового законодательства по следующим основаниям: 1) характер правонарушения, его общественная опасность; 2) субъект ответственности; 3) порядок применения ответственности; 4) правовые последствия правонарушения (санкции). Основными характеристиками (принципами) дисциплинарной ответственности признавались законность, целесообразность и справедливость, неотвратимость, правовые гарантии от необоснованного наложения взыскания. По сути речь шла об общеправовых принципах реализации юридической ответственности. Несколько отличалось от традиционного определение дисциплинарной ответственности, данное В.Н. Смирновым. Он рассматривал дисциплинарную ответственность как «обязанность претерпевания личного, организационного или имущественного порядка или ущербное правовое состояние совершившего нарушение трудовой дисциплины работника, которое характеризуется особой совокупностью субъективных обязанностей и правомочий, потерей во мнении администрации и коллектива, сложившимися в результате применения дисциплинарной властью мер дисциплинарного взыскания, как выражение юридического и общественного осуждения нарушителя трудовой дисциплины, его противоправного поведения»[1]. Несмотря на излишнюю идеологизированность и громоздкость, данное определение можно признать достаточно удачным.

В постсоветский период общие подходы к проблеме дисциплинарной ответственности изменились незначительно. Под дисциплинарной ответственностью понималась либо обязанность работника ответить (понести наказание) за дисциплинарный проступок, которое предусмотрено нормой трудового права[2], либо осуждение поведения работника путем объявления ему властью работодателя дисциплинарного взыскания[3]. Отметим, что в ТК РФ не дана дефиниция дисцип-

[1] *Смирнов В.Н.* Дисциплина труда в СССР. Л., 1972. С. 84.

[2] См.: *Гусов К.Н., Толкунова В.Н.* Трудовое право России. М., 2001. С. 338; *Сыроватская Л.А.* Трудовое право. М., 1998. С. 232, и др.

[3] См.: Трудовое право / Под ред. О.В. Смирнова. М., 1996. С. 266 (автор главы – Б.А. Шеломов).

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

линарной ответственности и только указывается на то, что за совершение дисциплинарного проступка работником работодатель вправе применить дисциплинарное взыскание (ст. 192) Многие современные исследователи, ориентируясь на это, также не дают определения дисциплинарной ответственности, ограничиваясь закрепленным в ТК РФ определением дисциплинарного проступка. Некоторые ученые вообще предпочитают говорить не о дисциплинарной ответственности, а о порядке применения дисциплинарных взысканий. Такой подход не кажется нам обоснованным, хотя во многом вытекает из позиции законодателя. Для определения дисциплинарной ответственности как вида трудоправовой ответственности достаточно общего определения последней, но с некоторыми уточнениями, прямо предусмотренными в ТК РФ в отношении дисциплинарной ответственности. К таковым можно отнести: 1) наступление ответственности за совершение дисциплинарного проступка; 2) властное осуждение противоправного поведения работника; 3) правонарушитель обязан претерпеть неблагоприятные меры личностного характера.

Таким образом, дисциплинарную ответственность можно определить как обязанность работника претерпеть юридически неблагоприятные последствия в форме лишений личностного характера за совершение трудоправового (дисциплинарного) проступка в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством.

Надо отметить, что советские исследователи не ограничивались формально-юридическим анализом данного института. Они также анализировали эффективность мер дисциплинарного воздействия[1]. Многие советские ученые-трудовики считали, что увеличение числа мер воздействия, применяемых к нарушителям трудовой дисциплины особенно в 1979 и 1983 гг., ужесточение существующих не привели и не приведут к решительному перелому в состоянии трудовой дисциплины. Изменить сложившуюся ситуацию предлагалось двумя основными способами. Первый путь был связан с упрощением соответствующих норм и сокращением их числа. Так, О.В. Смирнов предлагал оставить в законодательстве всего лишь три меры взыскания: выговор, штраф и увольнение[2]. Другой путь, по мнению Р.З. Лившица, был связан с переоценкой роли дисциплинарной ответственности в условиях

[1] См.: *Никитинский В.И.* Эффективность норм трудового права. М., 1971. С. 127–149; *Смирнов О.В.* Эффективность правового регулирования организации труда на предприятии. М., 1968. С. 145–156.

[2] См.: *Смирнов О.В.* Концепция ускорения и совершенствования трудового законодательства // Советское государство и право. 1987. № 9. С. 60.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

перестройки, расширения хозрасчетных начал в экономике. Он писал, что дисциплинарные взыскания как одно из средств преимущественно административного управления должны постепенно уступать место средствам экономического управления[1]. Создание нормальной организации и условий труда, оптимальное сочетание результатов труда с их оплатой, эффективной системой стимулирования труда станут «сильнейшим дисциплинирующим фактором». У работодателя, как писал ученый, «видимо, уже не будет необходимости применять санкции. Таково настоящее и будущее дисциплинарной ответственности»[2].

В 80-е – начале 90-х годов в советской науке трудового права были подняты новые проблемы, затронуты новые стороны дисциплины труда. С.А. Иванов и Р.З. Лившиц рассматривали вопросы защиты прав работника в ключе усиления ответственности предприятий и должностных лиц за нарушение трудовых прав личности. Они отмечали несовершенство действующего законодательства об ответственности должностных лиц за нарушение законодательства о труде и предлагали принять новое законодательство, где «нормы ответственности целесообразно разработать применительно к институтам трудового права, с тем чтобы учесть специфику института, возможные случаи нарушений содержащихся в нем норм и степень такого нарушения, а также его последствия как для личности работника, так и для государства»[3].

Другой теоретической проблемой, которую затронули советские ученые, была проблема коллективной дисциплинарной ответственности. Причиной тому стала легализация в числе мер повышения ответственности за качество продукции в 1986 г. коллективной ответственности бригады за брак в работе. Кроме того, начиная с середины 70-х годов, в хозяйственной практике государственных предприятий внедрялись различные бригадные почины, в том числе и почин «трудовой дисциплине – гарантию коллектива». Иными словами, речь шла о практике лишения производственных премий, вознаграждения по итогам работы за год всех членов бригады при совершении прогула одним из ее членов. Появление коллективной дисциплинарной ответственности требовало правового осмысления, оценки. Р.З. Лившиц настаивал на том, что коллективной может быть только материальная ответственность. Дисциплинарная ответственность по своей природе всегда индивидуальна, персонифицирована[4]. Характеризуя

[1] *Лившиц Р.З.* Трудовое законодательство: настоящее и будущее. М., 1989. С. 157.
[2] Там же. С. 156.
[3] *Иванов С.А., Лившиц Р.З.* Личность в советском трудовом праве. М., 1982. С. 218.
[4] *Лившиц Р.З.* Указ. соч. С. 160.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

вышеназванный почин, он подчеркивал, что этот почин расходится с принципом ответственности за вину. Каждый работник ответственен за собственную дисциплину, а за дисциплину коллектива юридическую ответственность несет руководитель этого коллектива. Сам же коллектив не может быть субъектом юридической ответственности за состояние дисциплины[1].

В постсоветский период исследователями, в том числе на диссертационном уровне[2], был затронут довольно обширный спектр проблем трудовой дисциплины, но они рассматривались преимущественно в достаточно традиционном ключе с учетом изменения действующего законодательства.

В настоящее время на повестку дня встают новые правовые проблемы обеспечения трудовой дисциплины. Их решение нам видится в русле заявленных нами выше подходов:

1) единство трудоправовой ответственности как мер личностного, организационного и имущественного характера, формирование института организационных мер взыскания. О последних будет сказано далее в специальном параграфе;

2) усиление и расширение личностной компоненты в институте дисциплины труда. Это означает сочетание мер поощрения и мер дисциплинарного и организационного взыскания. Имеется также в виду определение рамочного правового регулирования производства по делу о дисциплинарном нарушении в ключе обеспечения правовых гарантий личности работника.

В заключение сделаем следующие выводы.

1. Первоначально научное осмысление феномена дисциплинарной ответственности было связано с определением правовой природы пределов хозяйской власти и правил внутреннего распорядка предприятия. Изучение феномена дисциплинарной ответственности в рамках формирующейся отрасли трудового права связано с именем Л.С. Таля. Он выводил право работодателя привлекать работника к дисциплинарной ответственности из организационного признака трудового

[1] *Лившиц Р.З.* Указ. соч. С. 162.

[2] См.: *Ведяшкин С.В.* Локальные нормативные правовые акты и их роль в установлении внутреннего трудового распорядка организации: Дис. ... канд. юрид. наук, Томск, 2001; *Жукова Ю.А.* Дисциплинарная ответственность работников как правовое обеспечение исполнения трудовых обязанностей: Дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2005; *Карпенко О.И.* Дисциплинарная ответственность работника в трудовом праве: понятие и виды: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 2003; *Сыроватская Л.А.* Ответственность по трудовому праву: Докл. на соиск. ... д-ра юрид. наук. М., 1991, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

отношения и сути хозяйской (работодательской) власти. Исходя из учения Л.С. Таля мы можем сделать следующие выводы:

1) дисциплинарная власть не заимствуется работодателем у государства, и государство не наделяет ею работодателя. Такая власть проистекает из самой природы предприятия как социального автономного образования в силу необходимости организовывать и координировать труд несамостоятельных (наемных) работников. При этом в законодательстве определяются только пределы дисциплинарной ответственности;

2) целью привлечения к дисциплинарной ответственности должно являться поддержание должного порядка на предприятии. Оно осуществляется только в установленных законом случаях и при исключительных обстоятельствах, т.е. при наличии дисциплинарного правонарушения;

3) порядок привлечения к дисциплинарной ответственности, как и другие проблемы, связанные с ним, должны регламентироваться на локальном уровне в правилах внутреннего распорядка. При этом локальные нормы не могут ухудшать положение работника по сравнению с законом.

2. С 20-х годов XX в. при изучении дисциплинарной ответственности наметились следующие тенденции:

1) дисциплинарная ответственность государственных служащих рассматривалась достаточно обособленно, а ее правовая природа не определялась;

2) Ответственность работодателя, имеющая нематериальный характер, рассматривалась учеными-трудовиками, но только по формальному критерию – нарушение трудоправовой нормы. При этом отмечалось, что по своей правовой природе и степени общественной опасности такая ответственность чаще всего бывает административной и уголовной. Своеобразной ответственностью работодателя признавалась дисциплинарная ответственность руководителя организации и ее администрации за нарушение норм трудового права;

3) изучение правовой природы дисциплинарной ответственности было деформировано идеологическими установками и политическим давлением партийных и государственных органов;

4) существенное внимание уделялось увольнению как виду дисциплинарной ответственности и общим проблемам укрепления трудовой дисциплины;

5) с начала 30-х годов в публикациях о дисциплине труда стали преобладать комплиментарные комментарии ко все более ужесточающе-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

муся законодательству. Дисциплинарный проступок рассматривался как виновное, противоправное деяние, нарушающее норму трудового права, но исключающее уголовную ответственность;

6) начиная с 60-х годов в отечественной науке трудового права прошел ряд плодотворных дискуссий по проблемам дисциплинарной ответственности, часть из которых сохранила познавательное значение до настоящего дня.

3. Для определения дисциплинарной ответственности как вида трудоправовой ответственности достаточно общего определения последней, но с некоторыми уточнениями, прямо предусмотренными в ТК РФ в отношении дисциплинарной ответственности. К таковым можно отнести: 1) наступление ответственности за совершение дисциплинарного проступка; 2) властное осуждение противоправного поведения работника; 3) правонарушитель обязан претерпеть неблагоприятные меры личностного характера.

Таким образом, дисциплинарную ответственность можно определить как обязанность работника претерпеть юридически неблагоприятные последствия в форме лишений личностного характера за совершение трудоправового (дисциплинарного) проступка в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством.

4. В настоящее время на повестку дня встают новые правовые проблемы обеспечения трудовой дисциплины. Их решение нам видится в следующем русле: 1) единство трудоправовой ответственности как мер личностного, организационного и имущественного характера, формирование института организационных мер взыскания; 2) усиление и расширение личностной компоненты в институте дисциплины труда. Это означает сочетание мер поощрения и мер дисциплинарного и организационного взыскания. Имеется также в виду определение рамочного правового регулирования производства по делу о дисциплинарном нарушении в ключе обеспечения правовых гарантий личности работника.

24.6. Развитие законодательства о материальной ответственности в России и на Западе

В Средние века проблемы материальной ответственности в отношениях между работодателями и вольнонаемными работниками не имели большой остроты. Общепризнанной считалась обязанность работника возместить причиненный его действиями вред, часто посредством отработки. Частично такое требование вытекало из самого содержания

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

договора личного найма, а также обусловливалось правовым обычаем. Причинение вреда жизни и здоровью работника в процессе трудовой деятельности положительным правом в то время не затрагивалось. Увечные и пожилые рабочие первоначально были объектом исключительно церковной и частной благотворительности. В конце XIX – начале XX вв. материальная ответственность как самостоятельный институт социального законодательства отсутствовала, но выделились три направления в правовом регулировании данной проблемы.

1. Ответственность работника за вред, причиненный имуществу работодателя, строилась на гражданско-правовых началах. Отступлением от таких начал являлось законодательное ограничение размера материальной ответственности посредством установления максимальной суммы удержаний из заработной платы, о чем уже говорилось выше. На органическую связь институтов материальной ответственности работника и охраны заработной платы рабочих и служащих от необоснованных и чрезмерных удержаний неоднократно обращалось внимание и в советской литературе[1]. Имущество работника, как правило, не шло на погашение долгов перед предприятием первоначально в силу фактического положения вещей. Напомним, что термин «пролетарий» в переводе с латыни означает «неимущий, имеющий только потомство». В первой половине XIX в. большинство рабочих находилось на грани бедности и даже нищеты, а на протяжении большей части XX в. они относились к наиболее бедным слоям общества. В России ситуация обстояла примерно также. Согласно УПТ (изд. 1913 г.) за дисциплинарный проступок, причинивший вред имуществу работодателя, работник мог быть не только оштрафован, но и присужден к уплате вознаграждения за причиненный ущерб владельцу предприятия в судебном порядке (ст. 104 прим.). В этом случае применялись нормы гражданского процесса, но единственным источником возмещения вреда была, как правило, заработная плата. На это косвенно указывает ст. 110 УПТ, в соответствии с которой работник, причинивший ущерб, превышающий $^1/_3$ его заработка, причитающегося к установленному сроку расплаты, мог быть уволен по инициативе заведующего предприятием. Л.С. Таль, анализируя практику применения УПТ, писал, что, «когда рабочему вверяются материалы и другие орудия, за порчу которых он отвечает, работодатели нередко выговаривают себе

[1] См.: *Александров Н.Г.* Советское трудовое право. М., 1963. С. 279–280; *Кленов Е.А., Малов В.Г.* Материальная ответственность рабочих и служащих на предприятии. М., 1968. С. 32, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

право удерживать из уплаченного рабочему вознаграждения некоторую часть в обеспечение эвентуальных требований к рабочему о возмещении ущерба (так называемый залог), т.е. право на отсрочку уплаты некоторой части вознаграждения до окончательного расчета»[1]. По мнению ученого, такие соглашения не имели юридической силы, так как противоречили алиментарному характеру заработной платы, ее неприкосновенности в этой части.

2. Ответственность работодателя за вред, причиненный здоровью работника, первоначально также регламентировалась гражданским правом. При этом юридическая природа нарушенного права на здоровье так и не была определена. В итоге в конце XIX в. пришло осознание того, что само крупное машинное производство является источником повышенной опасности, а страхование от несчастных случаев и инвалидности – в интересах как работников, так и работодателей, а также государства. Первым специальным нормативным актом, регулирующим предоставление вознаграждения рабочим за увечье на производстве, стал германский Закон 7 июня 1871 г. Согласно ему предприниматель отвечал только за несчастные случаи, произошедшие по его вине, причем бремя доказывания лежало на потерпевшей стороне. Германия стала также первой страной, которая ввела обязательное страхование для работников промышленности по болезни (1883 г.), при несчастных случаях на производстве (1884 г.), по инвалидности и старости (1889 г.). Первые аналогичные акты в России датируются началом XX в. Закон от 15 мая 1901 г. ввел «Временные правила о пенсиях рабочим казенных горных заводов и рудников, утратившим работоспособность на заводских и рудничных работах». Закон от 2 июня 1903 г. «О вознаграждении потерпевших вследствие несчастных случаев рабочих, а равно членов их семей в предприятиях фабрично-заводской, горной и горнозаводской промышленности» охватывал гораздо более широкий круг работников. Наконец, в 1912 г. принимается целый пакет страховых законов, предусматривающих страхование на случай болезни, от несчастных случаев на производстве и др.[2] Этой проблемы мы уже касались в томе первом данного Курса.

[1] *Таль Л.С.* Очерки промышленного рабочего права. М., 1918. С. 161.

[2] См. подробнее: *Киселев И.Я.* Трудовое право России. Историко-правовое исследование. М., 2001. С. 42–48; *Лушникова М.В., Лушников А.М.* Курс права социального обеспечения. М., 2008; *Лушникова М.В., Лушников А.М., Тарусина Н.Н.* Единство частых и публичных начал в правовом регулировании трудовых, социально-обеспечительных и семейных отношений. С. 28–30, 59–64, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

3. Ответственность работодателя за вред, причиненный имуществу работника, первоначально сводилась только к ответственности за несвоевременную выплату заработной платы, о чем говорилось в предшествующей части Курса, и необоснованное расторжение договора личного найма. В последнем случае согласно УПТ рабочий мог обжаловать в месячный срок решение управляющего в суде. Если суд признавал такую жалобу обоснованной, то выносил постановление о вознаграждении рабочего за понесенные убытки (ст. 62, примеч. 2). Отметим, что при задержке выплаты жалованья рабочий в судебном порядке мог требовать не только уплаты причитающегося, но и сверх обозначенной суммы особое вознаграждение, не превышающее при срочном договоре его двухмесячного заработка, а при договоре на срок неопределенный – двухнедельного заработка (ст. 55). Речь идет о гражданско-правовой конструкции, аналогичной штрафной неустойке. Таким образом, в дореволюционном законодательстве начал формироваться не только институт материальной ответственности работника, но и работодателя.

В первые годы советской власти вопросам материальной ответственности уделялось незначительное внимание, что отразилось на содержании КЗоТа 1918 г. В правилах внутреннего распорядка должна была указываться среди общих обязанностей трудящихся обязанность бережно обращаться с вверенными материалами и орудиями труда. Пределы и порядок ответственности за нарушение обязанностей, в том числе связанных с причинением вреда имуществу организации, должны были устанавливаться в этих правилах (ст. 124 КЗоТа 1918 г.). Но в самом КЗоТе был дан исчерпывающий перечень оснований удержаний из заработной платы: 1) получение дополнительного вознаграждения за любую работу, кроме работы по одному определенному месту, и сверхурочных; 2) вычеты за прогул (ст. 68). Последние трудно отнести к материальной ответственности, так как работнику не выплачивались незаработанные суммы. Остается предположить, что за проступки, причиняющие ущерб имуществу предприятия, законом предусматривались меры дисциплинарной ответственности.

Забегая несколько вперед, отметим, что в качестве общей тенденции развития советского трудового законодательства о материальной ответственности можно выделить ее дальнейшее обособление от гражданско-правовой ответственности путем ограничения размеров удержаний из заработной платы при привлечении работника к материальной ответственности, установления случаев (оснований) привлечения к ответственности и видов материальной ответственности.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

КЗоТ 1922 г. легализовал ограниченную материальную ответственность работника. Причинение вреда имуществу работодателя могло повлечь по постановлению расчетно-конфликтной комиссии (РКК) единовременный вычет из заработка работника в размере стоимости повреждения, но не свыше $^1/_3$ его месячной тарифной ставки (ст. 83). Это означало введение ограниченной материальной ответственности работника в качестве общего правила. Между тем современники Кодекса давали неоднозначные комментарии названной статьи.

К.М. Варшавский полагал, что «производство нанимателем вычетов из вознаграждения трудящихся в покрытие причиненных его небрежностью убытков ограничено весьма узкими рамками. Но наниматель... не лишается права взыскать убытки в общем исковом порядке» (ст. 403 ГК)[1]. С ним не соглашалась А.Е. Семенова, считавшая, что «та широкая ответственность за договорный ущерб, какая дана в ГК и вполне понятна по отношению к сделкам гражданского оборота, идет совершенно вразрез с общей направленностью трудового законодательства, всюду сужающим тот материальный риск, который может падать на трудящегося в ходе осуществления трудового договора. В соответствии с этим и ст. 83 следует понимать как исчерпывающее ограничение размера материальной ответственности за проявленную им небрежность»[2]. Таким образом, А.Е. Семенова исключала возможность субсидиарного (дополнительного) применения норм гражданского права к случаям материальной ответственности трудящегося, рассматривала эту ответственность как самостоятельную ответственность в трудовом праве.

В достаточно полном объеме институт материальной ответственности работника сформировался только с принятием постановлений ЦИК и СНК СССР от 12 июня 1929 г. «Об имущественной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный ими нанимателям»[3] и от 3 июня 1931 г. «Об имущественной ответственности работников за материалы и изделия и за имущество предприятия или учреждения, выданные в пользование работникам» (в ред. от 27 мая 1932 г.)[4], а также постановлений НКТ СССР от 29 октября и 6 ноября 1930 г. и Инструкции НКТ СССР от 1 июня 1932 г.[5] В этой связи ст. 83–86 (прим. 6) КЗоТа 1922 г., даже с учетом внесенных изменений, стали носить пре-

[1] *Варшавский К.М.* Указ. соч. С. 81.
[2] Там же.
[3] СЗ СССР. 1929. № 42. Ст. 367.
[4] Там же. 1932. № 40. Ст. 242.
[5] Известия НКТ. 1930. № 31–32; 1932. № 17–18.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

имущественно отсылочный характер. Было принято довольно много нормативных правовых актов, регламентирующих особенности материальной ответственности отдельных категорий работников[1]. Следующим этапом в становлении института материальной ответственности стало принятие КЗоТа 1971 г. и Положения о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации, утвержденного Указом Президиума Верховного Совета СССР от 13 июля 1976 г.[2]

В соответствии с традиционными представлениями, восходящими к советской эпохе, материальная ответственность работника имеет три цели: гарантийную (для работника, гарантия сохранности хотя бы части заработной платы с учетом ее алиментарного характера), компенсационную (для работодателя, компенсация всех или части понесенных убытков) и превентивную. Понятие и порядок регулирования материальной ответственности работников основаны на логике не гражданского, а трудового права. Принципы гражданско-правовой (имущественной) ответственности, а именно конструкции возмещения убытков (ст. 15 ГК РФ), оснований ответственности за нарушение договорных обязательств (ст. 401 ГК РФ), деликтной ответственности (ст. 1064 ГК РФ) серьезно скорректированы. В том, что эта корректировка весьма значительна, можно убедиться при рассмотрении основания, условий и размеров материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю. Этому посвящена глава 39 ТК РФ (ст. 238–250), а также Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю».

Основание материальной ответственности работника

В юридической литературе по советскому трудовому праву была единая трактовка основания материальной ответственности рабочих и служащих – полный состав проступка, которым причинен имущественный ущерб. Так, П.Р. Стависский отмечал, что основанием материальной ответственности является трудовое имущественное правонарушение, т.е. виновное нарушение субъектом трудового правоотношения своих обязанностей в этом правоотношении,

[1] См., например: Постановление ВЦИК и СНК РСФСР от 20 июня 1930 г. «Об имущественной ответственности работников государственных и кооперативных учреждений и предприятий за недостачу переданных им под отчет товарных ценностей» // СУ РСФСР. 1930. № 42. Ст. 521.

[2] Сборник нормативных актов о труде: В 3 ч. Ч. 2. М., 1985. С. 397–401.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

повлекшее за собой причинение имущественного ущерба другому его субъекту[1]. Из вышеперечисленных нормативных актов в составе правонарушения выводились четыре условия привлечения работника к материальной ответственности: 1) противоправность поведения работника; 2) причинение прямого действительного ущерба имуществу предприятия; 3) наличие причинной связи между противоправным деянием работника и наступившим ущербом; 4) вина работника[2].

Дальнейшее развитие советского трудового законодательства о материальной ответственности шло по пути уточнения и конкретизации этих условий, обеспечивая сохранение этих условий в целом, в совокупности, и формулировки основания материальной ответственности. Впрочем, последнее из перечисленных условий проводилось в законодательстве далеко не всегда. Так, согласно Постановлению ЦИК и СНК СССР от 30 декабря 1931 г.[3] труд работника по изготовлению продукции, оказавшейся браком по причинам, от него не зависящим, подлежал неполной оплате. Вина работника в этом случае отсутствовала, и он как бы разделял ответственность самого предприятия. Таким образом, мы имеем дело с объективным вменением. Обосновывалось это тем, что при оплате брака в полном объеме рабочий не будет заинтересован своевременно предупреждать о нем администрацию. Ущербность данной нормы была очевидна для многих советских исследователей[4], но эта норма действовала почти до конца советского периода (ст. 93 КЗоТа 1971 г.).

О субъекте материальной ответственности. Таковым признавался работник, состоящий в трудовых правоотношениях с организацией. В советской науке трудового права субъект рассматривался как один из квалифицирующих признаков, позволяющих отграничить меры гражданско-правовой ответственности от мер материальной ответственности. К материальной ответственности привлекается работник, с которым заключен трудовой договор. При этом расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения сторо-

[1] См.: *Стависский П.Р.* Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. С. 77.

[2] При анализе названных условий материальной ответственности мы не будем останавливаться на общеправовых и общепризнанных характеристиках этих условий, остановимся лишь на отраслевых особенностях их проявления.

[3] СЗ СССР. 1932. № 2. Ст. 11.

[4] См.: Нравственное воспитание в трудовом коллективе. М., 1981. С. 25; Трудовое право и повышение качества труда. М., 1987. С. 243 и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ны этого договора от материальной ответственности (ст. 232 ТК РФ). Важно то, что материальный ущерб причинен в период действия трудового договора, существования трудового правоотношения. В этой связи в советском трудовом законодательстве и в ТК РФ «прочно прописался» особый случай полной материальной ответственности за ущерб, причиненный работником не при исполнении трудовых обязанностей (п. 8 ч. 1 ст. 243 ТК РФ). Этот случай явно тяготеет к гражданско-правовым началам имущественной ответственности. Неслучайно советская судебная практика пошла по пути расширительного толкования названного основания полной материальной ответственности. Согласно Постановлению Пленума Верховного Суда СССР от 23 сентября 1977 г. № 8 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, организации, учреждению» при самовольном использовании работником в личных целях технических средств работодателя ущерб причиняется не при исполнении трудовых обязанностей и в связи с этим он подлежит возмещению в полном объеме по правилам гражданского законодательства, включая неполученные доходы[1]. По нашему мнению, это расширительное толкование противоречило основному положению материальной ответственности работника – возмещение только прямых убытков. Включение этого основания в перечень случаев полной материальной ответственности работников требует пояснений. Л.А. Сыроватская по этому поводу отмечала, что единственной причиной включения рассматриваемого случая в предмет трудового права служит то, что причинитель ущерба состоит в трудовых отношениях с предприятием (учреждением), имуществу которого наносится вред[2]. На наш взгляд, включение рассматриваемого случая в перечень случаев материальной ответственности основан на характере трудовых отношений и на таком особом понятии, как «работодательский риск». При применении наемного труда возможен «выход за пределы» осуществления работником трудовых прав и обязанностей, но при этом он остается работником, состоящим в трудовых отношениях, подчиняется работодательской власти. В этой связи вполне закономерно ограничение порядка возмещения причиненного материального ущерба нормами трудового, а не гражданского права.

Л.А. Сыроватская, анализируя советское трудовое законодательство, подчеркивала, что в трудовом праве деликтоспособность возни-

[1] Бюллетень Верховного Суда СССР. 1977. № 6. С. 7.
[2] См.: *Сыроватская Л.А.* Указ. соч. С. 138.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

кает одновременно с трудовой дееспособностью. При этом правило о заключении договоров о полной материальной ответственности с лицами, достигшими 18 лет (ст. 174 КЗоТа 1971 г.), свидетельствует о дополнительных гарантиях, предоставляемых указанным лицам, а не об ограничении дееспособности несовершеннолетних лиц[1].

В ТК РФ деликтоспособность работника дифференцируется в зависимости от вида материальной ответственности и характера дисциплинарного проступка, которым причинен ущерб. Ограниченная материальная ответственность связана с общей правосубъектностью работника, достижением им возраста, с которого допускается заключение трудового договора (ст. 63). Кроме того, с учетом характера проступка к полной материальной ответственности могут быть привлечены работники в возрасте до 18 лет (умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка (ст. 242 ТК РФ)). Специальная деликтоспособность (достижение работником 18 лет) предусмотрена в ряде случаев привлечения работника к полной материальной ответственности (ст. 243 ТК РФ).

Особым субъектом материальной ответственности работников является коллективный субъект – бригада. Коллективная материальная ответственность была введена в виде опыта на некоторых торговых предприятиях еще в 1936 г. Законодательное закрепление она нашла только в Положении о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации от 13 июля 1976 г. В этой связи в КЗоТ 1971 г. были внесены соответствующие изменения. Коллективная (бригадная) материальная ответственность оформлялась письменным договором о полной материальной ответственности бригады. Бригадная материальная ответственность – ответственность всех членов бригады за переданные ей под отчет материальные ценности. В нормативных актах, в том числе отраслевых, регулирующих бригадную материальную ответственность, по-разному определялся состав проступка, влекущего эту ответственность. Однако руководящая судебная практика советского периода к таким проступкам относила не только недостачу, но и порчу материальных ценностей[2].

[1] См.: *Сыроватская Л.А.* Указ. соч. С. 95–97.

[2] См.: Постановление Верховного Суда СССР от 23 сентября 1977 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации // Бюллетень Верховного Суда СССР. 1977. № 6 (с посл. изм. и доп.).

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

В 1986 г. в КЗоТ 1971 г. были включены новые основания бригадной материальной ответственности – это выпуск бракованной продукции (ст. 235, прим. 8). По сути появился новый вид ограниченной коллективной (бригадной) материальной ответственности. Субъектом такого проступка стала производственная бригада, которая возмещала ущерб за брак из бригадного заработка. При этом договора о полной материальной ответственности бригады не заключалось, так как бригада отвечала не за сохранность вверенного имущества, а за качество выпускаемой продукции. В этой связи Л.А. Сыроватская разграничила два типа бригад (коллективных субъектов). Первый тип бригады – это бригада, состоящая из материально-ответственных лиц (достигших возраста 18 лет), чья основная трудовая функция состоит в обеспечении сохранности вверенных материальных ценностей. Второй тип – производственная бригада, в которую включались все работники, занятые на определенном участке, независимо от выполняемой трудовой функции и возраста[1]. Таким образом, производственная бригада признавалась субъектом особого вида ограниченной материальной ответственности – коллективной ограниченной материальной ответственности. Бригада отвечала за брак и возмещала ущерб в пределах среднемесячного бригадного заработка, а при распределении этого заработка учитывалась конкретная вина каждого члена бригады. В большинстве случаев были известны конкретные нарушители, поэтому названный вид бригадной ответственности являлся по сути ответственностью за чужую вину. Это противоречило принципам персональной юридической ответственности. Впоследствии названная статья была исключена из КЗоТа 1971 г.

В ТК РФ бригада признается коллективным субъектом полной материальной ответственности (ст. 245). На основании письменного договора о коллективной материальной ответственности на бригаду возлагается полная материальная ответственность за недостачу вверенного имущества (ст. 244). Подчеркнем, речь идет только о недостаче вверенного работникам имущества, следовательно, на бригаду возлагается обязанность по обеспечению сохранности этого имущества в процессе хранения, обработки, продажи и иного использования.

Об объекте (предмете) правонарушения. Объектом любого правонарушения выступают общественные отношения, но непосредственным объектом или предметом являются объекты в форме материальных или нематериальных благ. Из содержания нормативных актов советского

[1] См.: *Сыроватская Л.А.* Указ. соч. С. 95–96.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

периода вытекало, что таковым предметом признавалось имущество (материальные и денежные ценности) предприятия, организации, которое принадлежало им на праве собственности, хозяйственного ведения, оперативного управления или иных законных основаниях (например, на основании договора аренды). В.Н. Смирнов писал, что «непосредственным объектом правонарушения, связанного с причинением имущественного вреда предприятию, является государственная собственность, овеществленная в имуществе предприятия»[1]. ТК РФ предполагает более широкую трактовку объекта правонарушения, которым причинен материальный ущерб работодателю. Это, конечно, традиционные объекты гражданских прав, к которым относятся вещи, включая деньги, ценные бумаги, иное имущество. Но объектом правонарушения могут стать имущественные права работодателя, результаты интеллектуальной деятельности, в том числе исключительные права на них (интеллектуальная собственность) (ст. 128 ГК РФ), т.е. те права, которые имеют денежную оценку. В этой связи в ТК РФ предусмотрена полная материальная ответственность работника за разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (п. 7 ч. 1 ст. 243). Кроме того, работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им работодателю, так и за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба, причиненного работником третьим лицам (ст. 238 ТК РФ). В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю»[2] подчеркнуто, что под ущербом, причиненным работником третьим лицам, следует понимать все суммы, которые выплачены работодателем третьим лицам в счет возмещения ущерба (п. 15). Речь идет об особом случае регрессной по своей природе материальной ответственности работника.

Объективная сторона правонарушения включает противоправное деяние работника, прямой действительный ущерб, причинную связь между ними. Остановимся на спорных вопросах характеристики противоправного поведения работника. При решении вопроса о противоправности деяния работника по причинению ущерба следует учитывать обстоятельства, исключающие материальную ответствен-

[1] Проблемы правового регулирования труда в развитом социалистическом обществе. Л., 1984. С. 212.

[2] Российская газета. 2006. 29 ноября.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ность. Названное выше Постановление ЦИК и СНК СССР 1929 г. (ст. 83, прим. 6 КЗоТ 1922 г.) устанавливало единственное из таких обстоятельств – нормальный производственный риск, при этом не раскрывая его содержания. По мнению Е.А. Кленова и В.Г. Малова, нормальный производственно-хозяйственный риск означал, что «работник в силу разрешения закона и по согласованию с администрацией выполняет такие производственные операции, при которых до накопления практического опыта невозможно дать полную гарантию против возможного возникновения ущерба»[1]. КЗоТ 1971 г. (ст. 118) и ТК РФ (ст. 239) также в качестве обстоятельства, освобождающего работника от материальной ответственности, называют нормальный хозяйственный риск. Это оценочная категория и в настоящее время законодателем не раскрывается. Условия нормального хозяйственного риска, которые служат основанием освобождения работника от материальной ответственности с наибольшей степенью подробности были изучены Е.С. Белинским и Н.М. Фесенко. По их мнению, такой риск должен признаваться нормальным хозяйственным риском, если:

1) рискованные действия осуществлялись в установленном организационном порядке после тщательной подготовки и изучения всех возможностей их применения на основании имеющихся научных данных и опыта;

2) рискованные действия предприняты для достижения полезного результата или предотвращения общественного вреда;

3) достижение полезного результата или предотвращение общественного вреда другими менее рискованными или не рискованными средствами было невозможно или потребовало бы значительных, неприемлемых затрат;

4) рискованные действия предпринимались с разрешения компетентного органа (кроме случаев, когда работник принимает решение самостоятельно) и соблюдением определенных правил;

5) при достаточной осмотрительности работника достижение полезного результата может быть вполне вероятным, а неудача маловероятной;

6) предполагаемый полезный результат значительно превышает возможный вред, а вызванный рискованными действиями общественный вред меньше, чем подлежащий предотвращению;

[1] *Кленов Е.А., Малов В.Г.* Возмещение ущерба, причиненного предприятию, учреждению рабочими или служащими. М., 1962. С. 40.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

7) для достижения желаемого результата, а также предотвращения возможного вреда предприятию предпринято все возможное на данном уровне развития науки и техники;

8) не ставится в опасность жизнь и здоровье человека[1].

В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» (п. 5) дано определение нормального хозяйственного риска. Это действия работника, соответствующие современным знаниям и опыту, когда поставленная цель не могла быть достигнута иначе, работник надлежащим образом исполнял возложенные на него обязанности, проявил определенную степень заботливости и осмотрительности, принял меры для предотвращения ущерба и объектом риска являлись материальные ценности, а не жизнь и здоровье людей.

Перечень обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника, традиционно был достаточно широкий, но все равно примерный. В каждом конкретном случае выявлялись либо отдельные из перечисленных обстоятельств, либо некая их совокупность. Впоследствии перечень обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника, был дополнен неисполнением работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику. КЗоТ 1971 г. прямо устанавливал обязанность администрации предприятия, учреждения создать рабочим и служащим условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного им имущества (ст. 118). Советская судебная практика расширила перечень обстоятельств, исключающих привлечение рабочих и служащих к материальной ответственности. По аналогии с гражданским и уголовным законодательством в этот перечень были включены непреодолимая сила, крайняя необходимость и необходимая оборона. ТК РФ консолидировал все перечисленные обстоятельства в рамках специальной статьи (ст. 239).

В советской теории трудового права некоторыми учеными обосновывалось еще одно обстоятельство, исключающее материальную ответственность работника, – исполнение работником приказов и распоряжений администрации, в результате которого причинен материальный ущерб. В качестве критериев, исключающих в этом случае

[1] См.: *Белинский Е.С.* Материальная ответственность рабочих и служащих. С. 82–83; *Белинский Е.С., Фесенко Н.М.* Материальная ответственность в торговле. М., 1983. С. 14–15.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

противоправность поведения работника, называли явную противозаконность приказа[1]. Полагаем, что это обстоятельство должно учитываться при применении ТК РФ и в настоящее время. Работник должен освобождаться от материальной ответственности, если противоправность приказа работодателя для него была неочевидной. «Очевидность» вытекает из характера трудовой функции работника, его профессиональной подготовки, квалификации по принципу «что должен знать работник». Достоин внимания и случай причинения материального вреда работодателю, совершенный работником под угрозой совершения над ним психического или физического насилия. В последнем случае это будет сопряжено по общему правилу с расследованием административного или уголовного дела.

Как отмечалось выше, возмещению подлежит только прямой действительный ущерб. В ТК РФ впервые дано легальное определение прямого действительного ущерба как реального уменьшения наличного имущества работодателя или ухудшения состояния этого имущества, а также необходимость для работодателя произвести затраты или излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам (ст. 238). Ранее это определение содержалось в Постановлении Пленума Верховного Суда СССР от 23 сентября 1977 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации».

Порядок определения размера ущерба также не оставался неизменным. Так, в КЗоТе 1971 г. общим правилом было возмещение ущерба по остаточной балансовой стоимости материальных ценностей, и только в случаях хищения, умышленной порчи или недостачи материальных ценностей ущерб определялся по рыночным ценам, действующим в данной местности на день причинения ущерба (ст. 121, примеч. 3). В ТК РФ, наоборот, установление размера ущерба исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом износа данного имущества стало общим правилом (ст. 246). Такой подход к определению размера ущерба в большей мере соответствует целям трудового законодательства по обеспечению оптимального баланса интересов работника и работодателя. Материальный ущерб как элемент трудового правонарушения имеет свои осо-

[1] См.: *Кленов Е.А., Малов Е.Г.* Указ. соч. С. 42.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

бенности, связанные с пределами возмещения ущерба, а именно соизмеряются с заработной платой работника[1].

Субъективная сторона правонарушения связана с установлением вины работника. В Постановлении ЦИК и СНК СССР от 12 июня 1929 г. (соответственно ст. 83 КЗоТа 1922 г.), по мнению многих ученых-трудовиков, отсутствовало четкое указание на вину работника и ее формы. Между тем в юридической литературе того времени на основе логического и систематического толкования закона были сделаны выводы о наличии вины работника как необходимом условии привлечения его к материальной ответственности. Ученые ратовали за то, чтобы в будущем трудовом законодательстве более четко был отражен принцип материальной ответственности лишь за виновное причинение вреда[2]. КЗоТ 1971 г. содержал прямое указание на материальную ответственность рабочих и служащих, если ущерб причинен по их вине (ст. 118). В ТК РФ также идет речь о виновном противоправном поведении работника (ст. 233). Материальная ответственность работников дифференцирована законом в зависимости от формы вины работника. Если ущерб причинен по неосторожности, то в большинстве случаев работник привлекается к ограниченной материальной ответственности. При умышленном причинении ущерба, как правило, наступает полная материальная ответственность (п. 3 ч. 1 ст. 243 ТК РФ).

Как известно, вина – это психическое отношение физического лица к содеянному и его последствиям. Вина всегда персонифицирована. Между тем субъектом материальной ответственности законодатель признает не только работника, но и коллектив работников (бригада). В этой связи в теории советского трудового права встал вопрос об определении правовой природы коллективной вины. Очевидно, что коллективная вина и коллективная ответственность в определенной части являются отступлением от принципов института юридической ответственности. Фактически ответственность каждого члена бригады наступает при наличии ущерба путем объективного вменения, если не будут выявлены конкретные виновники причинения вреда либо конкретные обстоятельства, исключающие вину бригады. Л.А. Сыроватская это «отступление от общего правила индивидуализации юридической ответственности» оправдывала тем, что бригада добровольно принимает на себя обязанность возместить ущерб. Эта обязанность

[1] См.: *Стависский П.Р.* Указ. соч. С. 78.
[2] См., например: *Александров Н.Г.* Советское трудовое право. М., 1963. С. 327.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

компенсируется рядом правовых гарантий[1]. К таковым и по советскому трудовому законодательству, и по ныне действующему российскому законодательству относятся: комплектование бригады на основе принципа добровольности; включение в состав бригады новых работников; назначение бригадира осуществляется с учетом мнения бригады; заявление отвода членам бригады, бригадиру, которые не могут обеспечить сохранность вверенного бригаде имущества[2]. В советском законодательстве была предусмотрена еще одна гарантия – это введение бригадной материальной ответственности в организации по согласованию с профсоюзным органом. Вышеназванные гарантии призваны как бы «компенсировать» изъяны конструкции коллективной ответственности, коллективной вины.

Р.З. Лившиц поставил вопрос о коллективной вине в иной плоскости. Он писал, что в случае коллективной вины не следует искать решение в рамках привычных представлений об индивидуальном характере вины работника в трудовых отношениях. Речь должна идти, по его мнению, о сочетании коллективной и индивидуальной вины, коллективная вина не должна исключать индивидуальной вины работника[3]. Действительно, в конечном итоге реализация коллективной материальной ответственности возможна только посредством индивидуальной ответственности членов бригады. Согласно ранее действовавшему советскому законодательству подлежащий возмещению ущерб, причиненный коллективом (бригадой) распределялся между его членами пропорционально месячной ставке (окладу) и фактически проработанному времени от последней инвентаризации до дня обнаружения ущерба. Более того, бригада освобождалась от коллективной ответственности, если был установлен конкретный виновник причиненного ущерба из числа членов данного коллектива. В этом случае указанный работник (член бригады) привлекался к полной материальной ответственности. К сожалению, действующее трудовое законодательство таких положений не содержит. Оно не устанавливает критериев распределения суммы ущерба между членами бригады. Законодатель ограничивается лишь общим положением о том, что при добровольном

[1] *Сыроватская Л.А.* Указ. соч. С. 98.

[2] См.: Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной и коллективной материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности: Постановление Минтруда РФ от 31 декабря 2002 г. № 85 // Бюллетень Минтруда РФ. 2003. № 2.

[3] См.: *Лившиц Р.З.* Трудовое законодательство: настоящее и будущее. С. 160.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

возмещении ущерба степень вины каждого члены бригады определяется по соглашению между всеми членами бригады и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива бригады определяется судом (ст. 245). Таким образом, речь идет об индивидуализации материальной ответственности в зависимости от степени вины члена бригады. Однако «степень вины» является категорией оценочной в отличие от ранее применявшихся формальных критериев «пропорционально заработку работника и отработанному времени в составе бригады со дня последней инвентаризации». Полагаем, что отказ законодателя от легализации названных критериев не исключает права бригады в письменном договоре о полной материальной ответственности предусмотреть эти критерии наряду с учетом степени вины каждого члена бригады. Предлагаемая Министерством труда РФ Типовая форма договора о полной коллективной материальной ответственности носит рамочный (примерный) характер и может быть дополнена сторонами договора новыми условиями. Отметим, что в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 закреплено следующее: при определении размера ущерба, подлежащего возмещению каждым из работников, учитывается степень вины каждого члена коллектива (бригады), размер месячной тарифной ставки (должностного оклада) каждого лица, время, которое он фактически проработал в составе коллектива за период от последней инвентаризации до дня обнаружения ущерба (п. 14). Налицо определенный возврат к оправдавшим себя наработкам советского периода.

Несмотря на то что законодатель не называет такого условия освобождения бригады от ответственности, как обнаружение конкретного причинителя ущерба (член бригады), считаем, что это условие имеет право на существование. Коллективная вина и коллективная ответственность являются производными, вторичными по отношению к индивидуальной материальной ответственности. Обнаружение конкретного виновника (члена бригады), причинившего ущерб, должно исключать, по нашему мнению, применение коллективной материальной ответственности. Отчасти это вытекает из того, что для освобождения от материальной ответственности член бригады должен доказать отсутствие своей вины (ч. 3 ст. 245 ТК РФ). Очевидно, что при обнаружении конкретного причинителя ущерба в этом уже просто нет необходимости.

Практика применения законодательства о материальной ответственности поставила вопрос о правовых презумпциях в трудовых от-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ношениях. Между тем ни советское, ни ныне действующее трудовое законодательство прямо не легализовали презумпции невиновности и вины в отношениях по привлечению работника к материальной ответственности. Единственным случаем являлось упоминание в законодательстве о полной материальной ответственности коллектива (бригады) на основании письменного договора о том, что бригада освобождается от полной материальной ответственности, если докажет, что ущерб возник не по ее вине (например, Типовой договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности (1981 г.)[1], ст. 245 ТК РФ). Между тем эти презумпции выводились в науке советского трудового права. Так, С.С. Каринский писал, что бремя доказывания наличия вины работника, причинившего ущерб, лежит по общему правилу на предприятии, учреждении. Изъятия из этого правила, констатировал ученый, были выработаны судебной практикой в отношении отдельных категорий работников – материально ответственных лиц[2]. В отношении названных лиц действует принцип презумпции вины. Такая судебная практика поддерживалась большинством советских ученых-трудовиков, приводились аргументы в ее обоснование со ссылкой на характер трудовой функции работника, которому материальные ценности вверены по договору либо под отчет по разовым документам. К этой проблеме мы еще раз вернемся при рассмотрении вопроса о полной материальной ответственности работника, с тем чтобы обсудить его более предметно.

Виды материальной ответственности

Ограниченная материальная ответственность была и остается основным видом материальной ответственности по трудовому праву. В развитии законодательства об ограниченной материальной ответственности отметим две тенденции. Первая связана с последовательным увеличением пределов ограниченной материальной ответственности (от $^1/_3$ тарифной ставки, оклада до среднемесячного заработка работника). Первоначально на основании вышеназванного Постановления от 12 июня 1929 г. и КЗоТа 1922 г. (ст. 83 (прим. 2) в ред. от 31 января 1958 г.) ущерб взыскивался в размере до $^1/_3$ тарифной ставки (оклада). В более поздних редакциях КЗоТа 1971 г. (Указ Президиума Верховного Совета СССР от 12 августа 1983 г.) размер ограниченной материальной ответственности был увеличен до $^1/_3$ среднемесячного зара-

[1] Приложение № 2 к Постановлению ГКТ СССР и Секретариата ВЦСПС от 14 сентября 1981 г. № 259/16-59 // Бюллетень ГКТ СССР. 1982. № 1.

[2] См.: *Каринский С.С.* Материальная ответственность рабочих и служащих по советскому трудовому праву. М., 1955. С. 84–85.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ботка[1]. Указом Президиума Верховного Совета СССР от 19 мая 1986 г. этот размер еще раз был увеличен уже до размера среднемесячного заработка работника[2].

Другая тенденция в правовом регулировании ограниченной материальной ответственности связана с установлением оснований ограниченной материальной ответственности: от перечня таких случаев, дифференцированных по видам ограниченной материальной ответственности, до их унификации, отказа от такого перечня и сведения этих случаев к общему правилу. Последнее означало, что ограниченная материальная ответственность применяется во всех случаях виновного причинения работником ущерба, за исключением закрытого перечня случаев полной материальной ответственности, предусмотренного трудовым законодательством.

Как уже указывалось, КЗоТ 1922 г. установил общее правило, согласно которому возмещался причиненный прямой действительный ущерб, но не свыше $^1/_3$ месячной тарифной ставки работника за каждый случай причинения ущерба. Такая ответственность наступала при порче орудий производства, недоборе денежных сумм, утрате документов, недостаче ценностей, неправильном расходовании денежных сумм, выданных на хозяйственные нужды и др. Впоследствии Постановлением ЦИК и СНК СССР от 12 июня 1929 г., иными нормативными актами были введены и другие случаи ограниченной материальной ответственности. КЗоТ 1971 г. в первоначальной редакции с незначительными изменениями содержал этот развернутый перечень случаев ограниченной материальной ответственности. Ограниченная материальная ответственность в размере $^1/_3$ месячной тарифной ставки наступала во всех случаях причинения ущерба, кроме тех, когда законодательством предусмотрен иной вид и предел ответственности. Данное положение рассматривалось как общая норма материальной ответственности за ущерб, причиненный предприятию, организации. Ограниченная материальная ответственность в размере причиненного ущерба, но не свыше $^2/_3$ среднемесячного заработка устанавливалась за каждый случай порчи по небрежности материалов, полуфабрикатов или изделий (Постановление ЦИК и СНК от 27 мая 1932 г., затем п. 1 ст. 120 КЗоТа 1971 г.).

Ограниченная материальная ответственность в размере действительного прямого ущерба, но не свыше среднемесячного заработка

[1] ВВС СССР. 1983. № 33. Ст. 507.
[2] Там же. 1986. № 22. Ст. 362.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

работника устанавливалась для лиц административно-технического и административно-хозяйственного персонала предприятий. Названные лица несли ответственность за ущерб, причиненный неправильной постановкой на учет предметов, выдаваемых в пользование работникам (инструментов, спецодежды), за непринятие мер по борьбе с хищениями, порчей и уничтожением этого имущества (Инструкция НКТ СССР от 1 июня 1932 г., затем п. 2 ст. 120 КЗоТа 1971 г.).

Ограниченная ответственность в пределах трех месячных должностных окладов возлагалась на должностных лиц за незаконное увольнение работника, что привело к выплате вознаграждения последнему за вынужденный прогул. Согласно КЗоТу 1971 г. (п. 3 ст. 120, ст. 215) такая обязанность возникала только в случаях, если увольнение и (или) перевод на другую работу произведены с явным нарушением закона либо администрация задержала исполнение решения суда о восстановлении на работе. Определение «явного нарушения закона» через примерный перечень случаев было дано в руководящих постановлениях Пленума Верховного суда СССР и РФ[1]. К таковым, в частности, относились увольнения по инициативе работодателя без согласия соответствующего выборного профсоюзного органа в тех случаях, когда такое согласие являлось обязательным; увольнение несовершеннолетних работников без согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и др.

В советской литературе по трудовому праву еще в 60-е годы обоснованно ставился вопрос о необходимости отказаться от разнообразия этого вида материальной ответственности и установить единственный ее вид в размере не свыше $^1/_3$ месячной тарифной ставки (оклада)[2]. Законом РФ от 25 сентября 1992 г. из КЗоТа была исключена ст. 120, содержавшая вышеперечисленные случаи ограниченной материальной ответственности. Таким образом, в последней редакции КЗоТа 1971 г. ограниченная материальная ответственность наступала в пределах среднемесячного заработка работника. Это было общим и единственным правилом ограниченной материальной ответственности. Аналогичное решение содержит и ТК РФ (ст. 241). Предложе-

[1] См.: О применении судами законодательства, регулирующего заключение, изменение и прекращение трудового договора: Постановление Пленума Верховного Суда СССР от 26 апреля 1984 г. // Бюллетень Верховного Суда СССР. 1984. № 4; О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров: Постановление Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992 г. № 16 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1993. № 11.

[2] См.: *Кленов Е.А., Малов В.Г.* Указ. соч. С. 114.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ние некоторых авторов[1] соотносить ограниченный размер материальной ответственности не со средним заработком работника, а с конкретной денежной суммой или с заработком за определенный период не кажется нам конструктивным. Тем более это никак не связано с дискриминацией, так как в противном случае дискриминационным будет выглядеть различие в размерах заработных плат работников. Очевидно, что с учетом алиментарного характера заработной платы привязка к ее среднему размеру оптимальна, а само появление института материальной ответственности было вызвано необходимостью охранения работнику в любом случае именно определенной части заработной платы.

Полная материальная ответственность

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба являлась исключением и возлагалась только в случаях, прямо предусмотренных законодательством. Это правило было и остается в целом незыблемым принципом материальной ответственности в советском и российском трудовом праве. Общей тенденцией в правовом регулировании данного вида материальной ответственности стало расширение перечней таких случаев при сохранении в законе закрытого (исчерпывающего) характера этих перечней.

Постановление ЦИК и СНК СССР от 12 июня 1929 г. и КЗоТ 1922 г. (ст. 83, прим. 1) предусматривали четыре случая полной материальной ответственности:

1) когда ущерб причинен действиями работника, содержащими признаки деяний, преследуемых в уголовном порядке;

2) когда полная материальная ответственность возложена на работников специальными нормативными правовыми актами;

3) когда между работником и предприятием заключен письменный договор о принятии работником материальной ответственности за недостачу;

4) когда ущерб причинен работником имуществу организации не при исполнении трудовых обязанностей.

Все эти перечисленные случаи полной материальной ответственности нашли закрепление и в КЗоТе 1971 г. Однако в дальнейшем этот перечень случаев был дополнен. В Положении о материальной ответственности 1976 г. и соответствующей редакции КЗоТа 1971 г.

[1] См.: *Драчук М.А.* К вопросу о самостоятельности института материальной ответственности работника и его соотношение с дисциплиной труда // Правоведение. 2008. С. 110–111.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

появились новые случаи полной материальной ответственности: когда ущерб причинен имуществу и другим ценностям, которые были получены работником под отчет по разовой доверенности или по другим разовым документам; когда ущерб причинен недостачей, умышленным уничтожением или порчей материалов, полуфабрикатов, изделий и предметов, выданных работнику в пользование. В 1983 г. этот перечень пополнился случаем полной материальной ответственности за ущерб, причиненный работником, находящимся в нетрезвом состоянии[1]. По сравнению с КЗоТом 1971 г. ТК РФ также был дополнен еще одним случаем полной материальной ответственности – причинение ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом. Кроме того, в ТК РФ был расширен перечень случаев полной договорной материальной ответственности. Наряду с традиционной полной материальной ответственностью на основании специального письменного договора появились новые случаи (ч. 2 ст. 243, ст. 249), о которых речь пойдет далее. Но рассмотрим этот вопрос по порядку.

Условно можно было выделить два вида полной материальной ответственности: внедоговорная и договорная. Последняя связана с заключением договора о полной материальной ответственности (индивидуальной или бригадной). *В ходе законодательной и судебной практики сформировались основные условия договорной полной материальной ответственности*: 1) наличие письменного договора о полной материальной ответственности; 2) включение должности или работ в специальный закрытый перечень должностей и работ, где допускается заключение таких договоров; 3) достижение работником 18 лет; 4) ответственность наступает за недостачу вверенных работнику ценностей. Отсутствие хотя бы одного из перечисленных условий означало отсутствие оснований привлечения работника к полной материальной ответственности на основании заключенного договора, хотя не исключалось его привлечение к материальной ответственности по иным основаниям, если таковые имели место. Эти условия в полном объеме нашли отражение и в ТК РФ (ст. 244), и в принятом Постановлении Минтруда России от 31 декабря 2002 г. № 85 «Перечне должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключить письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности»[2].

[1] ВВС РСФСР. 1983. № 51. Ст. 1782.
[2] Бюллетень Минтруда РФ. 2003. № 2.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Как отмечалось выше, новацией ТК РФ является расширение перечня случаев договорной полной материальной ответственности и включения в него полной материальной ответственности заместителя руководителя организации, главного бухгалтера (ч. 2 ст. 243). Этот вид полной материальной ответственности устанавливается, во-первых, соглашением сторон трудового договора и предусматривается в качестве его дополнительного условия (ст. 57 ТК РФ). Во-вторых, стороны соглашением устанавливают перечень оснований такой ответственности либо ограничиваются общим условием, что любое виновное причинение имущественного вреда в результате необоснованного решения, небрежного исполнения должностных обязанностей и т.п. может повлечь полную материальную ответственность. В-третьих, перечень таких работников является исчерпывающим по ТК РФ. Открытым остается вопрос о презумпции вины или невиновности работника при заключении таких соглашений. Никаких косвенных намеков, в отличие от полной материальной ответственности на основании письменных договоров, в ТК РФ не содержится. Полагаем, что вопросы легального закрепления презумпций в случаях привлечения работников к материальной ответственности должны решаться на законодательном уровне. Общим правилом, безусловно, остается принцип презумпции невиновности работника. Природа трудовых отношений, подчинение работника работодательской власти, его нахождение в сфере работодательской власти предполагают легализацию презумпции невиновности работника. Вместе с тем с учетом характера трудовой функции отдельных категорий работников, договорных начал трудовых отношений принцип презумпции вины может предусматриваться как исключение, специальное правило в трех случаях: недостача ценностей, вверенных работнику на основании специального договора о полной материальной ответственности; недостача ценностей, полученных работником по разовому документу; полная материальная ответственность по трудовому договору с заместителем руководителя организации, главным бухгалтером. В перечисленных случаях такая полная материальная ответственность возникает в результате соглашения (договора) между работодателем и работником. Как свидетельствует судебная практика, работник вправе отказаться от получения материальных ценностей под отчет по разовым документам. Если же работа с такими разовыми документами входит в содержание трудовой функции работника, то речь, как правило, идет о работниках, с которыми на основании вышеназванного Перечня от 31 декабря 2002 г. заключаются договоры о полной материальной ответственности. Более того, у работников, в отношении которых мы

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

предлагаем легализовать презумпцию вины, есть альтернатива – отказаться от осуществления трудовой деятельности, где законом предусматривается полная материальная ответственность по принципу презумпции вины работника. Таким образом, из сложной природы трудового правоотношения, единства элементов личностного, организационного и имущественного характера вытекает возможность применения в институте материальной ответственности работника сразу двух презумпций: вины и невиновности работника. Отметим, что руководитель организации, с которым ранее также разрешалось устанавливать в трудовом договоре условие о полной материальной ответственности (до ФЗ от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ), оказался в особой ситуации. Ныне в силу прямого указания ч. 1 ст. 277 ТК РФ он несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации. Более того, в случаях, предусмотренных федеральными законами, расчет причиненных организации убытков осуществляется в соответствии с нормами гражданского законодательства (ч. 2 ст. 277 ТК РФ) (см. п. 9 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52).

Другим особым случаем полной материальной ответственности является возмещение затрат, связанных с обучением работника (ст. 249 ТК РФ). Этот вид ответственности также возникает на основании специального договора об обучении работника за счет средств работодателя. Работник привлекается к материальной ответственности только при наличии вины, которая выражается в неуважительных причинах увольнения работника до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением сторон об обучении работника. Законодатель вынес этот случай в отдельную статью неслучайно, так как размер ущерба в этой ситуации не может определяться по общим правилам (ст. 246 ТК РФ), но при этом только определил, что затраты исчисляются пропорционально фактически не отработанному после обучения времени. В этом случае для восполнения пробела в правовом регулировании вполне уместно индивидуально-договорный способ или локальное нормотворчество (определение ущерба с индексацией сумм затрат или без таковой, что включается в затраты и др.). Такую же ответственность несет ученик, если он по окончании производственного ученичества не выполнит свои обязанности по договору, в том числе не приступит к работе (ст. 207 ТК РФ).

Повышенная материальная ответственность

Таковой признавалась ответственность в размере, превышающем номинальный ущерб, причиненный работником имуществу работода-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

теля. Впервые такой вид ответственности был легализован Постановлением ЦИК и СНК СССР от 3 июня 1931 г. (в ред. от 27 мая 1932 г.) и конкретизирован в Инструкции НКТ СССР от 1 июня 1932 г. Она устанавливалась в пределах пятикратного размера причиненного ущерба за утрату по небрежности материалов, полуфабрикатов, изделий и инструментов, предоставленной бесплатно спецодежды и других предметов, выдаваемых в пользование работникам. Это же относилось к хищению или умышленному уничтожению указанного имущества, но пятикратный размер определялся императивно. На основании специальных подзаконных нормативных актов повышенную материальную ответственность несли работники, виновные в хищении колхозного и совхозного скота, в недостаче кожевенного и пушно-мехового сырья, нефтепродуктов, драгоценных металлов и камней.

КЗоТ 1971 г. не выделял повышенную материальную ответственность в качестве самостоятельного вида материальной ответственности. Статья 255 допускала установление особого порядка определения размера ущерба, в том числе в кратном исчислении. Это касалось случаев хищения, недостачи или утраты отдельных видов имущества и других ценностей, когда фактический размер ущерба превышает его номинальный размер. Например, в отношении мяса и мясопродуктов, молока и молочных продуктов подзаконными нормативными актами предусматривалось установление коэффициентов к розничным ценам по данным продуктам (соответственно коэффициенты 3 и 2,5) при возмещении ущерба, причиненного их хищением, недостачей или утратой[1].

ТК РФ также допускает особый порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба, причиненного работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в случаях, когда фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер (ст. 246). Таким образом, речь не идет о самостоятельном виде материальной ответственности (повышенной ответственности). Имеется в виду особый порядок определения размера причиненного ущерба в случаях, прямо предусмотренных федеральным законом. Так, на-

[1] См.: О порядке возмещения ущерба, причиненного хищением, недостачей или утратой мяса и мясопродуктов: Постановление Совета Министров СССР от 15 ноября 1979 г. № 1020; О порядке возмещения ущерба, причиненного хищением, недостачей или утратой молока и молочных продуктов: Постановление Совета Министров СССР от 1 апреля 1982 г. № 250 // Сборник нормативных актов о труде. Ч. 2. М., 1985. С. 416–417.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

пример, согласно Федеральному закону «О наркотических средствах и психотропных веществах» (1998 г.) работник несет материальную ответственность в размере 100-кратной величины прямого действительного ущерба, причиненного в результате хищения либо недостачи названных средств[1].

Порядок возмещения материального ущерба работником

В советский период требование возместить причиненный ущерб рассматривалось не только как право администрации по отношению к работнику, но в то же время и как обязанность. Это вытекало из содержания трудового законодательства и судебной практики его применения. Так, С.С. Каринский подчеркивал: «Администрация не может по своему усмотрению освобождать работника от предусмотренной законом ответственности за ущерб или пересматривать установленные законом нормы и условия такой ответственности»[2]. Однако он не исключал права работодателя в некоторых случаях причинения ущерба ограничиться только дисциплинарной ответственностью работника (например, ввиду явно незначительного размера ущерба, вследствие немедленно принятых работником мер для его предотвращения). Если с первой частью его утверждения соглашались почти все советские ученые-трудовики, то вторая его часть вызывала возражения как противоречащая содержанию и назначению института материальной ответственности[3]. Обязанность беречь социалистическую собственность возлагалась не только на рабочих и служащих, но и на администрацию предприятий, организаций. Научное предвидение С.С. Каринского сбылось только с принятием ТК РФ, в соответствии с которым работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых причинен был ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника (ст. 240). Это позволяет говорить не об обязанности, а о праве работодателя привлекать работника к материальной ответственности.

В советском трудовом законодательстве порядок взыскания с работника материального ущерба зависел от вида материальной ответственности, а впоследствии от размера возмещаемого ущерба. Постановлением ЦИК и СНК от 12 июня 1929 г. и последующих редакциях КЗоТа 1922 г. привлечение работника к ограниченной материальной ответственности в пределах $^1/_3$ его месячной тарифной ставки допускалось по рас-

[1] СЗ РФ. 1998. № 2. Ст. 219.
[2] *Каринский С.С.* Указ. соч. С. 16–17.
[3] См., например: *Кленов Е.А., Малов Е.Г.* Указ. соч. С. 41.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

поряжению администрации предприятия, но только при условии, что работник не возражает против этого. Если же работник в течение семи дней заявит возражения, то работодатель обязан перенести трудовой спор в комиссию по трудовым спорам. Во всех остальных случаях, в том числе и в случаях полной материальной ответственности, ущерб с работника должен был взыскиваться в судебном порядке. Срок исковой давности устанавливался продолжительностью в три года.

КЗоТ 1971 г. в своей первоначальной редакции во многом заимствовал вышеназванный порядок возмещения ущерба. При ограниченной материальной ответственности в пределах $^1/_3$ месячной тарифной ставки ущерб возмещался с письменного согласия работника по распоряжению работодателя путем удержания из заработной платы. При отсутствии письменного согласия работника, а также во всех остальных случаях ограниченной и полной материальной ответственности ущерб взыскивался в судебном порядке. Срок исковой давности при обращении в суд устанавливался один год со дня обнаружения ущерба. Последующие изменения, которые вносились в КЗоТ 1971 г., были связаны с отказом от принципа соглашения сторон при взыскании материального ущерба в случаях ограниченной материальной ответственности.

Положение о материальной ответственности (1976 г.) установило общее правило, согласно которому если размер удержаний не превышает $^1/_3$ месячной тарифной ставки (оклада), то возмещение ущерба производится по приказу администрации предприятия, учреждения без согласия работника. Распоряжение об удержании издается не позднее двух недель со дня обнаружения ущерба. В этой связи в КЗоТ 1971 г. были внесены соответствующие изменения. В своей последней редакции КЗоТ 1971 г. содержал два порядка возмещения ущерба: добровольный (ст. 118, прим. 1) и принудительный (ст. 122). В свою очередь порядок принудительного взыскания материального ущерба подразделялся на две процедуры: взыскание по распоряжению работодателя и взыскание в судебном порядке. В первом случае работодателю предоставлялось право издать приказ об удержании ущерба независимо от согласия работника. Законность такого приказа предполагала соблюдение двух условий в совокупности: 1) сумма ущерба, подлежащего взысканию с работника, не превышает его среднемесячного заработка (как при ограниченной, так и при полной материальной ответственности); 2) приказ должен быть издан не позднее двух недель со дня обнаружения ущерба. Соответственно, во всех иных случаях допускалось только судебное возмещение материального ущерба. Таким образом,

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

трудовое законодательство не исключало возможности лишения работника права собственности на заработную плату (пусть даже только в пределах среднемесячного заработка) в принудительном порядке по распоряжению другой стороны трудового правоотношения. Между тем согласно Конституции РФ (ст. 35) никто не может быть лишен своего имущества иначе как по решению суда. В судебной практике возник вопрос о соответствии Конституции РФ удержаний из заработной платы работника по распоряжению работодателя при отсутствии согласия работника.

Конституционный Суд РФ применительно к военнослужащим признал, что возмещение ущерба, размер которого не превышает одного оклада месячного денежного содержания и одной месячной надбавки за выслугу лет и которое производится по приказу командира (начальника) воинской части путем удержания из денежного довольствия военнослужащего, причинившего ущерб, не противоречит Конституции РФ, поскольку оно не препятствует реализации конституционных гарантий государственной, в том числе судебной, защиты имущественных прав военнослужащего, возникающих в связи с получением им денежного довольствия в качестве вознаграждения за службу[1]. Забегая вперед, отметим, что изложенное позволило ряду ученых-трудовиков сделать вывод о том, что и ТК РФ (ст. 248), устанавливающий аналогичный порядок возмещения ущерба работником в размере, не превышающем среднего месячного заработка, также не противоречит Конституции РФ[2].

В ТК РФ также предусматриваются добровольный и принудительный порядок возмещения ущерба. При этом добровольный порядок дополнен новыми правилами: а) о письменном обязательстве работника возместить ущерб; б) о соглашении сторон возместить ущерб полностью или частично, сразу или с отсрочкой платежа (ст. 248 ТК РФ). Но принудительный порядок во многом заимствован из вышерассмотренной редакции КЗоТа 1971 г. Взыскание ущерба по распоряжению работодателя также допускается без согласия работника при соблюдении двух условий: размер ущерба не превышает среднемесячного заработка и приказ должен быть издан не позднее одного месяца

[1] См.: Постановление Конституционного Суда РФ от 10 апреля 2001 г. «По делу о проверке конституционности части первой п. 1 ст. 8 ФЗ «О материальной ответственности военнослужащих» в связи с запросом Находкинского гарнизонного военного суда» // СЗ РФ. 2001. № 17. Ст. 1768.

[2] См., например: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. Ю.Н. Коршунов, Т.Ю. Коршунова, М.И. Кучма, Б.А. Шеломов. М., 2002. С. 537.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

со дня окончательного установления работодателем размера ущерба. Иной порядок подсчета срока издания приказа (не со дня обнаружения, а со дня окончательного установления размера ущерба) вызовет на практике немало конфликтов, так как новая точка отсчета срока носит субъективный характер. Более того, работодатель не ограничен никакими иными сроками, кроме срока исковой давности обращения в суд (один год со дня обнаружения ущерба (ч. 2 ст. 392 ТК РФ)), при документальной фиксации дня установления размера ущерба. Работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения (ст. 247 ТК РФ). На наш взгляд, целесообразно вернуться к апробированным на практике единым правилам подсчета сроков давности со дня обнаружения ущерба. Срок взыскания ущерба по распоряжению работодателя, по нашему мнению, является пресекательным. Пропуск месячного срока издания распоряжения (независимо от причины: уважительная, неуважительная) лишает работодателя права своим распоряжением без согласия работника взыскать ущерб, хотя не исключается взыскание в судебном порядке. Срок обращения работодателя в суд является сроком исковой давности со всеми вытекающими отсюда последствиями (см. п. 3 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52).

Советским трудовым законодательством право снижения размера возмещаемого ущерба предоставлялось только судебным органам. Так, согласно ст. 86, прим. 6 КЗоТа 1922 г. судебные органы вправе при установлении размеров подлежащего возмещению ущерба учитывать не только причиненные убытки, но и конкретную обстановку, при которой убыток был причинен, а также материальное положение работника. КЗоТ 1971 г. дополнил этот перечень «учетом степени вины работника» и запретом снижать размер ущерба, если он причинен преступлением, совершенным с корыстной целью (ст. 123). В ТК РФ это право сохранено, но оно распространено не только на судебные органы, но и на иные органы по рассмотрению трудовых споров (ст. 250). Более того, предусмотрен открытый перечень обстоятельств, которые органы по рассмотрению трудовых споров вправе учитывать при снижении размера ущерба, подлежащего взысканию с работника.

В зарубежной практике материальная ответственность работников в значительной степени сохранила гражданско-правовой характер (договорный и деликтный) и предполагает не только возмещение прямого действительного ущерба, но и упущенной выгоды. Вместе с тем в ряде государств (Австрия, Швеция, Бельгия и др.) приняты норматив-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ные акты, ограничивающие размер такой ответственности. Такое ограничение обеспечивается следующими способами: 1) установление максимального размера материальной ответственности работника; 2) полная материальная ответственность в гражданско-правовом смысле допускается только при наличии умысла или грубой небрежности работника. При этом степень вины работника определяется с учетом его образования, уровня технических знаний и способностей, других личностных характеристик; 3) ограничение материальной ответственности может закрепляться в коллективных договорах как льгота для работников по сравнению с законодательством; 4) допускается вычет из заработной платы для возмещения имущественного вреда только с согласия работника либо по решению суда. Традиционным источником возмещения вреда, причиненного работником, является его заработная плата, а размер вычетов из нее, как правило, ограничивается законом и коллективным договором, о чем говорилось выше[1].

Материальная ответственность работодателя

Как уже отмечалось, в советский период отсутствовал не только институт материальной ответственности работодателя, но и специальный раздел законодательства. Это было следствием того, что в пролетарском, а затем и в общенародном государстве материальная ответственность теряла противостоящего субъекта. Между тем относительное развитие получила материальная ответственность руководящих должностных лиц за нарушение трудового законодательства, но это была та же ответственность работников, о чем уже говорилось выше. В КЗоТе 1971 г. нормы о материальной ответственности работодателя помещались в основном в главах, посвященных трудовым спорам и охране труда. К тому же случаи материальной ответственности предприятий за повреждение здоровья или смерть работника регулировались ГК РСФСР и специальными подзаконными актами, которые относились к гражданскому законодательству.

Основание материальной ответственности работодателя. В советском трудовом законодательстве отсутствовало общее легальное определение условий наступления материальной ответственности предприятий, организаций. В ТК РФ впервые законодатель определил названные условия применительно к сторонам трудового договора. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает

[1] См.: *Киселев И.Я.* Сравнительное и международное трудовое право. М., 1999. С. 185–186; *Киселев И.Я., Лушников А.М.* Трудовое право России и зарубежных стран. М., 2008. С. 393.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами (ст. 233).

В 1974 г. Л.А. Сыроватская, анализируя действующее законодательство об ответственности предприятий, организаций за ущерб, причиненный работнику, обосновала *полный состав проступка* как основание имущественной ответственности предприятия (учреждения)[1]. *Субъектом* имущественной ответственности за ущерб, причиненный работнику, называлось само предприятие или учреждение. С учетом современного законодательства речь идет о работодателе (юридическом или физическом лице). *Субъективная сторона* включает вину работодателя. Поскольку вина традиционно рассматривается как психическое отношение физического лица к содеянному и его последствиям, постольку встает вопрос об определении вины работодателя – юридического лица. В теории права и законодательстве сложились две основные концепции вины юридического лица. Согласно первой вина организации в совершении правонарушения определяется в зависимости от вины ее должностных лиц либо ее представителей, действия (бездействие) которых обусловили совершение данного правонарушения. К этой позиции присоединились Л.А. Сыроватская и П.Р. Стависский[2]. Согласно второй концепции юридическое лицо признается виновным в совершении правонарушения, если будет установлено, что у него имелась возможность для соблюдения правил и норм, за нарушение которых предусмотрена ответственность, но данным лицом не были приняты все зависящие от него меры по их соблюдению. В современных кодификациях законодатель определяет свою позицию в отношении характеристики вины организации. Например, в НК РФ (ст. 110) прописана первая концепция вины организации, а в Кодексе РФ об административных правонарушениях (ст. 2.1) – вторая. Между тем ни советское, ни современное трудовое законодательство не дают легального определения вины работодателя – юридического лица. Эта проблема требует законодательного решения, так же как и проблема легализации презумпции вины работодателя. В ТК РФ законодатель избирает равные подходы к определению условий материальной ответственности сторон трудового договора и связанного с ними положения о том, что каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причи-

[1] См.: *Сыроватская Л.А.* Указ. соч. С. 141–168.
[2] См. там же. С. 151; *Стависский П.Р.* Указ. соч. С. 84–85.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ненного ей ущерба (ст. 233).Таким образом, бремя доказывания причиненного ущерба возлагается на каждую из сторон трудового договора. Это не что иное, как проявление презумпции невиновности. Если в отношении работника такая презумпция не вызывает сомнений, то в отношении работодателя – наоборот. Во-первых, одной из необходимых составляющих трудовой правосубъектности работодателя является его имущественная самостоятельность, способность оплатить труд работника. Во-вторых, неравное положение работника в трудовом правоотношении, подчинение его работодательской власти не дает ему объективной возможности получить доказательства размера причиненного ему ущерба. На наш взгляд, в отношении материальной ответственности работодателя следует легализовать презумпцию вины последнего. Это будет означать, что работодатель освобождается от материальной ответственности за вред, причиненный работнику, если докажет, что вред возник не по его вине, если иное не установлено законом.

В качестве *объекта* имущественного проступка организации (учреждения) Л.А. Сыроватская называла имущественные интересы работника. Она отмечала, что непосредственные объекты связаны с нарушением прав работника: а) на здоровые и безопасные условия труда; б) на труд; в) на вознаграждение и иные выплаты[1]. На наш взгляд, этот перечень должен быть дополнен неимущественными интересами работника. Речь идет о возмещении морального вреда, причиненного работнику.

Объективная сторона включает противоправные действия (бездействие) работодателя, вред и причинную связь между ними. В советском трудовом законодательстве (ст. 159, 213–216 КЗоТа 1971 г.) предусматривался закрытый перечень случаев противоправных деяний предприятий, организаций, причиняющих ущерб работнику, о чем речь пойдет далее. В ТК РФ перечень составов проступков работодателя стал открытым, о чем речь также пойдет далее. Ущерб (вред) как элемент объективной стороны может выражаться, во-первых, в утрате работником заработка в результате лишения его возможности трудиться; во-вторых, в утрате или повреждении имущества работника; в-третьих, в физических и нравственных страданиях работника, причиненных ему в результате неправомерного деяния работодателя.

Виды (случаи) материальной ответственности работодателя. Опираясь на советское законодательство и судебную практику, в учебной и научной литературе выделялись следующие случаи материальной ответственности предприятий за вред, причиненный работнику.

[1] См.: *Сыроватская Л.А.* Указ. соч. С. 157.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

1. Возмещение ущерба, причиненного работнику увечьем или иным повреждением здоровья, связанными с исполнением трудовых обязанностей (ст. 159 КЗоТа 1971 г.). Названная статья носила отсылочный характер. В этой связи названный вид ответственности регулировался нормами как трудового, так и гражданского права. По мнению большинства советских ученых-трудовиков, «сущность этих норм была едина: ответственность предприятия за ущерб, причиненный работнику, наступает в связи с нарушением его права на здоровые и безопасные условия труда»[1]. Порядок возмещения ущерба устанавливался специальными Правилами возмещения предприятием, учреждением, организацией ущерба, причиненного рабочим и служащим увечьем или иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей (1961, 1984, 1992 гг.)[2]. На смену последним Правилам 1992 г. пришел Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»[3]. В этой связи ТК РФ не предусматривает в перечне случаев материальной ответственности работодателя рассматриваемый случай. Он не является основанием материальной ответственности, так как переведен в разряд «социально-страховых случаев».

2. Вторая группа случаев материальной ответственности работодателя была связана с нарушением права работника на труд, вследствие которых он не получал заработок. КЗоТ 1971 г. к таким случаям относил:

а) возмещение работнику его среднего заработка за время задержки расчета при увольнении, а также при задержке выдачи трудовой книжки за все время вынужденного прогула (ст. 99). В более поздней редакции КЗоТа (в ред. Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 5 февраля 1988 г.) была исключена материальная ответственность работодателя при задержке расчета уволенному работнику;

б) возмещение работнику среднемесячного заработка в случаях незаконного увольнения или перевода (ст. 213, 214, 215 КЗоТа). В первоначальной редакции КЗоТа 1971 г. размер возмещения ущерба в виде оплаты вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы ограничивался средним заработком за указанный период, но не более чем за три месяца. Впоследствии Федеральным законом от 17 марта 1997 г. № 59-ФЗ в рассматриваемую статью были внесены из-

[1] Советское трудовое право / Под ред. К.С. Батыгина. М., 1975. С. 361.

[2] Бюллетень ГКТ СССР. 1962. № 1; СП СССР. 1984. № 24. Ст. 128; ВВС РФ. 1993. № 2. Ст. 71.

[3] СЗ РФ. 1998. № 31. Ст. 3803.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

менения, в соответствии с которыми снималось ограничение размера возмещаемого ущерба. Средний заработок должен был возмещаться за все время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы. Кроме того, в результате обобщения судебной практики[1] перечень случаев возмещения работнику ущерба был дополнен случаем оплаты вынужденного прогула, когда неправильная формулировка причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению рабочего или служащего на новую работу;

в) основанием материальной ответственности работодателя признавалась задержка исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров о восстановлении работника на работе. Работнику должен был возмещаться средний заработок или разница в заработке за весь период такой задержки (ст. 216 КЗоТа 1971 г.);

г) руководящая судебная практика также признавала в качестве особых оснований материальной ответственности работодателя незаконное отстранение от работы и незаконный отказ в приеме на работу лиц, с которыми администрация предприятия, учреждения организации обязана заключить трудовой договор. В первом случае Верховный Суд СССР в Постановлении от 24 ноября 1978 г. № 10 «О применении судами законодательства, регулирующего оплату труда рабочих и служащих» предусмотрел взыскание среднего заработка за время вынужденного прогула в связи с незаконным отстранением от работы в пределах одного года. Во втором случае, признав незаконным отказ в приеме на работу, суды, руководствуясь Постановлением Пленума Верховного Суда РФ[2], выносили решение, обязывающее работодателя заключить с истцом трудовой договор. Если же в результате отказа или несвоевременного заключения трудового договора работник имел вынужденный прогул, его оплата должна была производиться применительно к правилам, установленным для оплаты вынужденного прогула работника, незаконно уволенного с работы.

В ТК РФ все вышеперечисленные случаи сведены в общий перечень оснований материальной ответственности работодателя за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться (ст. 234). Это – незаконное отстранение работника от

[1] См.: Постановление Верховного Суда СССР от 19 октября 1971 г. «О применении в судебной практике Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде» // Бюллетень Верховного Суда СССР. 1971. № 6.

[2] См.: О некоторых вопросах применения судами РФ законодательства при разрешении трудовых споров: Постановление № 16 Пленума Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992 г. // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1993. № 11.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

работы, его увольнение или перевод на другую работу; отказ работодателя от исполнения или несвоевременное исполнение решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора о восстановлении работника на прежней работе; задержка работодателем выдачи трудовой книжки, внесение в трудовую книжку неправильной или не соответствующей закону формулировки причины увольнения. В дополнение к рассмотренным нами выше случаям в этом перечне названо незаконное отстранение работника от работы и внесение в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причин увольнения.

3. Третья группа случаев материальной ответственности работодателя, которая сформировалась в советский период, связана с возмещением морального вреда, причиненного работнику (ст. 213 КЗоТа 1971 г.). Легализации названного случая в КЗоТе предшествовала сложившаяся судебная практика, которая нашла отражение в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 1994 г. № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда»[1]. В этом Постановлении была дана широкая трактовка случаев компенсации морального вреда в трудовых отношениях путем применения аналогии гражданского законодательства. В частности, отмечалось, что отсутствие в законодательном акте указания на возможность компенсации морального вреда не означает, что потерпевший лишен такого права. В этой связи суд вправе обязать работодателя компенсировать причиненные работнику нравственные, физические страдания в связи с незаконным увольнением, переводом на другую работу, необоснованным применением дисциплинарного взыскания, отказом в переводе на другую работу в соответствии с медицинскими рекомендациями и т.п. Законодатель принял несколько иное решение, легализовав в КЗоТе (ст. 213 в ред. Федерального закона от 17 марта 1997 г. № 59-ФЗ) только случаи возмещения морального вреда незаконно уволенным или переведенным работникам. Во всех остальных случаях нарушения трудовых прав работника возмещение работодателем морального вреда не предусматривалось.

В ТК РФ законодатель возвращает прежнее «широкое» применение возмещения морального ущерба, причиненного работнику (ст. 237, а также ст. 151, 1099–1101 ГК РФ). Любые неправомерные действия (бездействие) работодателя может повлечь возмещение работнику морального вреда в денежной форме, в том числе и при нарушении его

[1] Бюллетень Верховного Суда РФ. 1995. № 3.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

имущественных прав (например, при задержке выплаты заработной платы). Размер возмещения определяется соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора размер возмещения определяется судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба. Размер компенсации морального вреда должен определяться исходя из конкретных обстоятельств каждого дела, с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости (п. 63 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса»).

Обязанность компенсации морального вреда возлагается на работодателя при наличии его вины, за исключением случаев, когда вред был причинен жизни или здоровью работника источником повышенной опасности (ст. 1100 ГК РФ). В ТК РФ установлено правило о том, что договорная ответственность работодателя не может быть ниже установленной Кодексом или иными федеральными законами (ст. 232). Однако в рассматриваемом случае минимальной границы не установлено, что можно считать очевидным пробелом в правовом регулировании трудовых отношений.

4. Четвертая группа случаев полной материальной ответственности работодателя – ответственность за ущерб, причиненный имуществу работника, – впервые получила легальное закрепление именно в трудовом законодательстве (ст. 235 ТК РФ). Ранее эти случаи подпадали под нормы гражданского законодательства. В ТК РФ установлен порядок определения размера ущерба и порядок возмещения ущерба. В данном случае применяется правило, аналогичное закрепленному в ст. 1064 ГК РФ. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре. Работодатель обязан рассмотреть письменное заявление работника о возмещении ущерба в 10-дневный срок. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

5. Пятая группа случаев материальной ответственности работодателя – ответственность за задержку заработной платы и иных выплат – также является новеллой в трудовом законодательстве (ст. 236 ТК РФ). Размер штрафных санкций (денежной компенсации) за каждый день задержки определяется коллективным договором или трудовым до-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

говором, но в любом случае он не может быть ниже $^{1}/_{300}$ действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ. Если стороны трудового договора в договорном порядке не установили размер денежной компенсации, то будет применяться вышеназванная установленная законом ставка. Отметим весьма своеобразную новацию ст. 236 ТК РФ (в ред. ФЗ от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ): обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя. В первоначальной редакции ТК РФ названная статья предусматривала применение общих правил юридической ответственности, т.е. ответственности за вину.

Следует обратить внимание на то, что по ст. 236 ТК РФ работодатель за задержку заработной платы выплачивает работнику по сути дела своего рода штраф. Эта форма ответственности присуща не трудовому, а гражданскому праву. Но поскольку эта выплата осуществляется, как уже указывалось, независимо от вины работодателя, то по правовой природе она ближе к способу обеспечения исполнения обязательств (неустойка (ст. 330–333 ГК РФ)). В качестве ориентира для определения размера денежной компенсации в пользу работника взята ставка рефинансирования Центрального банка РФ – категория, которая ранее в трудовом праве отсутствовала. Ставка рефинансирования – это процентная ставка, под которую Центральный банк кредитует коммерческие банки. Таким образом, в данном случае присутствует логика гражданского права – отношения «кредитор (работник) – должник (работодатель)» применительно к ст. 395 ГК РФ. Начисление процентов в связи с несвоевременной выплатой заработной платы не исключает права работника на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с их обесцениванием вследствие инфляционных процессов (п. 55 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

На наш взгляд, новация ТК РФ в этой части «материальной ответственности независимо от вины работодателя» должна была повлечь за собой изменение юридической природы гарантии охраны заработной платы с мер юридической ответственности на способы надлежащего и реального исполнения обязанности работодателя по выплате заработной платы, т.е. о чем мы уже писали в главе, посвященной заработной плате, настоящего Курса. Вопрос о вине как условии ответственности стал предметом дискуссии прежде всего в теории гражданского права. Условно можно выделить три основных подхода в решении поставленного вопроса.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Наибольшее распространение получило мнение, согласно которому ответственность наступает за вину, но допускаются исключения в случаях, предусмотренных законом, – независимо от вины и даже без вины, в целях стимулирования должного поведения. Институт ответственности без вины обосновывался превентивной функцией гражданского права[1]. Так, О.С. Иоффе рассматривал объективно противоправное причинение вреда владельцем источника повышенной опасности в качестве исключения из принципа вины. Основание юридической ответственности в этом случае он видел в стимулировании лица к определенной деятельности, угроза возмещения убытков позволяет стимулировать предотвращение вредоносных действий в будущем. Таким образом, несмотря на отсутствие вины, возмещение убытков выступает здесь как форма гражданско-правовой ответственности[2]. В теории трудового права также имеются сторонники названного подхода, которые считают, что в отдельных случаях, предусмотренных законом, допускается материальная ответственность работодателя без вины[3]. Установление ответственности без вины работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы рассматривается как проявление защитной функции отрасли, необходимость особой защиты не всяких, а определенных трудовых прав – прав на своевременное и в полном объеме получение заработной платы[4].

Ряд исследователей, с мнением которых мы солидарны, считают, что невиновное поведение не должно влечь мер ответственности, основанием юридической ответственности является полный состав правонарушения, включающий и вину лица. Так, Н.С. Малеин предлагал провести в законодательстве четкую грань между мерами ответственности (за виновное поведение) и иными нормами правового регулирования, возлагающими обязанность возмещения вреда[5]. В последнем случае, как мы уже отмечали выше, имеются в виду меры защиты. Эта категория в настоящее время широко используется в юридической ли-

[1] См., например: *Смирнов В.Т., Собчак А.А.* Общее учение о деликтных обязательствах в советском гражданском праве. Л., 1983. С. 51 и др.

[2] См.: *Иоффе О.С.* Ответственность по советскому гражданскому праву. Л., 1955. С. 13.

[3] См.: *Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А.* 500 актуальных вопросов по Трудовому кодексу Российской Федерации: комментарии, разъяснения. М., 2006. С. 346–347.

[4] См.: *Кузнецов Ю.А.* Ответственность работодателя без вины: постановка проблемы // Российский ежегодник трудового права. 2006. № 2. С. 130–133.

[5] См.: *Малеин Н.С.* Имущественная ответственность в хозяйственных отношениях. М., 1968. С. 15.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

тературе, но до сих пор не получила легального закрепления. По нашему мнению, к таким мерам защиты и относятся способы обеспечения исполнения обязательств (обязанностей). Уплата процентов с учетом ставки рефинансирования ЦБ РФ за каждый день просрочки выплаты заработной платы и иных выплат работнику является не чем иным, как названным способом, компенсирующим убытки работника в связи с несвоевременным получением заработной платы и иных выплат. В отношении работодателя этот способ означает уплату процентов за пользование чужими денежными средствами.

Третья группа исследователей решение вопроса о субъективном условии ответственности при отсутствии вины видит в рамках теории риска. По мнению В.А. Ойгензихта, в случае с источником повышенной опасности вину как субъективное условие ответственности заменяет риск. Принятие на себя риска понимается при этом как осознанное допущение отрицательных имущественных последствий[1]. Риск рассматривается как характеристика субъективной стороны поведения человека, как особая форма психического отношения субъекта, являющаяся субъективным основанием распределения неблагоприятных последствий. В.А. Ойгензихт считал, что риск, в отличие от иных субъективных правовых категорий, характеризуется следующими признаками: 1) сознательным допущением возможных последствий; 2) допущением последствий имущественных; 3) последствий, связанных преимущественно со случайными обстоятельствами, которые и сами по себе, как правило, вероятны; 4) нежеланием этих последствий[2]. Таким образом, несение риска – иное, чем ответственность, гражданско-правовое начало возмещения вреда. Эта концепция ответственности без вины на условиях риска представляет практический интерес в ключе разработки правовых механизмов страхования выплаты заработной платы в случаях неплатежеспособности работодателя.

Материальная ответственность работодателя на Западе возникает обычно за несоблюдение обязанностей по трудовому договору обеспечить здоровые и безопасные условия труда, за внедоговорные нарушения (деликты) и др. Такая ответственность строится преимущественно на гражданско-правовых или социально-страховых началах. Последние выражаются через выплаты потерпевшему денежных сумм в размере заработка или его части в зависимости от степени утраты про-

[1] См.: *Ойгензихт В.А.* Проблема риска в гражданском праве. Душанбе, 1972. С. 209–219.

[2] См.: *Ойгензихт В.А.* К вопросу о понятии риска в гражданском праве // Актуальные проблемы применения советского законодательства. Душанбе, 1974. С. 114–115.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

фессиональной трудоспособности. В большинстве стран выплаты по социальному страхованию (пенсия по инвалидности и др.) засчитываются в счет возмещения ущерба. Возмещению также подлежат медицинские и прочие дополнительные расходы в части, не компенсированной за счет средств социального страхования. Предусматривается возмещение морального вреда, а также возмещение вреда в связи со смертью кормильца. Наличие вины потерпевшего уменьшает размер возмещения причиненного ему ущерба, как и допущенный потерпевшим риск, превышающий нормальный. Во многих странах распределение бремени доказывания отклонилось от общепринятого в гражданском процессе: вина работодателя презюмируется, и он должен доказывать свою невиновность.

В качестве тенденции можно выделить замену имущественной ответственности работодателя по нормам гражданского и трудового права на социальное страхование (добровольное и обязательное) профессиональных рисков у частных страховщиков либо введение обязательного государственного страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний[1]. Страхование несчастных случаев на производстве в зарубежной практике является одним из старейших видов социального страхования, насчитывающим столетний опыт применения. Так, в конце XX в. из 146 стран – членов Международной ассоциации социального обеспечения (МАСО) только пять используют «архаичные» гражданско-правовые институты деликтной ответственности, индивидуального возмещения ущерба, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья[2]. В число последних до недавнего времени (до 1998 г.) включалась и Российская Федерация, где институт возмещения причиненного вреда работнику при исполнении трудовых обязанностей регулировался гражданским законодательством.

Выводы.

1. В конце XIX – начале XX в. материальная ответственность как самостоятельный институт социального законодательства отсутствовала, но выделились три направления в правовом регулировании данной проблемы:

[1] См.: *Киселев И.Я.* Указ. соч. С. 186–188; *Киселев И.Я., Лушников А.М.* Указ. соч. С. 393–395; *Силин А.А.* Правовая ответственность работодателей // Труд за рубежом. 1997. № 3. С. 54–66.

[2] См.: *Лушникова М.В., Лушников А.М.* Курс права социального обеспечения. М., 2008; *Роик В.Д.* Основы социального страхования: организация, экономика и право. М., 2007.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

1) ответственность работника за вред, причиненный имуществу работодателя, строилась на гражданско-правовых началах с некоторыми ограничениями в пользу работников. По мере развития трудового законодательства объем таких ограничений увеличивался;

2) ответственность работодателя за вред, причиненный здоровью работника, первоначально также регламентировалась гражданским правом. Затем случаи причинения вреда здоровью работника были охвачены социальным страхованием. Моральный вред возмещался по нормам гражданского права;

3) ответственность работодателя за вред, причиненный имуществу работника, первоначально сводилась только к ответственности за несвоевременную выплату заработной платы и необоснованное расторжение договора личного найма. Далее число подобных случаев постепенно расширилось.

2. В первые годы советской власти вопросам материальной ответственности уделялось незначительное внимание, что отразилось на содержании КЗоТа 1918 г. Следующий КЗоТ 1922 г. легализовал ограниченную ответственность работников. Отметим, что первоначально в законодательстве выделялась только материальная ответственность работника, а работодатель отвечал преимущественно по нормам гражданского права. Обоюдная материальная ответственность сторон трудового договора была легализована в полном объеме только в ТК РФ 2001 г. Советское, а затем и современное российское законодательство о материальной ответственности было построено на принципиально иных основах, нежели законодательство о гражданско-правовой (имущественной) ответственности.

3. Из вышеперечисленных нормативных актов в составе правонарушения выводились четыре условия привлечения работника к материальной ответственности: 1) противоправность поведения работника; 2) причинение прямого действительного ущерба имуществу предприятия; 3) наличие причинной связи между противоправным деянием работника и наступившим ущербом; 4) вина работника. В законодательном порядке регламентировались элементы классического состава имущественного (материального) правонарушения: субъект, субъективная сторона, объект, объективная сторона.

4. Материальная ответственность работодателя на Западе возникает обычно за несоблюдение обязанностей по трудовому договору обеспечить здоровые и безопасные условия труда, за внедоговорные нарушения (деликты) и др. Такая ответственность строилась и стро-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ится преимущественно на гражданско-правовых или социально-страховых началах.

24.7. Развитие учения о материальной ответственности в трудовом праве

На Западе материальная ответственность сторон трудового правоотношения так и не выделилась в самостоятельный раздел трудового законодательства или в отраслевой институт. Соответственно эта проблема рассматривалась традиционно в рамках гражданского права, но с определенной спецификой, закрепленной в трудовом законодательстве. Для этого были достаточно веские основания. С точки зрения цивилистики возмещение причиненного вреда можно считать исполнением договорных обязательств. Это не является, по мнению цивилистов, для сторон трудового договора дополнительным обременением, в качестве которого выступают штраф, пени и др. Гражданско-правовая ответственность как одна из форм государственно-принудительного воздействия на нарушителя норм права заключается в применении к нему предусмотренных законом санкций – мер ответственности, влекущих для него дополнительные неблагоприятные последствия[1]. Определение ответственности через применение ее мер не кажется нам безупречным, но очевидно, что исполнение договорных обязательств под принуждением или без такового, но без дополнительного обременения, ответственностью не является.

Применение конструкции обязательства, в том числе договорного, в качестве общеправовой категории позволило некоторым ученым сделать вывод о существовании также трудовых обязательств[2]. Некоторые современные исследователи склоняются к тому, что обязательства как научный термин имеет смысл и значение только тогда, когда рассматривается в качестве специфической правовой формы опосредования товарно-денежных отношений[3]. Между тем в трудовых отношениях имущественный элемент неразрывно связан с личностным и организационным. Это делает неизбежным обоснование особого правового характера материальной ответственности в трудовом пра-

[1] См.: *Грибанов В.П.* Ответственность за нарушение гражданских прав и обязанностей. М., 1973. С. 38–39; Гражданское право: В 2 т. Т. 1 / Под ред. Е.А. Суханова. М., 1998. С. 429.

[2] См.: *Танчук И.А., Ефимочкин В.П., Абова Т.Е.* Хозяйственные обязательства. М., 1970. С. 17.

[3] См.: Гражданское право. Т. 1 / Под ред. А.П. Сергеева, Ю.К. Толстого. М., 2002. С. 572.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ве. Во многих странах Запада традиционный цивилистический подход уравновешивается использованием следующих приемов: проведением различия между правовыми последствиями, вытекающими из дисциплинарного проступка, с одной стороны, и из нормативного применения принципов трудового договора – с другой. Например, если работник по любой причине отсутствовал на работе один день, то удержание за этот день заработной платы не будет считаться юридической ответственностью, а станет следствием применения принципов взаимности, присущего договору личного найма. Если наемный работник причиняет вред имуществу нанимателя, то требование работодателя уплатить компенсацию за ущерб также станет вопросом исполнения договорных обязательств. В этом случае возмещение вреда не может рассматриваться как дисциплинарная или материальная ответственность. Поскольку дисциплинарная ответственность в виде штрафа может затрагивать имущественную сферу работника, то в ряде стран, в частности в Испании, запрещено обращать взыскание на имущество работника[1]. Таким образом, трудоправовой элемент материальной ответственности на Западе связан с ограничением размеров этой ответственности по сравнению с классической гражданско-правовой, установлением особой процедуры привлечения к ней, возможностью ограничения ее размеров для работника в коллективно-договорном порядке и рядом других особенностей.

Истоки, корни института материальной ответственности работника в трудовом праве следует искать в праве работника на заработную плату. Л.С. Таль отмечал, что в западном законодательстве и судебной практике настойчиво проводится идея, согласно которой «необходимо ограничить право работодателя удерживать заработную плату на удовлетворение своих претензий, даже ограничить право самого рабочего заранее путем договора отказаться от алиментарного назначения заработной платы»[2]. Нормы о материальной ответственности работника появились в положительном праве в целях защиты (охраны) заработной платы от чрезмерных удержаний. Неслучайно статьи, посвященные названным удержаниям, ранее содержались в КЗоТах 1922 и 1971 гг. в разделе «Гарантии и компенсации».

В 20–30-е годы XX в. в СССР ситуация была достаточно неопределенной и в центре внимания ученых оказалась более широкая про-

[1] См.: *Киселев И.Я.* Сравнительное и международное трудовое право. С. 180; *Шерегов С.А.* Производственная дисциплина и трудовой распорядок в странах с развитой рыночной экономикой // Труд за рубежом. 2001. № 2. С. 144.

[2] *Таль Л.С.* Очерки промышленного рабочего права. М., 1918. С. 159.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

блема о соотношении норм трудового и гражданского права, в том числе в связи с материальной ответственностью. Напомним, что до 1929 г. институт материальной ответственности в трудовом праве еще не сформировался, а КЗоТ 1922 г. содержал по данной проблеме всего три статьи. Крайнюю позицию занимал К.М. Варшавский, считавший возможным привлечение работников к материальной ответственности по нормам гражданского права. Он допускал субсидиарное применение норм гражданского права к трудовым отношениям[1]. Следствием этого стало его утверждение о возможности возмещения причиненного работником имуществу работодателя вреда в размере более $^1/_3$ месячной тарифной ставки, как это предполагалось ст. 83 КЗоТа 1922 г. К.М. Варшавский не находил оправдания столь ограниченному размеру ответственности, что могло породить, по его мнению, безответственность трудящихся. При этом он опирался на учение Л.И. Петражицкого, в частности на устрашающее воздействие самой возможности полной материальной ответственности. По его мнению, последняя была в интересах народного хозяйства, и суд был вправе устанавливать ее. Конечно, ученый не призывал прямо нарушать закон, но ссылался на возможность судейского усмотрения с опорой на субсидиарное применение норм ГК РСФСР. Более того, ответственность в сумме до $^1/_3$ тарифной ставки он допускал относить к штрафу, а возмещение вреда по договорным обязательствам должно быть независимо от него по нормам гражданского права[2].

Иную позицию занимал И.С. Войтинский, отрицавший возможность применения гражданского законодательства по аналогии закона к материальной ответственности работника, а также возможность применения цивилистической конструкции задатка в отношении нанявшегося. Он обосновал позицию актуальную и в настоящее время: нормы ГК РФ можно применять к трудовым отношениям, только руководствуясь началами законодательства о труде[3]. Аналогичную позицию занимали П.Д. Каминская и А.Ф. Лях, но они подчеркивали, что вред, причиненный имуществу нанимателя, должен возмещаться по трудовому законодательству, несмотря на принципиальные расхо-

[1] См.: *Варшавский К.М.* Трудовое право СССР. Л., 1924. С. 11–14.

[2] См.: *Варшавский К.М.* Ответственность нанимающихся за причинение вреда // Вопросы труда. 1927. № 2. С. 68–81; № 3. С. 46–56; *Он же.* О вознаграждении за вред по ст. 413 ГК РФ // Там же. № 5. С. 69–85; № 6. С. 47–53; № 7. С. 55–69.

[3] См.: *Войтинский И.С.* Кодекс законов о труде и Гражданский кодекс // Вопросы труда. 1924. № 12. С. 39–45.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ждения с нормами ГК РФ[1]. Я.Л. Киселев и А. Кусиков акцентировали внимание на догматической стороне проблемы. Первый из них отмечал, что нанявшийся, как правило, не несет имущественной ответственности, относя ее к сфере предпринимательского риска нанимателя. К тому же основания материальной и гражданско-правовой ответственности довольно существенно разнятся, что делает невозможным, по утверждению Я.Л. Киселева, привлечение нанявшегося к ответственности по нормам ГК РФ[2]. А. Кусиков не считал возможным применение норм ГК к трудовым отношениям, но предлагал перенести необходимые нормы о материальной ответственности из ГК в КЗоТ[3].

С конца 20-х годов XX в. в советской науке утвердилась доминирующая точка зрения, согласно которой трудовое право признавалось самостоятельной отраслью трудового права, но смежной с гражданским правом. Это позволяло применять нормы гражданского права к трудовым отношениям в случаях пробела в законодательстве. Что касается материальной ответственности, то всячески подчеркивалась ее внутриотраслевая специфика, отличие от гражданско-правовой. Практически все ученые, признававшие возможность субсидиарного применения норм гражданского права к трудовым отношениям, отрицательно относились к расширительному толкованию материальной ответственности работников. В постсоветский период неоднократно ставился вопрос о применении гражданского законодательства при определении порядка и размеров материальной ответственности некоторых категорий работников. Это связывалось с искусственной конструкцией «работающего собственника», легализацией «трудового контракта» с руководителем организации и рядом других проблем. Кроме того, явно противоречили друг другу ст. 71 Федерального закона «Об акционерных обществах» (1995 г.) и КЗоТ 1971 г., содержащий закрытый перечень случаев полной материальной ответственности, отрицавший в принципе возможность ее наступления в соответствии со ст. 15 ГК РФ (возмещение прямого ущерба и упущенной выгоды). Большинство трудовиков выступили за верховенство норм КЗоТа[4],

[1] См.: *Каминская П.Д.* Ответственность нанявшегося по трудовому договору // Вопросы труда. 1925. № 4. С. 66–70; *Лях А.Ф.* Гражданский кодекс и трудовые отношения // Там же. 1923. № 12. С. 36–47.

[2] См.: *Киселев Я.Л.* Статья 83 КзоТ и ее распространительное толкование // Вопросы труда. 1926. № 8–9. С. 105–109.

[3] См.: *Кусиков А.* 412 и 413 ст. Гражданского кодекса должны быть перенесены в Трудовой кодекс // Вопросы труда. 1926. № 7. С. 61–69.

[4] См.: *Сыроватская Л.А.* Трудовые отношения и трудовое право // Государство и право. 1996. № 7. С. 75–82; *Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А.* Соотношение трудового

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

но были и сторонники верховенства гражданского законодательства[1]. По мнению ряда авторов, ТК РФ снял это противоречие в части материальной ответственности руководителей организации[2]. В то же время другие отмечают внутреннее противоречие между ст. 243 и 277 ТК РФ, настаивая на приоритете ст. 277, согласно которой руководитель организации возмещает убытки в случаях, установленных федеральным законом, в соответствии с гражданским законодательством[3].

Вернемся к развитию советского учения о материальной ответственности. Жесткое централизованное регулирование материальной ответственности работника начиная с 1929 г. не создавало предпосылок для широкого научного обобщения. Только в 1955 г. С.С. Каринский подготовил достаточно обширное исследование, где обосновал самостоятельность данного института, показал его отличия от института гражданско-правовой ответственности. Он отмечал, что в основе самостоятельности института материальной ответственности работника лежит тесная и неразрывная связь между теми задачами, на решение которых направлен этот институт. В качестве таковых им выделялись: возмещение ущерба имуществу организации, воспитание рабочих, охрана заработной платы. Материальную ответственность рабочих и служащих как институт трудового права С.С. Каринский определял как совокупность правовых норм, регулирующих отношения по возмещению имущественного ущерба между работником, причинившим его предприятию вследствие нарушения трудовых обязанностей, и этим предприятием[4]. Впоследствии с таким определением соглашались многие советские ученые-трудовики[5]. С.С. Каринский подчеркивал, что правовое регулирование материальной ответственности работника не может осуществляться в отрыве от установленных трудовым правом обязанностей рабочих и служащих, от правового регулирования дисциплины труда, оплаты труда. Отсюда следовала кон-

и нового гражданского законодательства // Новый ГК России и отраслевое законодательство. М., 1995. С. 6–23, и др.

[1] См.: *Карабельников Б.Р.* Трудовые отношения в акционерных обществах. М., 2001. С. 16 и др.

[2] См.: *Коршунова Т.Ю.* Законодательные «зачистки» // Экономика и жизнь. 2002. № 4.

[3] См.: *Карабельников Б.Р.* Трудовые отношения в хозяйственных обществах. М., 2003. С. 29–30.

[4] См.: *Каринский С.С.* Материальная ответственность рабочих и служащих по советскому трудовому праву. М., 1955. С. 12–13.

[5] См.: *Белинский Е.С.* Материальная ответственность рабочих и служащих. Киев; Донецк, 1984. С. 27; *Кленов Е.А., Малов В.Г.* Указ. соч. С. 35–36, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

статация очевидной несводимости правовых отношений по возмещению вреда работником к чисто имущественным отношениям сторон гражданско-правового договора.

С.С. Каринский поставил очень важную проблему о разграничении, с одной стороны, удержаний неотработанного и неизрасходованного аванса и, с другой стороны, материальной ответственности. Первое не создавало никаких дополнительных обременений для работников и в этой связи ответственностью не являлось[1]. Эту позицию поддержали многие советские ученые, также разграничивающие нормы трудового права о материальной ответственности рабочих и служащих от норм трудового права, регулирующих расчеты по заработной плате и другим выплатам рабочим и служащим. В частности, неоднократно предпринимались попытки разграничить случаи возмещения вреда как дополнительного обременения и принудительного исполнения трудоправовых обязанностей без дополнительного обременения. Основанием возмещения вреда предлагалось признавать противоправные, виновные действия (бездействие) работника, следствием которых стало причинение вреда имуществу работодателя. В качестве классических примеров приводилась порча станков или материалов, недостача товаров и денежных ценностей по халатности работника. В этих случаях, условно говоря, «поврежденное имущество» не переходило в имущественную сферу работника, и он возмещал прямой действительный ущерб из своей заработной платы, как правило, в ограниченном размере. Это являлось для работника явным дополнительным обременением. Если же работник получал какое-либо имущество во владение и пользование на законных основаниях, то его возврат работодателю имущества, полученного по доверенности, неизрасходованного аванса и др., ответственностью не являлось. И.А. Тищенков предположил, что и взыскание ущерба, причиненного хищением по месту работы, не будет являться юридической ответственностью[2].

Это нашло отражение в Постановлении СНК СССР от 26 августа 1929 г., Постановлении ЦИК и СНК СССР от 23 ноября 1931 г. «О компенсациях и гарантиях при переводе, приеме вновь и направлении на работу в другую местность»[3], Правилах об очередных и дополнитель-

[1] *Каринский С.С.* Указ. соч. С. 43–44.

[2] См.: *Тищенков И.А.* О понятии материальной ответственности рабочих и служащих по советскому трудовому праву // Советское государство и право. 1964. № 2. С. 17 и далее.

[3] СЗ СССР. 1931. № 68. Ст. 453.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ных отпусках (1930 г.)[1], в КЗоТе 1971 г., где случаи удержания из заработной платы невозвращенных авансов, выданных в счет заработной платы, или на служебную командировку, или на перевод в другую местность, удержания за неотработанные дни отпуска не рассматривались в качестве случаев материальной ответственности (ст. 124). Такой подход сохранен законодателем и в ТК РФ (ст. 137).

Е.А. Кленов и В.Г. Малов связывали юридическую ответственность с возложением на правонарушителя новой юридической обязанности – полностью или частично возместить причиненный ущерб. Они отмечали, что материальная ответственность рабочих и служащих носит как штрафной, так и восстановительный характер[2]. При этом названная новая юридическая обязанность, по мнению этих авторов, возникала в рамках единого сложного длящегося трудового правоотношения. С ними не соглашались другие ученые-трудовики, которые обосновывали возникновение в этих случаях производного от трудового охранительного правоотношения[3]. Первым эту идею высказал В.С. Андреев. Он писал о том, что правоотношение, возникшее из факта виновного, противоправного причинения ущерба, является новым по отношению к собственно трудовому правоотношению[4]. Эта идея получила поддержку и дополнительные аргументы в работах Л.А. Сыроватской и А.И. Процевского[5]. Довольно развернутую критику несостоятельности выделения охранительных правоотношений из структуры единого трудового правоотношения дал Л.Я. Гинцбург[6], с доводами которого мы полностью солидарны. Здесь же еще раз отметим, что выделять в производные отношения по материальной ответственности, но оставлять в рамках трудового отношения дисциплинарную ответственность, как это сделано в ТК РФ, по меньшей мере нелогично.

В советской науке трудового права доктринальный анализ материальной ответственности всегда начинался с критериев отграничения

[1] Известия НКТ СССР. 1930. № 13.

[2] См.: *Кленов Е.А., Малов В.Г.* Материальная ответственность рабочих и служащих. М., 1968. С. 26–29.

[3] См. дискуссию об охранительных правоотношениях: *Лушников А.М., Лушникова М.В.* Курс трудового права. Т. 1. С. 106 и др.

[4] См.: Советское трудовое право / Под ред. В.С. Андреева. М., 1965. С. 12, 70.

[5] См.: *Сыроватская Л.А.* Нормы материальной ответственности в системе трудового права // Советское государство и право. 1967. № 7. С. 89; *Она же.* Трудовое право. М., 1998. С. 19; *Процевский А.И.* Метод правового регулирования трудовых отношений. М., 1972. С. 95–100, и др.

[6] См.: *Гинцбург Л.Я.* Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977. С. 152–156.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

материальной ответственности рабочих и служащих от имущественной ответственности по гражданскому праву. Особо подчеркивалось, что материальная ответственность рабочих и служащих представляет собой самостоятельный вид ответственности[1]. Она не является разновидностью гражданско-правовой имущественной ответственности, а ее особенности обусловлены характером трудовых отношений. Среди таких особенностей (критериев разграничения) обычно назывались субъекты причинения ущерба, основания и размер материальной ответственности, порядок возмещения ущерба. В основном эти различия сводились к следующим.

1. Ответственным за материальный ущерб по нормам трудового права мог быть только работник предприятия, организации.

2. В отличие от гражданского права, в трудовом при определении ущерба учитывается только прямой действительный ущерб.

3. По-разному в трудовом и гражданском праве решается вопрос о пределах сумм, подлежащих взысканию. В трудовом праве общим правилом является ограниченная материальная ответственность в соотношении с заработной платой работника.

4. Имеются отличия и в порядке взыскания ущерба. По трудовому праву допускается взыскание ущерба по распоряжению другой стороны трудового правоотношения без согласия работника.

Максимально полно перечень отличий материальной ответственности работников от имущественной ответственности в гражданском праве определил П.Р. Стависский в своем исследовании, специально посвященном проблемам материальной ответственности в трудовом праве[2]. Перечень вышеназванных критериев он дополнил рядом других отличий.

А. В отличие от гражданского права, пределы материальной ответственности в трудовом праве дифференцированы в зависимости от формы вины работника. Ограниченная материальная ответственность предполагает неосторожную форму вины, в то время как полная допускает умышленную и неосторожную вину.

Б. В гражданском праве при совместном причинении вреда несколькими лицами применяется солидарная ответственность. В трудовом праве общим правилом является долевая материальная ответственность. Исключение из этого правила законодательством не преду-

[1] См.: *Каринский С.С.* Указ. соч. С. 36; *Кленов Е.А., Малов В.Г.* Указ. соч. С. 13–20; Советское трудовое право / Под ред. Н.Г. Александрова. М., 1972. С. 418–421, и др.

[2] См.: *Стависский П.Р.* Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. С. 143–152.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

сматривалось, однако устанавливалось судебной практикой для случаев совершения умышленного преступления группой работников, когда приговором суда установлено, что ущерб причинен их совместными умышленными действиями[1].

В. В трудовом праве, в отличие от гражданского, общим правилом является действие презумпции невиновности работника.

Г. В отличие от трехлетнего срока исковой давности, установленного для защиты прав в гражданско-правовых отношениях, для привлечения работника к материальной ответственности определены иные сроки – 1 месяц и 1 год.

Основное внимание в науке советского трудового права традиционно уделялось материальной ответственности работника[2]. Это было вполне объяснимо, так как такая ответственность прямо предусматривалась нормами трудового законодательства. В 60–70-х годах сложилось признаваемое большинством ученых определение материальной ответственности работников как юридической обязанности возместить в установленном законом порядке имущественный ущерб, причиненный по их вине предприятиям, в которых они работают[3]. Несколько иное определение давала Л.А. Сыроватская – через обязанность работников ответить перед администрацией предприятия, организации за совершение имущественных правонарушений и возместить причиненный ущерб в установленном законом порядке[4]. При этом автор подчеркивала, что обязанность возместить материальный

[1] См.: О судебной практике по взысканию материального ущерба, причиненного преступлением: Постановление Пленума Верховного Суда СССР от 28 мая 1954 г. № 6; О практике применения судами законодательства о возмещении материального ущерба, причиненного преступлением: Постановление Пленума Верховного Суда СССР от 23 марта 1979 г. № 1, и др.

[2] См.: *Белинский Е.С.* Материальная ответственность рабочих и служащих; *Кленов Е.А., Малов В.Г.* Материальная ответственность рабочих и служащих на предприятии; *Колосов В.К.* Материальная ответственность рабочих и служащих. М., 1990; *Орловский Ю.П.* Материальная ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию. М., 1979; *Пискарев И.К., Шеломов Б.А.* Положение о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию: Комментарий. М., 1988; *Полетаев Ю.Н.* Материально-ответственное лицо: основные трудовые права и обязанности. М., 1986; *Стависский П.Р.* Материальная ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации. Одесса, 1978; *Скобелкин В.Н.* Материальная ответственность рабочих и служащих. Воронеж, 1983; *Тищенков И.А.* Материальная ответственность рабочих и служащих. М., 1973, и др.

[3] См., например: Советское трудовое право / Под ред. Н.Г. Александрова. М., 1966. С. 386 и др.

[4] См.: *Сыроватская Л.А.* Ответственность по советскому трудовому праву. С. 94.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ущерб, в отличие от обязанности претерпеть, носит активный характер. В этом, по ее мнению, заключается особенность материальной ответственности[1]. П.Р. Стависский отмечал, что, несмотря на компенсационный характер материальной ответственности в трудовом праве, тем не менее возмещение стороной трудового правоотношения материального ущерба является дополнительным обременением. Возмещение ущерба – это отрицательное для нарушителя последствие. Он, будь то работник или предприятие, обязан за счет своих средств возместить причиненный ущерб[2].

Дискуссионным в советской науке трудового права оставался вопрос о правовой природе и отраслевой принадлежности института возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей. В цивилистике он традиционно относился к обязательствам, возникающим в случае причинения внедоговорного вреда[3]. Ученые-трудовики формально признавали отнесение данного института к гражданскому законодательству, но подчеркивали его трудоправовой характер, считали данные нормы нормами трудового права. По смыслу получалось, что в гражданском законодательстве содержались нормы трудового права. В какой-то степени данное противоречие попытался снять Е.И. Астрахан, который разграничивал два понятия трудового законодательства: трудовое законодательство в собственном смысле и трудовое законодательство в широком смысле. Первое включало в себя совокупность актов, относящихся к регулированию трудовых отношений, а второе – не только акты трудового законодательства, но и правовые нормы о труде, содержащиеся в других отраслях законодательства[4]. В целом цивилистическая концепция возмещения ущерба жизни и здоровью работника была подвергнута советскими учеными-трудовиками обоснованной критике. В их работах подчеркивался трудоправовой характер отношений, складывающихся по поводу возмещения ущерба работнику. Основанием названной ответственности признавалось противоправное виновное поведение работодателя, нарушающего законодательство

[1] См.: *Сыроватская Л.А.* Ответственность за нарушение трудового законодательства. С. 88.

[2] См.: *Стависский П.Р.* Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. С. 62.

[3] См.: *Майданик Л.А., Сергеев Н.Ю.* Материальная ответственность за повреждение здоровья. М., 1962; Советское гражданское право / Под ред. Д.М. Генкина и Я.А. Куника. М., 1967. С. 502–507, и др.

[4] См.: *Астрахан Е.И.* Нормы трудового права в нормативных актах других отраслей советского законодательства // Уч. зап. ВНИИСЗ. Вып. 23. М., 1971. С. 36–60.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

об охране труда. В советской науке трудового права обосновывались предложения о правовом регулировании этих отношений в рамках института материальной ответственности работодателя в трудовом праве[1]. Между тем конструкция юридической ответственности (неважно какой – гражданско-правовой или трудоправовой) является неадекватной характеру общественных отношений по возмещению ущерба жизни и здоровью наемного работника. Объективно требуется иной подход, в соответствии с которым потеря работником заработка в результате несчастного случая на производстве является одним из видов социального риска. Следовательно, он подлежит социальному страхованию. Таким образом, оптимальным решением вопроса как для работника, так и для работодателя служит институт социального страхования от профессиональных рисков[2]. Законодатель в 1998 г. учел эти предложения ученых, о чем было сказано выше.

Следующим шагом в развитии учения о материальной ответственности стало обоснование ее взаимного характера. Отметим, что большую роль в формировании учения о единой материальной ответственности как работников, так и работодателей сыграли ученые, ранее занимавшиеся проблемами гражданского права. Так, М.И. Бару первым в юридической науке высказал предположение об «обоюдосторонности» данного института[3]. Но первыми обоснованные суждения о том, что материальная ответственность в трудовом праве включает в себя не только материальную ответственность работников перед предприятием, но и предприятия перед работником, выдвинули П.Р. Стависский и Л.А. Сыроватская[4]. Эту идею впоследствии разделяли многие советские ученые-трудовики[5]. Исходной посылкой служило то, что ответственность работников перед предприятием, как и предприятия перед работником, строится на том, что они являются сторонами трудового

[1] См.: *Лившиц Р.З.* Возмещение ущерба, причиненного здоровью рабочих и служащих. М., 1986; *Стависский П.Р.* Указ. соч. С. 45 и др.; *Симорот З.К., Монастырский Е.А.* Проблемы кодификации законодательства СССР и союзных республик о труде. Киев, 1977. С. 236 и др.

[2] См.: *Лушникова М.В.* Государство, работодатели и работники. Ярославль, 1997. С. 207–210.

[3] См.: *Бару М.И.* Регрессные обязательства в трудовом праве. М., 1962. С. 23 и др.

[4] См.: *Стависский П.Р.* Взаимная материальная ответственность субъектов трудового правоотношения // Советское государство и право. 1974. № 11; *Сыроватская Л.А.* Ответственность по советскому трудовому праву. М., 1974. С. 67 и далее.

[5] См.: *Гинцбург Л.Я.* Социалистическое трудовое правоотношение. С. 134; *Молодцов М.В.* Система советского трудового права и система законодательства о труде. М., 1985. С. 124; *Процевский А.И.* Предмет советского трудового права. М., 1979. С. 34, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

правоотношения, содержанием которого являются взаимные обязанности, в том числе вытекающие из причинения вреда. Отметим, что позиция Л.А. Сыроватской была несколько непоследовательной. С одной стороны, она признавала существование взаимосвязанных институтов материальной ответственности работника и материальной ответственности работодателя. С другой – не сводила их в единый институт, не давала общей дефиниции материальной ответственности работодателя и работника, не выводила их общих принципов. С ней не соглашался П.Р. Стависский, определивший материальную ответственность как внутреннюю ответственность для каждого вида правоотношений, непосредственно перед вторым субъектом правоотношений, основанную не на общеобязательных, а специальных нормах, регулирующих только данный вид общественных отношений, т.е. данной отрасли права[1]. Такой подход был продиктован тем, что автор считал материальную ответственность общеправовой юридической ответственностью, специфически проявляющейся в гражданском и трудовом праве.

В советской учебной литературе 60–70-х годов материальная ответственность работника рассматривалась в специальном разделе, а материальная ответственность работодателя упоминалась в нескольких разделах – трудовые споры, гарантии и компенсации, заработная плата, охрана труда[2]. Специальный раздел в учебнике по трудовому праву о материальной ответственности, включавший не только материальную ответственность работников, но и материальную ответственность предприятий, учреждений прежде всего за ущерб, причиненный повреждением здоровья работника, одним из первых подготовил Б.А. Шеломов[3]. Он определил материальную ответственность через обязанность одной из сторон трудового договора возместить имущественный ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ненадлежащего исполнения своих обязанностей в сфере трудовых отношений[4]. Но в качестве общепризнанной позиция о двухстороннем характере этого института утвердилась в научной и учебной литературе только ко второй половине 80-х годов XX в.[5] Впрочем, были и против-

[1] См.: *Стависский П.Р.* Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. С. 33.

[2] См., например: Советское трудовое право / Под ред. В.С. Андреева. М., 1971; Советское трудовое право / Под ред. А.Д. Зайкина. М., 1979.

[3] См.: Советское трудовое право / Под ред. К.С. Батыгина. М., 1975. С. 342–373.

[4] Там же. С. 343.

[5] См.: *Беклова Ж.В.* Материальная ответственность сторон трудового правоотношения: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 1995; *Глазырин В.В.* Взаимна ли ответственность? // Со-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ники единого института материальной ответственности. Они считали материальную ответственность работников и материальную ответственность работодателей самостоятельными видами юридической ответственности, но при этом и они не возражали против их структурного объединения в единый раздел законодательства[1]. В постсоветский период материальная ответственность сторон трудового договора также определялась как обязанность сторон трудового договора возместить в соответствии с законодательством материальный ущерб другой стороне трудового договора[2]. Таким образом, отечественные ученые своими работами подготовили новацию ТК РФ, который включает специальный раздел «Материальная ответственность сторон трудового договора». Отметим, что в постсоветский период материальная ответственность изучалась в значительной степени в практическом аспекте комментирования действующего законодательства и порядка его применения[3].

С учетом достижений отечественной науки трудового права можно сформулировать общее и особенное в правовом регулировании материальной ответственности работников и работодателей. Начнем с общих признаков.

А. Она возникает у той и другой стороны в силу существования трудового правоотношения.

Б. Основанием такой ответственности для обеих сторон является виновное нарушение их обязанностей в трудовом правоотношении. Отсутствие вины субъекта трудового правоотношения в причинении ущерба свидетельствует о невозможности привлечения его к материальной ответственности. Это в равной мере относится и к работнику, и к работодателю (кроме случая ответственности работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику (ст. 236 ТК РФ)).

В. Ответственность сторон имеет компенсационный характер и ни одна из них не несет штрафной материальной ответственности. Не яв-

циалистический труд. 1987. № 9. С. 85–92; *Василевич Г.А.* Ответственность сторон трудового договора за причинение ущерба. Минск, 1989, и др.

[1] См., например: *Белинский Е.С.* Указ. соч. С. 32–38; Трудовое право и повышение качества труда. М., 1987. С. 238 (прим.).

[2] См.: *Толкунова В.Н., Гусов К.Н.* Трудовое право России. М., 1995. С. 295; Трудовое право / Под ред. О.В. Смирнова. М., 1996. С. 272, и др.

[3] См.: *Полетаев Ю.Н.* Материальная ответственность сторон трудового договора. М., 2003; *Самсонова Т.Н.* Материальная ответственность сторон трудового договора. М., 2004; *Соловьев А.А.* Право работника на возмещение вреда. М., 2001; *Пешкова О.А.* Материальная ответственность сторон трудовых правоотношений: теория и практика. М., 2006, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ляется исключением и материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы. Ее размер привязан к ставке рефинансирования ЦБ РФ; по сути это аналог выплаты процентов за пользование чужими денежными средствами. В советской литературе по трудовому праву также назывался еще один общий признак материальной ответственности работников и работодателей. Это возможность ее возложения как в ограниченном, так и в полном размере. В отношении работодателя ограниченная материальная ответственность была связана с ограничением в КЗоТе 1971 г. размера оплаты вынужденного прогула трехмесячным заработком. В настоящее время этот критерий утратил свое значение в качестве общего признака, но может рассматриваться в качестве признака, характеризующего лишь один вид материальной ответственности, а именно материальной ответственности работника.

Г. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождение стороны этого договора от материальной ответственности (ч. 3 ст. 232 ТК РФ), т.е. ответственность сторон сохраняется и после прекращения трудовых отношений.

Рассмотрим особенности материальной ответственности каждой стороны трудового правоотношения. К таковым отнесены следующие.

1. Это установление различных видов материальной ответственности. Работники могут привлекаться как к ограниченной, так и к полной материальной ответственности. При этом общим правилом является ограниченная материальная ответственность работника. Перечень случаев полной материальной ответственности работников, предусмотренный ТК РФ, является закрытым. Работодатель всегда несет полную материальную ответственность. При этом перечень случаев материальной ответственности работодателя является открытым и может дополняться, расширяться в договорном порядке.

2. Это установление различных пределов и размеров возмещаемого ущерба. Характер ограниченной материальной ответственности работников непосредственно вытекает из ее гарантийных функций, в то время как полная материальная ответственность работодателя вытекает из компенсационных функций этой ответственности. Согласно ТК РФ (ст. 232) договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем выше, чем это предусмотрено ТК или иными федеральными законами. Эта формулировка представляет собой не что иное, как конкретизацию двух важных принципов трудового права: допустимость улучшения положения работников в договорном порядке по сравнению с законода-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

тельством и запрет ухудшения положения работника по сравнению с законодательством посредством договорных соглашений.

3. Это установление различного порядка возмещения ущерба. В отношении работников допускается взыскание материального ущерба в пределах среднемесячного заработка по распоряжению работодателя без согласия работника. Материальную ответственность применяет работодатель, поскольку он обладает властными полномочиями, дисциплинарной властью. В то же время работник такой возможности в отношении работодателя лишен. Он не может применять самостоятельно санкции к другой стороне трудового договора, поэтому при недостижении соглашения с работодателем обращается в органы по рассмотрению трудовых споров, которые применяют правовосстановительные санкции[1].

4. Это установление права на возмещение морального вреда только одной стороне трудового договора – работнику. Соответственно к материальной ответственности за причинение морального вреда привлекается только работодатель. Возмещение морального вреда, причиненного работником работодателю, действующее законодательство не предусматривает. На наш взгляд, здесь нарушается принцип обоюдной материальной ответственности сторон. Вряд ли имеет под собой основания отказ законодателя в защите неимущественных прав работодателя в случае распространения работником сведений, порочащих его деловую репутацию, в случаях распространения работником ложных сведений о некачественном характере выпускаемой продукции, оказываемых услуг и т.п.

5. Это различные подходы к формам вины. В отношении материальной ответственности работника учитывается форма его вины (умышленная и неосторожная). Умышленная форма вины характеризует субъективную сторону имущественного проступка как основания полной материальной ответственности (п. 3 ст. 243 ТК РФ). В отношении материальной ответственности работодателя форма вины не важна.

6. Это различный порядок снижения размера возмещаемого ущерба. Орган по рассмотрению трудовых споров вправе с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащего взысканию с работника. В отношении случаев привлечения к материальной ответственности работодателя законодательством не предусматривается право назван-

[1] *Сыроватская Л.А.* Ответственность по советскому трудовому праву. С. 165.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ных органов снижать размер возмещения, например, с учетом финансово-экономического положения работодателя.

В заключение сделаем следующие выводы.

1. На Западе материальная ответственность сторон трудового правоотношения так и не выделилась в качестве самостоятельного раздела трудового законодательства или в отраслевой институт. Соответственно, эта проблема рассматривалась традиционно в рамках гражданского права, но с определенной спецификой, закрепленной в трудовом законодательстве. Истоки, корни института материальной ответственности работника в трудовом праве следует искать в праве работника на заработную плату. Нормы о материальной ответственности работника появились в положительном праве в целях защиты (охраны) заработной платы от чрезмерных удержаний.

2. В качестве основных различий материальной ответственности работника по трудовому праву от гражданско-правовой ответственности в отечественной науке выводились следующие: 1) ответственным за материальный ущерб по нормам трудового права мог быть только работник предприятия, организации; 2) в отличие от гражданского права, в трудовом при определении ущерба учитывается только прямой действительный ущерб; 3) по-разному в трудовом и гражданском праве решается вопрос о пределах сумм, подлежащих взысканию. В трудовом праве общим правилом является ограниченная материальная ответственность в соотношении с заработной платой работника; 4) имеются отличия и в порядке взыскания ущерба. По трудовому праву допускается взыскание ущерба по распоряжению другой стороны трудового правоотношения без согласия работника; 5) в отличие от гражданского права, пределы материальной ответственности в трудовом праве дифференцированы в зависимости от формы вины работника. Ограниченная материальная ответственность предполагает неосторожную форму вины, в то время как полная допускает умышленную и неосторожную вину; 7) в гражданском праве при совместном причинении вреда несколькими лицами применяется солидарная ответственность. В трудовом праве общим правилом является долевая материальная ответственность; 8) в трудовом праве, в отличие от гражданского, общим правилом является действие презумпции невиновности работника; 9) в отличие от трехлетнего срока исковой давности, установленного для защиты прав в гражданско-правовых отношениях, для привлечения работника к материальной ответственности определены иные сроки – 1 месяц и 1 год; 10) для работника исключена в качестве меры материальной ответственности компенсация морального вреда работодателю.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

3. С учетом достижений советской науки трудового права можно сформулировать общие признаки правового регулирования материальной ответственности работников и работодателей: а) она возникает у той и другой стороны в силу существования трудового правоотношения; б) основанием такой ответственности для обеих сторон по общему правилу является виновное нарушение их обязанностей в трудовом правоотношении; в) ответственность сторон имеет компенсационный характер и ни одна из них не несет штрафной материальной ответственности; г) расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождение стороны этого договора от материальной ответственности.

Основными особенностями материальной ответственности каждой стороны трудового являются: 1) установление различных видов материальной ответственности; 2) установление различных пределов и размеров возмещаемого ущерба; 3) установление различного порядка возмещения ущерба; 4) установление права на возмещение морального вреда только одной стороне трудового договора – работнику; 5) различные подходы к формам вины; 6) различный порядок снижения размера возмещаемого ущерба.

24.8. Организационная ответственность в трудовом праве: советский опыт и современная оценка

Как мы уже неоднократно отмечали выше, трудовое отношение имеет три основных признака (элемента): личностный, организационный и имущественный. Очевидно, что дисциплинарная ответственность связана с личностным признаком, а материальная – с имущественным. Остается открытым вопрос об ответственности, связанной с организационным признаком, или об организационной ответственности. Ее существование в прошлом и настоящем у нас не вызывает сомнений. Обратимся к истории вопроса.

На протяжении всего советского периода в законодательстве предусматривались меры организационной ответственности, хотя они в качестве таковых и не назывались. Более того, их количество постепенно увеличивалось. Начало этому было положено еще в 20-е годы XX в. Так, Постановлением СНК РСФСР от 27 апреля 1920 г. предусматривалась обязанность прогульщика отработать в порядке трудовой повинности в сверхурочное время и праздники свой прогул с оплатой по тарифной ставке без начисления премий и сверхурочных. В период сталинизма проблемы организационной ответственности были сня-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ты с повестки дня, так как за значительное число дисциплинарных проступков предусматривалась уголовная ответственность, а жесткая централизация правового регулирования не предполагала возможности локального нормотворчества.

В 60-х годах XX в. в условиях ослабления централизации и отмены уголовной ответственности за нарушения трудовой дисциплины данная проблема вновь была поставлена на повестку дня. На некоторых предприятиях локальными актами вводились меры дополнительной ответственности, которые применялись к нарушителям трудовой дисциплины. Большинство из них были явно противозаконны, в том числе такие, как уменьшение отпуска на число дней прогула, отказ в выдаче справок на получение товаров в кредит, задержка выдачи заработной платы на определенное число дней, запрет принимать в течение определенного времени на работу лиц, уволенных с предыдущего места работы за нарушение трудовой дисциплины, и даже введение в завуалированной форме штрафов. В ряде случаев меры местной заводской самодеятельности приобретали трагикомический характер. Так, на Ногинском заводе топливной аппаратуры нарушителям трудовой дисциплины стали вручать огромные деревянные пропуска, а за их потерю взыскивать 10 рублей штрафа. На Криворожском южном горнообогатительном комбинате было решено выселять прогульщиков на 1 год из ведомственных общежитий и т.д.[1] Инициаторами введения таких мер выступали в равной мере и администрация предприятия, и профсоюзы.

Отметим, что целый ряд ученых еще в 60-х годах пропагандировали применение этих незаконных мер. Так, Ю.Е. Волков поддерживал их применение на том основании, что хотя они и незаконны, но, по его мнению, очень эффективны[2]. Большинство ученых не призывало нарушать закон, но они предлагали узаконить такие меры, как удлинение испытательного срока лицам, уволенным с предыдущего места работы за нарушение трудовой дисциплины, лишение таких лиц права на получение компенсаций за неиспользованный отпуск и др.[3]

[1] См. об этом: *Никитинский В.И.* Эффективность норм трудового права. М., 1971. С. 127–128.

[2] См.: *Волков Ю.Е.* Так рождается коммунистическое самоуправление. М., 1965. С. 190–191.

[3] См.: *Ачаркан В.А.* Роль трудового права в борьбе с текучестью кадров // Социалистический труд. 1964. № 3. С. 127; *Патрушев В.Д.* Время как экономическая категория. М., 1966. С. 163; *Прудинский А.М.* Правовые вопросы борьбы с текучестью кадров // Советская юстиция. 1963. № 22. С. 20, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

А.Т. Барабаш в обоснование таких предложений приводил данные анкетирования рабочих, согласно которым наиболее эффективными мерами правового воздействия признавались: перевод на нижеоплачиваемую работу, лишение премий, сокращение времени отпуска, а наименее эффективными – дисциплинарные взыскания в виде замечания, выговора и строгого выговора. Весьма эффективными, как отмечал А.Т. Барабаш, представлялись анкетируемым рабочим и такие не предусмотренные законом меры, как штраф, отработка времени прогулов и опозданий[1].

В 70-х годах проблема введения дополнительных мер дисциплинарного воздействия в связи с общим ослаблением трудовой дисциплины приобрела особую актуальность. В этот период репрессивные меры периода сталинизма уже стали забываться, а эффективного механизма материальной заинтересованности в результатах труда так и не было создано. Именно с этим связана практика усиления мер правового воздействия к нарушителям трудовой дисциплины. Так, М.Я. Сонин предложил возродить упомянутую выше практику установления в трудовых договорах обязанности отрабатывать прогулы, например, в выходной или праздничный день без соответствующей доплаты и внести такого рода изменения в законодательство[2]. Другие авторы считали обоснованным применение получивших распространение на практике случаев применения к прогульщикам таких мер взыскания, как изменение графика очередности отпусков, задержка присвоения более высокого тарифного разряда или перевода на вышестоящую работу или должность, передвижение на срок до одного года очереди на получение жилплощади, непредоставление льготных путевок в санатории и дома отдыха, а также материальной помощи. Справедливость таких мер объяснялась тем, что дисциплинарные проступки приводят к увеличению затрат рабочего времени и прогульщиков надо в первую очередь назначать на работу в ночную смену, на сверхурочные работы и работы в выходные и праздничные дни[3]. А.В. Пятаков приветствовал такую практику, считая возможным ее легализацию путем включения в коллективные договоры. Впрочем, введение принудительной отработки прогулов он признавал неприемлемым, так как это могло дать отрицательный эффект, «создавая у работника вредную иллю-

[1] См.: *Барабаш А.Т.* Об изучении эффективности дисциплинарного и общественного воздействия // Советское государство и право. 1968. № 2. С. 105–107.

[2] См.: *Сонин М.Я.* Воспитание социалистической дисциплины труда // Коммунист. 1975. № 10. С. 49.

[3] См.: *Голов А.П., Муксинова Л.А.* Дисциплина труда. М., 1971. С. 39–40.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

зию о возможности исправить упущенное, искупить вину путем последующей отработки»[1]. Противником введения дополнительных мер ответственности выступил В.И. Никитинский, обосновывая свою позицию как незаконностью таких мер, так и их неэффективностью[2]. Но в этой части он был явно не в большинстве.

Меры организационного воздействия были легализованы в Постановлении ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 13 декабря 1979 г. «О дальнейшем укреплении трудовой дисциплины и сокращении текучести кадров в народном хозяйстве»[3], которое допускало применение к нарушителям трудовой дисциплины таких мер, как непредоставление льготных путевок в санатории и дома отдыха, перенос очередности на получение жилплощади и изменение времени предоставления очередного отпуска. Постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС от 28 июля 1983 г. «О дополнительных мерах по укреплению трудовой дисциплины»[4] определялись так называемые «меры укрепления трудовой дисциплины»: уменьшение очередного отпуска на соответствующее число дней прогула, но оставшийся отпуск при этом должен быть не менее двух рабочих недель; для лиц, переведенных на нижеоплачиваемую работу в виде дисциплинарной ответственности до трех месяцев в этот период запрещалось увольняться по собственному желанию; лицам, уволенным за нарушения трудовой дисциплины, разрешалось в течение шести месяцев по новому месту работы выплачивать премии в половинном размере. Типовые правила внутреннего трудового распорядка (1984 г.)[5] дополнили этот перечень мер снижением единовременного вознаграждения за выслугу лет, лишением полностью или частично вознаграждения по результатам работы за год за прогул. Постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 17 сентября 1986 г. предусматривалось в качестве меры ответственности за грубое нарушение технологической дисциплины и другие аналогичные нарушения понижение квалификационных разрядов рабочим[6].

Эти нормы подзаконных актов не соответствовали закрытому перечню мер дисциплинарных взысканий, установленных КЗоТом 1971 г. (ст. 135). В этой связи встал вопрос о правовой природе названных ви-

[1] *Пятаков А.В.* Укрепление трудовой дисциплины. С. 161, 175–176.
[2] См.: *Никитинский В.И.* Указ. соч. С. 145 и др.
[3] СП СССР. 1980. № 3. Ст. 17.
[4] СП СССР. 1983. № 21. Ст. 116.
[5] Бюллетень ГКТ СССР. 1984. № 11.
[6] СП СССР. 1986. № 34. Ст. 179.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

дов правового воздействия и порядке их применения. П.Р. Стависский отнес их к дополнительной ответственности, существующей в трудовом праве наравне с дисциплинарной и материальной. Возможность их применения он оговаривал тем, что они должны носить исключительный характер, не противоречить трудовому законодательству и полномочиям трудового коллектива[1]. В.И. Курилов предлагал их выделить в качестве самостоятельного вида как специальную юридическую ответственность; в перечень мер такой ответственности он включал увольнение работников за совершение аморального проступка и увольнение за утрату доверия, уменьшение отпуска на число дней прогулов, лишение премии и др.[2] Л.А. Сыроватская относила эти меры к дополняющим дисциплинарную ответственность[3].

Возникали разночтения и по порядку применения рассматриваемых мер. Так, А.В. Пятаков считал, что их можно применять самостоятельно в зависимости от характера проступка[4]. О.В. Абрамова и В.И. Никитинский, напротив, полагали, что их можно применять только в качестве дополнительных[5]. Ряд авторов вносили предложение о применении этих мер администрацией предприятия по согласованию или совместно с профсоюзным комитетом, по представлению или с учетом мнения трудового коллектива, а также об установлении годичного срока такого применения[6]. Советские ученые-трудовики ратовали за установление четкого и единообразного порядка применения мер дополнительного правового воздействия.

К середине 80-х годов сложилась разветвленная система мер трудоправовой ответственности, не предусмотренных Основами законодательства о труде Союза ССР и союзных республик и КЗоТом РСФСР. Помимо вышеназванных практиковались административные штрафы (хулиганство, нетрезвое состояние на производстве), отказ от выдачи ссуд в кассах взаимопомощи, в выдаче справок на получение товаров в кредит, в предоставлении топлива работникам по льготным ценам; отказ в предоставлении гибкого графика рабочего времени; от-

[1] См.: *Стависский П.Р.* Дополнительные меры воздействия в трудовом праве // Советское государство и право. 1985. № 5. С. 68.

[2] См.: *Курилов В.И.* Личность. Труд. Право. С. 215, 224.

[3] См.: *Сыроватская Л.А.* Ответственность за нарушение трудового законодательства. С. 65.

[4] См.: Трудовое право и повышение качества труда. С. 234.

[5] См.: *Абрамова О.В., Никитинский В.И.* Комплексный подход к укреплению трудовой дисциплины. М., 1982. С. 84.

[6] См.: *Стависский П.Р.* Дополнительные меры воздействия в трудовом праве. С. 70 и далее; *Курилов В.И.* Указ. соч. С. 225.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

каз в приеме на работу лицам, уволенным с предыдущего места работы за прогул, и др. Некоторые ученые такого разнообразия дополнительных мер не приветствовали. Так, О.В. Абрамова и В.Н. Никитинский указывали: «Изобретение на местах дополнительных санкций, противоречащих законодательству, нарушение порядка применения к нарушителю дисциплины различных мер правового воздействия может привести лишь к крайне нежелательным последствиям»[1]. А.А. Фатуев достаточно эмоционально отозвался об этом неисчерпаемом многообразии мер ответственности: «Принесены в жертву закон, история, здравый смысл!»[2] Многие из этих мер были вообще не предусмотрены даже на уровне подзаконных актов, а их включение в коллективные договоры по инициативе администрации было противозаконным, так как прямо противоречило ст. 5 КЗоТа 1971 г., запрещавшей включать в договоры о труде условия, ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством СССР и союзных республик о труде. Р.З. Лившиц и В.И. Никитинский подвергли критике почти все меры дополнительного воздействия. По их мнению, депремирование касается прежде всего хороших работников, а снижение разряда за технологические нарушения невозможно, так как квалификация работника остается прежней. Взамен всех подобных мер они предложили ввести штрафы, которые должны были поступать в фонд материального поощрения предприятия[3]. За введение штрафов выступал и О.В. Смирнов[4]. Выше мы уже упоминали о том, что аналогичные меры ответственности в виде штрафа были в дореволюционном законодательстве. Согласно УПТ штрафы также не поступали в собственность работодателя, а расходовались на нужды рабочих. Советские авторы справедливо полагали, что социалистическая трудовая дисциплина обеспечивается в первую очередь созданием нормальных условий для работы, ее надлежащей организацией, эффективной системой стимулирования труда[5]. Депремирование, по мнению многих ученых, являлось мерой ответственности, хотя и не предусмотренной КЗоТом. Более того, в от-

[1] *Абрамова О.В., Никитинский В.И.* Указ. соч. С. 91.

[2] *Фатуев А.А.* Трудовое право в жизни человека. М., 1991. С. 80. Он назвал рассматриваемые меры «вышибалой неугодных», а нормативные акты, предусматривающие их, – «однозначно одиозными» и убогими.

[3] См.: *Лившиц Р., Никитиский В.* Где необходимы новые решения // Социалистический труд. 1989. № 3. С. 85.

[4] См.: *Смирнов О.В.* Концепция ускорения и совершенствование трудового законодательства // Советское государство и право. 1987. № 9. С. 60.

[5] См.: *Лившиц Р.З.* Трудовое законодательство: настоящее и будущее. М., 1989. С. 152–166.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

дельных случаях депремирование представляло собой скрытую форму штрафа, если осуществлялось за нарушения трудовой дисциплины (прогул, появление на работе в состоянии опьянения и др.). Этот вопрос не разрешен и в настоящее время, о чем мы скажем далее.

Примечательно, что дополнительные меры ответственности начали применяться формально по инициативе общественности, которая якобы настаивала на их включении в коллективные договоры. Этот «почин» был одобрен VIII Пленумом ВЦСПС (1970 г.) и только затем был санкционирован законодательством.

Как уже отмечалось, часть ученых приветствовала юридическое закрепление дополнительных мер воздействия, которые до этого прошли успешное апробирование на практике[1]. В то же время часть исследователей предлагали ввести данную практику по меньшей мере в правовое русло. Так, А.А. Фатуев сформулировал первоочередные задачи: «...дать исчерпывающий перечень взысканий, их иерархию с точки зрения тяжести, определить (хотя бы в самой общей форме) составы таких нарушений трудовой дисциплины, за которые могут применяться наиболее тяжкие для работника взыскания, указать, как могут (и могут ли вообще) сочетаться различные виды дисциплинарных наказаний, определить их зависимость от формы вины (умысел, неосторожность)»[2].

Ситуацию осложняла правовая неопределенность мер дополнительного правового воздействия и терминологическая нечеткость. Так, в уже названных Типовых правилах (1984 г.) говорилось «О мерах дисциплинарного воздействия» и «иных мерах» без раскрытия содержания данных понятий. Иные меры могли применяться как самостоятельно, так и в дополнение, одновременно с мерами дисциплинарных взысканий. Вследствие этого в научном обороте активно использовались термины «дисциплинарное принуждение» и «дисциплинарное воздействие»[3], которые по смыслу включали в себя дисциплинарную, общественную и иные меры ответственности. В теории и на практике встал вопрос о возможности введения мер ответственности в локальном порядке и на уровне коллективного договора. Как уже отмечалось, П.Р. Стависский такую возможность в принципе признавал. На практике такое имело место довольно часто. Л.А. Сыроватская

[1] См.: *Цепин А.И., Пятаков А.В.* Трудовое право и трудовой коллектив. М., 1986. С. 126 и др.

[2] *Фатуев А.А.* Указ. соч. С. 94.

[3] См., например: *Гавриленко Д.А.* Дисциплина труда и средства ее обеспечения. Минск, 1985. С. 76.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

категорически выступила против такой практики, настаивая на том, что соответствие закону означает не что иное, как обязательность установления таких мер именно на уровне закона[1]. Из этого с очевидностью следовало, что лишение работника субъективных прав путем включения соответствующих норм в локальные акты не должно иметь места, хотя и допускается непредоставление каких-либо дополнительных благ или льгот, как, например, невключение работника, имеющего дисциплинарное взыскание, в очередь на приобретение автомобиля[2]. Л.А. Сыроватская соглашалась только с такими мерами воздействия, как уменьшение отпуска на число дней прогулов и временное снижение квалификационного разряда для рабочих, систематически выпускающих бракованную продукцию. Некоторые авторы вообще не считали средством воздействия на нарушителей дисциплины непредоставление или лишение льгот, связанных с путевками в санатории, очередностью на получение жилья и др. Эти меры именовались «неприменением поощрения»[3].

Таким образом, в советском трудовом праве на подзаконном уровне были закреплены особые меры воздействия, которые по своей природе являлись мерами юридической ответственности. Но таковыми их законодатель не признавал. Названные меры не были отнесены к дисциплинарным взысканиям и могли применяться наряду с дисциплинарным взысканием в качестве дополнительных мер воздействия или в качестве самостоятельной меры воздействия. Эти дополнительные меры не должны были приниматься во внимание при решении вопроса о возможности увольнения работника за систематическое нарушение трудовой дисциплины. Общий порядок применения этих мер нормативными актами не устанавливался. Лишь по отдельным мерам в подзаконных нормативных актах и разъяснениях Госкомитета по труду СССР содержались специальные правила, определяющие порядок применения этих мер. Так, например, при уменьшении отпуска за прогул, оставшаяся продолжительность отпуска не могла быть меньше 12 рабочих дней, отпуск уменьшался за тот рабочий год, в котором допущены прогулы, независимо от времени его использования, уменьшение отпуска должно оформляться приказом администрации предприятия и т.д.

Меры дополнительного правового воздействия не укладывались в «прокрустово ложе» закрытого перечня мер дисциплинарной и мате-

[1] См.: *Сыроватская Л.А.* Указ. соч. С. 69.
[2] См. там же. С. 71.
[3] См.: *Гудимов Н.В.* Методы обеспечения дисциплины труда // Советское государство и право. 1976. № 9. С. 69.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

риальной ответственности, предусмотренной трудоправовыми законами. По своей сути эти меры представляли собой меры организационной ответственности работника. Они заключались в лишении некоторых трудовых прав или ограничении в их реализации (права на отпуск, права на получение социально-трудовых льгот за счет предприятия, права на премиальное вознаграждение, обусловленное системой оплаты труда). Они имели «оборотную сторону медали», так как зачастую были сопряжены с лишениями материального характера. Например, уменьшение работнику отпуска на число дней прогулов означало частичное лишение не только дней отдыха, но и оплаты этих дней.

Как нам кажется, меры организационной ответственности нуждаются в осмыслении с учетом современных социальных и правовых реалий. Применение таких мер может быть в интересах не только работодателя, но и работника, отражать социальное назначение трудового права. В этой связи на уровне закона (общей нормы) возможна легализация права работодателя в локальном порядке устанавливать меры организационной ответственности. Эти меры не должны снижать уровня гарантий трудовых прав работника, предусмотренных законом. Такое возможно только в том случае, когда имеются в виду меры, связанные с лишением или ограничением тех дополнительных социально-трудовых преимуществ и льгот, которые предоставляются работнику на основании локальных актов за счет средств работодателя. Речь идет о социально-трудовых льготах и преимуществах, предоставляемых работнику сверх тех, что предусмотрены законом. Во-первых, это будет стимулировать работодателя к введению дополнительных льгот и гарантий работникам по сравнению с законодательством, так как это станет определенным каналом воздействия на дисциплину и производственные показатели. Во-вторых, у работников появится стимул не только формально исполнять свои обязанности, но и достигать определенных показателей для получения дополнительных льгот и гарантий. Предполагаемыми мерами организационной ответственности могут быть следующие: уменьшение дополнительного отпуска, не предусмотренного законодательством и предоставляемого за счет средств работодателя, на число дней прогула, а также за иные нарушения трудовой дисциплины; перенос отпуска на другой срок, но в пределах рабочего года работника; непредоставление социально-трудовых льгот за счет средств работодателя в случае нарушения трудовой дисциплины; депремирование; отстранение от работы в случаях, предусмотренных ТК РФ. Все эти меры целесообразно в виде закрытого перечня перечислить в ТК РФ, а порядок их применения должен ус-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

танавливаться в локальных актах, коллективных договорах. По сути речь идет о легализации нового вида трудоправовой ответственности – организационной ответственности. Нас могут обвинить в нарушении принципа однократности применения мер юридической ответственности. Между тем сам законодатель допускает одновременное применение мер как дисциплинарной, так и материальной ответственности за один дисциплинарный проступок. Организационная ответственность не будет в этой части исключением.

Как вариант, связанный со сложившимися в трудовом праве традициями, стереотипами, действующим законодательством по выделению только двух видов трудоправовой ответственности, можно предложить расширить перечень мер дисциплинарной ответственности за счет включения в него и мер организационной ответственности. Это может быть подвид дисциплинарной ответственности, установленный в законе в виде закрытого перечня таких организационных взысканий, но их реализация предполагает соблюдение двух условий в совокупности. Во-первых, принятие локального нормативного акта, определяющего порядок их применения. Во-вторых, лишение или ограничение тех трудовых льгот и гарантий, которые предоставлены работодателем сверх уровня гарантий, предусмотренного трудовым законодательством[1].

Это поможет отчасти разрешить такую застарелую проблему, как определение правовой природы депремирования. Очевидно, что это не дисциплинарная ответственность, так как его нет в закрытом перечне дисциплинарных взысканий (ст. 192 ТК РФ). Констатация выдачи премии за добросовестное исполнение трудовых обязанностей (ст. 191 ТК РФ) мало что проясняет. Это явно и не материальная ответственность, так как здесь отсутствует ущерб другой стороне трудового договора (ст. 232 ТК РФ). Между тем депремирование влечет за собой явно неблагоприятные для работника последствия в виде лишения полностью или частично причитающейся заработной платы в части стимулирующих выплат (ч. 1 ст. 129 ТК РФ). В данном случае его не лишают собственности, но не предоставляют денежную сумму, причитающуюся согласно локального акта (положения о премировании)

[1] См.: *Лушников А.М.* Проблемы общей части российского трудового права: научное наследие, современное состояние и перспективы исследований: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2004. С. 32. Предложение о легализации мер организационной ответственности встретило поддержку у ряда исследователей (см., например: *Хныкин Г.В.* Проблемы ответственности сторон трудового договора // Российский ежегодник трудового права. 2005. № 1. С. 229–230).

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

либо коллективно-договорных актов. По смыслу премирование, как и депремирование, связано с институтом нормирования труда (глава 22 ТК РФ), в связи с чем не вызовет сомнения депремирование за невыполнение норм труда, допущение брака в работе, недостижение производственных показателей. Естественно, что в локальном акте эти случаи должны быть предусмотрены в качестве основания депремирования. Но можно ли в качестве оснований депремирования предусмотреть нарушение трудовой дисциплины, не повлекшее ухудшение производственных показателей? Законодатель оставляет этот вопрос открытым, но мы склоняемся к невозможности такого варианта по следующим причинам. Во-первых, это будет ухудшать положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Во-вторых, за один и тот же дисциплинарный проступок (например, прогул) будут наложены фактически два взыскания, одно из которых не предусмотрено законодательством. В-третьих, нормирование труда предполагает соответствие определенным производственным показателям и не затрагивает проблемы трудовой дисциплины. В итоге оценка законности включения в локальный акт в качестве основания депремирования нарушения трудовой дисциплины всецело зависит от судейского усмотрения, что нельзя считать нормальным при полном нормативном вакууме. Как вариант, мы предлагаем легализовать депремирование в качестве меры организационной ответственности, которая может применяться одновременно с мерами дисциплинарной и материальной ответственности.

В заключение сделаем краткие выводы.

1. На протяжении всего советского периода в законодательстве предусматривались меры организационной ответственности, хотя они в качестве таковых и не назывались. Большинство из них были явно противозаконны, в том числе такие, как уменьшение отпуска на число дней прогула, отказ в выдаче справок на получение товаров в кредит, задержка выдачи заработной платы на определенное число дней, запрет принимать в течение определенного времени на работу лиц, уволенных с предыдущего места работы за нарушение трудовой дисциплины, и даже введение в завуалированной форме штрафов. Впервые меры организационного воздействия были легализованы на рубеже 70–80-х годов XX в. Помимо вышеназванных практиковались административные штрафы (за хулиганство, нетрезвое состояние на производстве), отказ от выдачи ссуд в кассах взаимопомощи, в выдаче справок на получение товаров в кредит, в предоставлении топлива работникам

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

по льготным ценам, отказ в предоставлении гибкого графика рабочего времени, отказ в приеме на работу лицам, уволенным с предыдущего места работы за прогул, и др. Некоторыми учеными взамен всех подобных мер было предложено ввести штрафы, которые должны были поступать в фонд материального поощрения предприятия.

Таким образом, в советском трудовом праве на подзаконном уровне были закреплены особые меры воздействия, которые по своей природе являлись мерами юридической ответственности. Но таковыми их законодатель не признавал. Названные меры не были отнесены к дисциплинарным взысканиям и могли применяться наряду с дисциплинарным взысканием в качестве дополнительных мер воздействия или в качестве самостоятельной меры воздействия. Эти дополнительные меры не должны были приниматься во внимание при решении вопроса о возможности увольнения работника за систематическое нарушение трудовой дисциплины. Общий порядок применения этих мер нормативными актами не устанавливался. Лишь по отдельным мерам в подзаконных нормативных актах и разъяснениях Госкомитета по труду СССР содержались специальные правила, определяющие порядок применения этих мер.

2. Меры дополнительного правового воздействия не укладывались в «прокрустово ложе» закрытого перечня мер дисциплинарной и материальной ответственности, предусмотренной трудоправовыми законами. По своей сути эти меры представляли собой меры организационной ответственности работника. Они заключались в лишении некоторых трудовых прав или ограничении в их реализации (права на отпуск, права на получение социально-трудовых льгот за счет предприятия, права на премиальное вознаграждение, обусловленное системой оплаты труда). Они имели «оборотную сторону медали», так как зачастую были сопряжены с лишениями материального характера.

3. Как нам кажется, меры организационной ответственности нуждаются в осмыслении с учетом современных социальных и правовых реалий. На уровне закона (общей нормы) возможна легализация права работодателя в локальном порядке устанавливать меры организационной ответственности. Эти меры не должны снижать уровня гарантий трудовых прав работника, предусмотренных законом. Такое возможно только в том случае, когда имеются в виду меры, связанные с лишением или ограничением тех дополнительных социально-трудовых преимуществ и льгот, которые предоставляются работнику на основании локальных актов за счет средств работодателя. Речь идет о социально-трудовых льготах и преимуществах, предоставляемых работнику сверх

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

тех, что предусмотрены законом. Во-первых, это будет стимулировать работодателя к введению дополнительных льгот и гарантий работникам по сравнению с законодательством, так как это станет определенным каналом воздействия на дисциплину и производственные показатели. Во-вторых, у работников появится стимул не только формально исполнять свои обязанности, но и достигать определенных показателей для получения дополнительных льгот и гарантий.

4. Предполагаемыми мерами организационной ответственности могут быть следующие: уменьшение дополнительного отпуска, не предусмотренного законодательством и предоставляемого за счет средств работодателя, на число дней прогула, а также за иные нарушения трудовой дисциплины; перенос отпуска на другой срок, но в пределах рабочего года работника; непредоставление социально-трудовых льгот за счет средств работодателя в случае нарушения трудовой дисциплины; депремирование; отстранение от работы в случаях, предусмотренных ТК РФ. Все эти меры целесообразно в виде закрытого перечня перечислить в ТК РФ, а порядок их применения должен устанавливаться в локальных актах, коллективных договорах. По сути речь идет о легализации нового вида трудоправовой ответственности – организационной ответственности.

5. Как вариант, связанный со сложившимися в трудовом праве традициями, стереотипами, действующим законодательством по выделению только двух видов трудоправовой ответственности, можно предложить расширить перечень мер дисциплинарной ответственности за счет включения в него и мер организационной ответственности. Это может быть подвид дисциплинарной ответственности, установленный в законе в виде закрытого перечня таких организационных взысканий, но их реализация предполагает соблюдение двух условий в совокупности. Во-первых, принятие локального нормативного акта, определяющего порядок их применения. Во-вторых, лишение или ограничение тех трудовых льгот и гарантий, которые предоставлены работодателем сверх уровня гарантий, предусмотренного трудовым законодательством.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Глава 25. Общие положения об охране труда. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Вводные положения

Охрана труда тесно и органически связана с контролем и надзором за соблюдением трудового законодательства. Эту связь можно определить в следующих основных аспектах. Во-первых, в историческом аспекте, так как контроль и надзор в качестве отдельного института выделились именно для обеспечения соблюдения законодательства по охране труда и соответственно после его появления. Во-вторых, в аксиологическом, так как законодательство об охране труда, как и все трудовое законодательство, становится собранием благих пожеланий в случае отсутствия эффективного контроля и надзора за их исполнением. Как писал Ф. Бланшар, Генеральный директор МБТ, в 1974–1989 гг., «трудовое законодательство без инспекции – это упражнение в этике, но не обязательный элемент социальной дисциплины»[1]. Его предшественник на посту Генерального директора МБТ в 1948–1970 гг. Д. Морс выразился в том же духе: «Без такой инспекции трудовое законодательство является скорее теоретическим времяпровождением, чем совокупностью обязательных социальных правил»[2]. Вместе с тем институт охраны труда обеспечивает основополагающие права на жизнь и здоровье в процессе трудовой деятельности. В-третьих, структурно контроль за охраной труда, как и в целом контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства, осуществляют одни и те же органы и организации. Естественно, что контроль и надзор за охраной труда был и будет важнейшим направлением контроля и надзора в трудоправовой сфере. В этой связи выглядит вполне закономерным то, что традиционно в публикациях, посвященных охране труда, содержался обширный раздел, посвященный надзору и контролю. Соответственно, в публикациях о надзоре и контроле существенное место

[1] Цит. по: *Рихтхофен фон В.* Инспекция труда. Введение в профессию. Женева, 2004. С. 8.

[2] МОТ и права человека. Доклад Генерального директора МБТ 52-й сессии МОТ. Женева, 1968. С. 33.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

уделялось охране труда[1]. В 70-х годах XX в. некоторые ученые (А.А. Абрамова, С.А. Голощапов, А.В. Ярхо и др.) на уровне учебной литературы относили нормы по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде к институту охраны труда[2]. Некоторые современные авторы делают вывод о том, что в институт «охраны труда», помимо других, включается и подинститут «контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»[3]. Такой вывод кажется нам излишне категоричным, но органическая связь охраны труда с контролем и надзором за соблюдением трудового законодательства несомненна. Дополнительным аргументом в пользу данного положения является выделение среди иных непосредственно связанных с трудовыми отношений по надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство по охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 1 ТК РФ). Все вышеизложенное позволило нам в рамках одной главы объединить общие положения об охране труда и контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Отметим, что отношения по охране труда входят в структуру сложного длящегося трудового отношения[4]. Как уже указывалось, согласно ст. 1 ТК РФ к непосредственно связанным с трудовыми относятся отношения по надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство по охране труда). Такая конструкция кажется нам достаточно искусственной, так как объединяет государственный контроль и надзор с профсоюзным контролем. В связи с терминологической неопределенностью законодатель легализует профсоюзный контроль, что

[1] См., например: *Гриценко А.К., Островский Л.Я.* Законодательство об охране труда и контроль за его соблюдением. Минск, 1980; *Каплун С.И.* Теория и практика охраны труда. Ч. 1. М., 1926. С. 149–198; Прокурорский надзор за исполнением законов о труде / Под ред. И.В. Черменского. М., 1980. С. 75 и далее; *Семенков В.И.* Охрана труда в СССР. Минск, 1976. С. 236–277, и др.

[2] См.: Советское трудовое право / Под ред. Н.Г. Александрова. М., 1972. С. 336–337; Советское трудовое право / Под ред. В.С. Андреева. М., 1971. С. 213–218; Советское трудовое право / Под ред. К.С. Батыгина. М., 1975. С. 307–310, и др.

[3] См.: *Губенко М.И.* Правовое регулирование охраны труда, надзорно-контрольной деятельности за соблюдением законодательства о труде и охране труда: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2003. С. 7.

[4] См.: *Александров Н.Г.* Трудовое правоотношение. М., 1948. С. 305.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

затрудняет формализацию контроля в сфере труда в контексте общетеоретического разграничения надзора и контроля, о чем будет сказано далее. Это делает необходимым проведение анализа соотношения контроля и надзора в отраслевом аспекте. В то же время в советский период профсоюзы осуществляли функции контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства, в том числе в сфере охраны труда. Об этом мы уже писали в предыдущем разделе, посвященном рассмотрению проблем коллективного трудового права. Это позволило нам только затронуть обозначенный сюжет в рамках данной главы, так как формально он относится к коллективному трудовому праву.

25.1. Охрана труда, контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства: историко-теоретический очерк (зарубежный и международный опыт)

Как мы уже писали в разделе 2 данного Курса (т. 1), исторически вопрос охраны труда лично свободных лиц первоначально не был достаточно острым и сглаживался природно-климатическими, демографическими и религиозными ограничениями. Это касается продолжительности рабочего времени из-за холодов и слабого искусственного освещения, недостатка рабочих рук в условиях постоянных демографических кризисов, запрета работы в дни религиозных праздников и в воскресные дни и др. Впрочем, понимание возможных рисков для здоровья, связанных с трудом, пришло уже в Древнем мире. Гиппократ, «отец» медицины, констатировал связь между скальной пылью и легочными заболеваниями у работающих в каменоломнях. К концу Средневековья были достаточно хорошо известны неблагоприятные для здоровья последствия занятия отдельными ремеслами. Не являлись тайной и пагубное последствие переутомления от непрерывной и монотонной работы, необходимость минимального физического отдыха и сна, вредное влияние на человека целого ряда веществ (Я.-А. Коменский, Парацельс и др.).

Вопрос об охране труда в XVIII в. приобрел новое звучание и стал действительно актуальным. Это было связано с экономическим рывком, совершенным западной цивилизацией в то время. Паровые машины, новые ткацкие станки и другие технические усовершенствования постепенно превратили работника в придаток машины. Новая техника стоила дорого, а стремление к ее быстрой окупаемости привело к введению практически круглосуточной работы. Простейшие операции, прежде всего в ткацком производстве, требовали уже не высокой

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

квалификации или даже большой физической силы, а только «эффекта присутствия» человека. Секуляризация общественного сознания и устаревание патриархальных начал общественной жизни привели к ослаблению сдерживающих моральных факторов: работа в религиозные праздники и ночное время, за оплату ниже уровня физического выживания стала скорее не исключением, а правилом. Одновременно улучшилась демографическая ситуация и ускорился процесс урбанизации, что способствовало притоку новых рабочих и превышению предложения рабочих рук над их спросом. В этих условиях существовавшие ранее законы о минимальном рабочем дне и максимальной заработной плате только ухудшали положение работника. Еще раз подчеркнем, что А. Смит и часть его последователей были сторонниками улучшения жизни рабочих, ибо это было экономически выгодно для страны и делало производство более эффективным. По мнению большинства исследователей, замена административного регулирования свободой труда, которой требовали А. Тюрго и А. Смит, была именно в интересах рабочих[1].

Но свобода труда, выражающаяся в свободе договора личного найма, при полном отсутствии правовых регуляторов почти немедленно привела к ухудшению положения работников. При этом охрана труда как таковая практически отсутствовала. В литературе были упомянуты следующие печальные «рекорды», которые дают возможность в полном объеме оценить состояние охраны труда в конце XVIII – начале XIX в. В машинном производстве кружев в Англии был зафиксирован случай, когда ребенок в возрасте двух лет имел постоянное занятие, в Голландии некоторые дети начинали работать с четырех лет, а трудовая деятельность в 5–7 лет была скорее правилом, а не исключением для выходцев из беднейших слоев населения. Средняя продолжительность жизни рабочих составляла 15 лет при среднем трудовом стаже до 10 лет. Даже в Англии только четверть рабочих составляли взрослые мужчины, а остальное приходилось на женщин и детей. При этом женский труд первоначально начал использоваться в кустарной промышленности с XV в., но постепенно начал вытеснять из многих отраслей мужской. Женщинам и детям за одинаковую с мужчинами работу часто платили в 2–3 раза меньше. Производственный травматизм вообще не поддается подсчету. Продолжительность рабочего дня

[1] См.: *Брентано Л.* Профессиональные организации рабочих. СПб., 1903. С. 13; *Кулишер И.М.* Промышленность и рабочий класс на Западе в XV–XVIII столетиях. СПб., 1911. С. 87.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

доходила до 20 часов, а некоторые «рационализаторы» из числа промышленников вводили так называемый полуторосменок, доводя непрерывную работу до 30 часов. Естественно, что спали и ели рабочие, не отходя от станков. Труд женщин и детей постепенно из-за экономической выгоды стал использоваться и на физически тяжелых производствах, в том числе в шахтах, при переноске тяжестей и др. Работа на спичечном производстве с белым фосфором делала рабочих за несколько лет полными инвалидами[1].

Первые попытки организовать инспекцию труда были предприняты в Великобритании в 1802 г., сразу после издания акта об охране здоровья, этике поведения подмастерьев на ткацких и других фабриках. Надзор за исполнением этого Закона осуществлялся комитетами на добровольной основе, но они показали свою полную неэффективность. В 1833 г. новым актом надзор был возложен на «лиц, занимающих высокое положение». Назначение первых четырех инспекторов во главе с А. Редгрейвом знаменует рождение современной инспекции труда, которая начала функционировать в 1834 г. Впоследствии по Закону 1902 г. Главному фабричному инспектору подчинялись пять окружных инспекторов, а им, в свою очередь, подчинялись инспекторы (трех классов) и ассистенты. Это была строго централизованная система.

Отметим, что аналогичную идею многими годами ранее выдвигал британский промышленник и гуманист Р. Оуэн. С идеей об учреждении государственного органа, осуществляющего контроль за охраной труда, почти одновременно в конце 30-х годов XIX в. выступили немец А. Шухарт и француз Д. Легран. Создавая фабричные инспекции и принимая законы об охране труда, правительства западных стран руководствовались не только гуманистическими побуждениями. В промышленно развитых районах налицо было начало вырождения рабочей молодежи. Солдаты из числа горожан резко уступали по физическим параметрам и состоянию здоровья своим сельским сверстникам. Это не удивительно, если учесть что их матери практически до дня рождения детей работали, а порой и жили в пыльных цехах, а сами они к моменту призыва имели часто более чем 10-летний стаж работы в антисанитарных условиях. Важное значение для изучения проблем охраны труда имело учреждение в Эльзасе (Франция) по инициативе фабри-

[1] См.: *Каутский К.* Законодательная охрана труда и 8-часовой рабочий день. Одесса, 1908. С. 8; *Кулишер И.М.* Указ. соч. С. 59; *Федоров А.* Фабричное законодательство цивилизованных государств. О работе малолетних и женщинах на фабриках. СПб., 1884. С. 31, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

канта Ф. Доллфуса в 1867 г. Мюльгаузенского общества (ассоциации) по предупреждению несчастных случаев на фабриках. Его целью была выработка мер по обеспечению жизни рабочих в процессе трудовой деятельности. Сеть аналогичных учреждений непрерывно увеличивалась (Музей по предупреждению несчастных случаев в Париже, Музей гигиены труда в Мюнхене и др.).

Со второй половины XIX в. инспекции труда стали создаваться практически во всех странах Запада (Пруссия (1853 г.), объединенная Германия (1878 г.), Дания (1873 г.), Франция (1874 г.), Швейцария (1877 г.), Австро-Венгрия (1883 г.), Бельгия, Нидерланды, Финляндия, Швеция (1889 г.) и др.). Фабричные, промышленные, горные инспектора были независимы от местных властей, надзирали за исполнением фабричных законов и могли преследовать в административном или судебном порядке их нарушителей. Кроме этого, инспекции выполняли функции посредника между работниками и работодателями и должны были принимать превентивные меры по недопущению нарушений трудового законодательства и предотвращению трудовых споров. Инспектора нередко занимались научными исследованиями, должны были следить за новыми достижениями науки и техники. В начале XX в. инспекции труда были созданы во многих европейских государствах (Болгария, Италия, Румыния, Испания, Греция), а после создания МОТ в 1919 г. этот процесс интенсифицировался (Польша, Чехословакия, Югославия и др.). Таким образом, в большинстве развитых стран инспекции труда были созданы уже к концу первой четверти XX в.

Во Франции и Бельгии впервые к содействию надзору за безопасностью горных промыслов были привлечены рабочие, что стало зачатком социально-партнерских форм контроля. Так, французский Закон 1903 г. учреждал особую должность делегатов от рабочих, в обязанности которых входило наблюдение за безопасностью в подземных разработках. Делегаты избирались самими рабочими из числа наиболее опытных специалистов или бывших рабочих.

Отметим, что предприниматели шли на проведение охранительных мероприятий прежде всего в тех случаях, когда это было необходимо для самого предприятия и сохранности имущества. Это касается охраны паровых котлов от взрывов, техники безопасности в шахтах и др. Затем стали проводиться мероприятия, непосредственно ограждающие работников от несчастных случаев при работе с машинами и направленные на оздоровление производственной среды. Этому способствовало активное давление самих рабочих, а также активизация деятельности государственных органов. Так, в 1869 г. в США был издан

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Закон об обязательном устройстве запасных выходов из шахт и необходимой вентиляции. Французские законы 1892 и 1893 гг. содержали ряд правил по поводу ограждения машин, колодцев и люков, о вентиляции и освещении мастерских, очистки их от пыли. Закон 1904 г. обобщил эти требования. В Англии Закон 1878 г. установил общие требования по охране труда: чистый воздух, вентиляция, отсутствие тесноты в производственных помещениях и др. В 1891 г. введено требование об обязательном получении удостоверения на предмет противопожарной безопасности для каждой открывающейся фабрики с численностью работников более 20. Закон 1895 г. обязал предпринимателей ограждать движущие части машин, установил определенную кубатуру воздуха на каждого рабочего и др. В Германском уставе о промышленности (вступил в силу в 1891 г.) в ст. 120 а) прямо закреплялось, что жизнь и здоровье рабочих должны ограждаться от технических опасностей настолько, насколько это возможно при существующем производстве. С 1900 г. на общегерманском уровне был введен целый ряд специальных правил для заводов свинцовых красок, свинцово-плавильных заводов, типографий, цинковых заводов, цикорных фабрик и др. С 1907 г. было запрещено использовать белый фосфор при производстве спичек. Общей тенденцией являлся запрет или ограничение работы с целым рядом вредных веществ (свинцовые белила, швейнфуртская зелень, цинк и др.)[1].

В целом нормативная база охраны труда в большинстве стран Запада сформировалась в начале XX в. и менялась до середины века не очень значительно. В частности, английский фабричный Закон 1937 г. во многом дублировал предшествующий 1895 г. (с доп. 1897 и 1902 гг.), а новый Закон 1937 г. действовал более 10 лет. Итальянское Постановление о предотвращении несчастных случаев 1899 г. и Общий регламент по промышленной санитарии 1927 г. действовали до конца 50-х годов. Французский декрет 1913 г. о безопасности работников и гигиене труда с изменениями действовал более полувека.

В то же время внутри инспекций в западных странах наметилась своеобразная специализация. Первый медицинский инспектор фаб-

[1] См.: *Андреев Е.* Работа малолетних в России и Западной Европе. Вып. 1. СПб., 1884. С. 95–224; *Быков А.Н.* Фабричное законодательство и развитие его в России. СПб., 1909. С. 79–127; *Догадов В.М.* Правовое регулирование труда при капитализме. М., 1959. С. 188–190; *Игнатов Л.Н.* Мероприятия по охране труда на Западе в связи с развитием русского законодательства. М., 1914. С. 4–8; *Рихтхофен фон В.* Инспекция труда. Введение в профессию. Женева, 2004. С. 9–10; *Сивачев Н.В.* Правовое регулирование трудовых отношений в США. М., 1972. С. 81–88, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

рик был назначен в Великобритании в 1898 г. К 1899 г. в штате появился первый советник-специалист по техническим вопросам. В 1901 г. в Германии была назначена инспектором фабрик и первая женщина. Стимулирующее влияние на охранные мероприятия работодателей оказало введение материальной ответственности за вред, причиненный здоровью работника, а затем и легализация социального страхования, прежде всего от несчастных случаев на производстве. Это же можно сказать и об организации фабричной медицины, истоки формирования которой в России восходят еще к Закону 1866 г. Об этом мы уже упоминали в разделе 4 данного Курса (т. 1), а также в своих предшествующих публикациях[1].

Таким образом, в начале XX в. сложилась концепция охраны труда, сводившая ее преимущественно к трем составляющим:

1) система мероприятий, направленных на обеспечение безопасности анатомической целостности и физиологических функций организма работника от угрозы неблагоприятного (механического, термического, химического и др.) воздействия машин, оборудования, инструментов и других технических средств, именуемая впоследствии *техникой безопасности* (ограждение движущихся частей оборудования, выдача специальных средств и защитной одежды, предотвращающих химическое и термическое воздействие на работников, оснащение противопожарными средствами и др.);

2) *санитария и гигиена труда* как система мероприятий, направленных на предотвращение или уменьшение воздействия на организм работников влияния вредных производственных факторов (периодичность уборки и дезинфекции производственных помещений, выдача предметов личной гигиены, установление предельно допустимых уровней загазованности и концентрации вредных веществ и др.);

3) *запрет или ограничение применения труда женщин и детей на наиболее вредных производствах*.

Это была так называемая узкая трактовка охраны труда, но она сочеталась и с широким подходом. Так, известный немецкий экономист и социолог В. Зомбарт определял охрану труда как законодательство, ставящее границы произволу договаривающихся сторон, что позволяло отождествить охрану труда со всем фабричным законодательством[2].

[1] См.: *Лушникова М.В., Лушников А.М.* Курс права социального обеспечения. М., 2008. С. 107–192.

[2] См.: *Зомбарт В.* Рабочий вопрос в промышленности. Ростов н/Д, 1905. С. 66.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Одновременно утвердилась идеология, согласно которой охрана труда является обязанностью работодателя, а контроль за ее осуществлением возлагается на государственную инспекцию труда. Из этого делался ряд очевидных выводов, отказ от которых наметился только в последние десятилетия.

1. Опасный труд выбирается работником добровольно в условиях свободы труда. Риск, которому подвергается работник, компенсируется увеличенным размером заработной платы, иными гарантиями и компенсациями. Соответственно, работник сам вправе выбирать работу с определенным набором вредных факторов, соотнося их с возможными экономическими выгодами. Работник, таким образом, добровольно соглашается подвергнуться риску, свободно заключая трудовой договор с конкретным работодателем на выполнение определенной трудовой функции.

2. При этом государство должно контролировать наиболее опасные рабочие места и защищать рабочих от наиболее серьезных рисков. Это в какой-то степени ограничивает свободу предпринимательства, в связи с чем нормы по охране труда должны быть четкими, недвусмысленными и обязательными для всех работодателей. Это нормы должны касаться только конкретных видов рисков, оставляя остальные вопросы на усмотрение сторон трудового договора. Вследствие этого не будет нарушен принцип свободной конкуренции.

3. Проблемы охраны труда имеют в значительной степени научный и технический характер, в связи с чем в этой сфере первостепенное значение имеют знания и заключения экспертов. Участие работников в этом процессе либо не предполагается, либо должно быть сведено к минимуму.

Начало принципиальных изменений в правовой регламентации охраны труда в экономически развитых странах Запада пришлось на 60–70-е годы XX в., когда был принят целый ряд законов комплексного характера: Фабричный закон 1961 г. и Закон о технике безопасности и гигиене труда 1963 г. (Великобритания), Федеральный закон Вильямса-Штайгера «О безопасности труда и охране здоровья на производстве» 1970 г. (США), Закон о технике безопасности и производственной санитарии 1972 г. (Япония) и др. Принципиально новым явилось то, что они защищали работников от новых рисков техногенного характера (ионизирующего и радиоактивного излучения, шума и вибрации и др.), обеспечивали комплексный подход ко всей совокупности неблагоприятных производственных факторов (состояние воздушной среды, посторонние запахи и цветовой режим рабочих мест, питьевой

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

режим, эргономические аспекты труда, психологические последствия влияния производственных факторов, санитарно-бытовое обслуживание и др.). Требования по технике безопасности и производственной санитарии стали более строгими и определенными, а охрана труда несовершеннолетних и женщин стали одним из главных приоритетов. В большинстве развитых государств в обязательном порядке стали создаваться службы здравоохранения по месту работы.

Очевидны и недостатки законодательства и мероприятий по охране труда того периода: небольшой штат и узость полномочий фабричной (трудовой) инспекции; достаточно большое количество «каучуковых» норм, ставящих мероприятия по охране труда в зависимость от «возможности», «экономического состояния» и т.д. работодателя; недостаточная ответственность за нарушение норм по охране труда. Законодательство по охране труда охватывало не все категории работников. Представители рабочих и профсоюзы по-прежнему не допускались к контролю за охраной труда. Исключения были крайне редкими. Так, английский Закон о шахтах 1954 г. допускал избранных работниками лиц к контролю за соблюдением техники безопасности и производственной санитарии в угледобывающей промышленности. Аналогичные права по контролю за соблюдением техники безопасности и производственной санитарии в шахтах во Франции имели избираемые работниками инспектора. В этой стране на промышленных предприятиях с числом работников более 50 создавались комитеты безопасности и гигиены труда, но они имели совещательный характер и работники не составляли в них большинство.

Крупной вехой в развитии трудового законодательства стало появление в 70–80-х годах прошлого века в Швеции, Норвегии(1977–1978 гг.), Нидерландах (1982 г.) актов, осуществивших комплексное регулирование охраны производственной среды. Они содержат ряд новых принципиальных положений. Суть их заключается в следующем: провозглашается, что производственная среда должна быть приспособлена к физическим и умственным потребностям человека, его возрасту, умениям и сноровке; работа организуется так, чтобы человек сам мог оказывать воздействие на условия своего труда; должны быть учтены особые проблемы и трудности лиц, работающих в изоляции; предприниматель обязан принимать во внимание личные наклонности каждого работника, развивать его инициативу; должны быть предприняты усилия для сокращения повторяющихся операций и работ, развития контактов между работниками; труд должен носить осмысленный характер и создавать возможности для само-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

выражения каждого работника; сдельная система заработной платы в тех случаях, когда она негативно влияет на безопасность труда, не допускается; работник вправе прекратить работу, если считает, что ее нельзя продолжать без риска для жизни или здоровья; в этом случае он должен немедленно информировать администрацию, делегата по безопасности труда и других подвергающихся опасности работников. Эти акты знаменовали отход от относительно узкого, запрещающего и предписывающего законодательства к более гибкому, активному созидающему законодательству, позволяющему работодателю принимать те меры, которые будут максимально соответствовать опасностям, относящимся к конкретным предприятиям. Этот тип законодательства часто называют «основанным на целевой установке», так как он задает цели по охране труда и определяет желаемые и требуемые в конце результаты, но предоставляет работодателям значительную свободу для их достижения[1].

В этом контексте достоин внимания опыт Японии, где за последнюю треть XX в. при бурном росте производства степень производственного травматизма снизилась на порядок. Этому способствовали следующие факторы: 1) проведение политики в области охраны труда с опорой на данные научных исследований. В стране была создана целая сеть научных учреждений, занимающихся проблемами охраны труда; 2) развитая законодательная база охраны труда (Закон о технике безопасности и производственной санитарии 1972 г., Закон о контроле за рабочей средой 1975 г. и др.); 3) централизованная система руководства охраной труда во главе с Бюро трудовых стандартов с префектурными подразделениями; 4) плановый характер предупреждения производственного травматизма. Планирование проводится по пятилеткам начиная с 1958 г.; 5) налаженная система инспекторского контроля; 6) участие в системе охраны труда предпринимателей и профсоюзов; 7) идеологическое обеспечение проводимых мероприятий, проведение общественных кампаний «Нет несчастным случаям», недель профессиональной безопасности и др.[2]

[1] См.: *Гаузнер Н.Д.* Научно-технический прогресс и рабочий класс США. М., 1968; *Ершов С.А.* США: капиталистическое производство и здоровье трудящихся. М., 1972; *Киселев И.Я.* Охрана труда // Трудовое право и научно-технический прогресс: Сб. 1974. С. 500–523; *Назаренко И.Т.* Условия труда в капиталистических странах. М., 1971; *Усенин В.И., Баглай М.В.* Правовое регулирование труда в капиталистических странах. М., 1963. С. 143–151.

[2] См.: *Матрусова Т.Н.* Обеспечение безопасности труда в Японии // Труд за рубежом. 2003. № 4. С. 78–98.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Международная охрана труда

Первыми к международной охране труда начали призывать еще в первой половине XIX в. Р. Оуэн и Д. Легран, о которых мы уже упоминали ранее. Британский фабричный инспектор и один из первых ученых-трудовиков, Л. Хорнер, в своей работе о детском труде (1840 г.) утверждал, что английские фабриканты будут меньше противиться дальнейшему развитию британского законодательства об охране труда, если они увидят, что примеру Великобритании последовали другие нации. О необходимости наднациональной охраны труда говорилось на рабочих конгрессах в 80-х годах XIX в. Первая попытка установить основы международной охраны труда была предпринята в 1890 г., когда по инициативе германского правительства в Берлине состоялась первая Международная конференция по охране труда. В резолюции, принятой на конференции, были намечены отдельные мероприятия по охране труда, но они имели рекомендательный характер. Отчасти этой проблемы мы уже касались в первом томе данного Курса (глава 11).

Вторая Международная конференция по охране труда состоялась в 1905 г. в Берне (Швейцария) и вынесла два основных постановления: 1) о запрещении ночной работы женщин; 2) о запрещении употребления белого (желтого) фосфора в спичечной промышленности. Указанные постановления в 1906 г. были оформлены путем составления международных соглашений, ратифицированных 13 государствами. В 1913 г. в Берне состоялась третья Международная конференция по охране труда, принявшая две основных резолюции: 1) о запрещении ночной работы подростков; 2) об ограничении рабочего дня для женщин и подростков 10 часами. Впрочем, эти резолюции из-за начавшейся Первой мировой войны так и не были ратифицированы. В 1912 г. состоялся Международный технический конгресс по предупреждению несчастных случаев и промышленной гигиене, где нашу страну представлял фабричный инспектор Л.Н. Игнатов[1]. В годы войны примерно однородные программы по охране труда выдвинули конгрессы государств Антанты в Лидсе (1916 г.), а также государств Тройственного союза (с участием некоторых нейтральных держав) в Берне (1917 г.). Эти программы легли в основу единой программы по международной охране труда, выработанной на Международном конгрессе профсоюзов в феврале 1919 г. Наконец, Версальский мирный договор, заключенный 28 июня 1919 г., включал в себя XIII раздел, посвя-

[1] См.: *Игнатов Л.Н.* Международный технический конгресс по предупреждению несчастных случаев и промышленной гигиене. М., 1913.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

щенный вопросам охраны труда, преимущественно организационного характера. Этот раздел предусматривал, в частности, создание МОТ. В ст. 427 Версальского договора под названием «Хартия труда» определялись общие принципы, которые должны были быть положены в основу разработки и заключения международных соглашений об охране труда (свобода коалиций работников и работодателей, установление обязательного минимума зарплаты, 8-часовой рабочий день, еженедельный отдых не менее 24 часов, запрещение детского труда и охрана труда подростков, уравнивание в правах на охрану труда туземных и иностранных рабочих, создание инспекций труда с привлечением в их состав женщин). Характерно, что пять из шести принятых на Первой сессии МОТ (Вашингтон, 1919 г.) конвенций были прямо связаны с охраной труда (№ 1 о рабочем времени в промышленности, № 3 об охране материнства, № 4 о труде женщин в ночное время, № 5 о минимальном возрасте для приема на работу в промышленности, № 6 о ночном труде подростков в промышленности). В 1937 г. принимается Конвенция № 62 о технике безопасности в строительстве. Согласно пункту g) раздела III Филадельфийской декларации МОТ (1944 г.) эта организация приняла на себя торжественное обязательство способствовать принятию странами мира программ, имеющих целью защиту жизни и здоровья трудящихся всех профессий.

Прямое отношение к охране труда имели Конвенции МОТ № 110 о плантациях (1958 г.), № 119 о снабжении машин защитными приспособлениями (1963 г.), № 138 о минимальном возрасте (1973 г.), № 139 о профессиональных раковых заболеваниях (1974 г.), № 148 о производственной среде (загрязнение воздуха, шум и вибрация) (1977 г.), № 150 о регулировании вопросов труда (1978 г.) и др. В 1970-х годах МБТ разработало Международную программу улучшения условий труда и производственной среды. Ее главной идеей была тесная увязка безопасности и гигиены труда с условиями труда в рамках таких более широких понятий, как защита трудящихся, производственная среда или качество трудовой жизни[1]. Такая концентрация внимания МОТ на проблемах охраны труда сохранилась и в дальнейшем, о чем будет сказано в следующем параграфе.

Определенную позитивную роль сыграла Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ), в рамках которой с 1950 г. разрабатывалась проблема служб здравоохранения по месту работы. Впоследствии это

[1] См.: Техника безопасности, гигиена труда и производственная среда. Доклад Генерального директора. Женева: МБТ, 1979. С. 68 и далее.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

оформилось в программу «Здоровье для всех работающих», одобренную в 1996 г. Выделены главных цели охраны здоровья трудящихся: 1) поддержание и укрепление здоровья трудящихся и их способности к труду; 2) улучшение условий труда и обеспечение безопасной работы; 3) развитие структуры и культуры каждой организации для позитивного социального климата; 4) обеспечение слаженной работы и повышение эффективности деятельности организации. Ключевым понятием охраны труда работников, определенным ВОЗ и МОТ в рамках деятельности совместного комитета в 1950 г., стала «охрана здоровья трудящихся». В 1994 г. ВОЗ утвердил Всеобщую глобальную стратегию в области профессионального здоровья. Речь в данном случае идет об адаптации работы к человеку и каждого человека к его работе.

На уровне МОТ проблема служб здравоохранения по месту работы впервые была затронута в Рекомендации № 112 о службах здравоохранения на предприятиях (1959 г.). Им отводилась преимущественно профилактическая функция, а также способствование физической и психологической адаптации работников, их профессиональному отбору и ориентации. Конвенция МОТ № 161 о службах гигиены труда (1985 г.) (не ратифицирована Россией) также делала упор на превентивные функции служб здравоохранения по месту работы. Кроме того, они должны консультировать работодателей, работников и их представителей по вопросам безопасности условий труда и адаптации работы к возможностям работника[1].

Во Всеобщей декларации прав человека (1948 г.) (п. 1 ст. 23) закреплено, что каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы[2]. В Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.) в понятие права на справедливые и благоприятные условия труда включается обеспечение каждому условий работы, отвечающих требованиям безопасности и гигиены (ст. 7)[3]. На региональном уровне Европейская социальная хартия (1961 г., в ред. 1996 г.) посвящает праву на безопасные и здоровые условия труда целую статью. Провозглашается, что государства – участники Хартии берут на себя обязательства: издать правила по технике безопасно-

[1] Конвенции и рекомендации, принятые МКТ. 1957–1990. Т. II. Женева, 1991.

[2] Всеобщая декларация прав человека (официальный текст). М., 1996. С. 12.

[3] Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах // Международные пакты о правах человека: Сб. СПб., 1993. С. 1. В некоторых случаях слова «требованиям безопасности и гигиены» переводят как «требованиям безопасности и здоровья».

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

сти и гигиене труда; создать надзорный механизм для осуществления этих правил; консультироваться по мере необходимости с организациями предпринимателей и работников по поводу мер, направленных на улучшение техники безопасности и гигиены труда. Отметим, Европейский Союз (ЕС)[1] является наиболее «продвинутой» организацией в области охраны труда. Еще в 1962 г. в его рамках был создан специальный отдел по промышленному здоровью и безопасности в рамках Пятого Генерального директората, а также Консультационный комитет по безопасности, здоровью и гигиене и Комиссия по безопасности и здоровью в угольной промышленности и других добывающих отраслях. В 1988 г. ЕС одобрил Программу действия в области безопасности, гигиены и здоровья на работе. В 1989 г. принимается Директива ЕС № 89/391, посвященная мерам по совершенствованию безопасности и гигиены труда на рабочих местах. Показательно, что в этой организации решения по вопросам охраны труда принимаются не по достижению консенсуса, как это должно быть по общему правилу организации, а квалифицированным большинством[2].

Об охране труда по современному международному и зарубежному законодательству будет сказано в отдельном параграфе данной главы Курса.

В заключение сделаем следующие выводы.

1. Трудовое законодательство начало формироваться в начале XIX в. именно в качестве законодательства по охране труда сначала в Англии, а затем в других странах Запада. В Англии была создана согласно Закону 1833 г. и первая инспекция труда. В большинстве развитых стран инспекции труда были созданы к концу первой четверти XX в. Сложившаяся в то время модель охраны труда просуществовала с небольшими изменениями до начала второй половины XX в.

2. В начале XX в. сложилась концепция охраны труда, сводившая ее преимущественно к трем составляющим:

1) техника безопасности, система мероприятий, направленных на обеспечение безопасности анатомической целостности и физиологических функций организма работника от угрозы неблагоприятного воздействия машин, оборудования, инструментов и других технических средств; 2) санитария и гигиена труда как система мероприя-

[1] До 1992 г. именовался Европейским сообществом, а еще ранее – Европейским экономическим сообществом. Для унификации мы в любой период будем определять его как ЕС.

[2] См.: *Догадов В.М.* Правовое регулирование труда при капитализме. С. 190–194; *Чубарова Т.В.* Службы здравоохранения по месту работы и охрана здоровья работающих в зарубежных европейских странах // Труд за рубежом. 1999. № 4. С. 50–60.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

тий, направленных на предотвращение или уменьшение воздействия на организм работников влияния вредных производственных факторов; 3) запрет или ограничение применения труда женщин и детей на наиболее вредных производствах.

Это была так называемая узкая трактовка охраны труда, но она сочеталась и с широким подходом, в рамках которого охрана труда отождествлялась со всем фабричным законодательством.

3. До середины XX в. законодательные акты по охране труда на Западе в основном регламентировали отдельные мероприятия по охране труда, производственной санитарии и правовой защите труда женщин и несовершеннолетних. С 60–70-х годов XX в. принципиально новым явилось то, что акты по охране труда защищали работников от новых рисков техногенного характера, обеспечивали комплексный подход ко всей совокупности неблагоприятных производственных факторов, а охрана труда несовершеннолетних и женщин стала одним из главных приоритетов. В большинстве развитых государств в обязательном порядке стали создаваться службы здравоохранения по месту работы. В 70–80-х годах в странах Запада начал формироваться тип законодательства, который часто называют «основанным на целевой установке», так как он задает цели по охране труда и определяет желаемые и требуемые в конце результаты, но предоставляет работодателям значительную свободу для их достижения.

4. Первая попытка установить основы международной охраны труда была предпринята в 1890 г., когда по инициативе германского правительства в Берлине состоялась первая международная конференция по охране труда. Вторая и третья международные конференции состоялась соответственно в 1905 и 1913 гг. в Берне. Этот процесс интенсифицировался с созданием МОТ в 1919 г. Пять из шести принятых на Первой сессии МОТ (Вашингтон, 1919 г.) конвенций были прямо связаны с охраной труда. Эта тенденция сохранилась и в дальнейшем. Согласно пункту g) раздела III Филадельфийской декларации МОТ (1944 г.) эта организация приняла на себя торжественное обязательство способствовать принятию странами мира программ, имеющих целью защиту жизни и здоровья трудящихся всех профессий. Определенную позитивную роль сыграла Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ), в рамках которой с 1950 г. разрабатывалась проблема служб здравоохранения по месту работы. Впоследствии это оформилось в программу «Здоровье для всех работающих», одобренную в 1996 г.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

25.2. Охрана труда, контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства: историко-теоретический очерк (российский опыт)

Российская фабричная инспекция была создана согласно первому российскому фабричному Закону 1 июня 1882 г. как государственный орган, осуществляющий контроль за соблюдением законодательства о труде малолетних рабочих и их начальным обучением. За образец была взята практика Великобритании, где инспекция начала работу еще в 1834 г. В отличие от стран Запада, где появление первых актов фабричного законодательства и создание фабричных инспекций были разделены десятилетиями, в России это произошло практически одновременно. Это свидетельствует в том числе о том внимании, которое уделяли российские ученые и общественные деятели зарубежному опыту[1].

Единственной санкцией, которую инспекция вправе была применять за нарушение закона, являлся штраф 100 рублей. Первым Главным инспектором стал тайный советник Е.Н. Андреев (1829–1889 гг.), которого в 1884 г. сменил Я.Т. Михайловский, остававшийся в этой должности до ее упразднения в 1894 г. Штат фабричной инспекции «первого призыва» был утвержден 12 июня 1884 г. Первыми окружными фабричными инспекторами стали К.А. Блюменфельт, Г.И. Городков, К.В. Давыдов, С.И. Миропольский, П.А. Песков, В.В. Святловский, И.О. Новицкий, А.В. Шидловский, И.И. Янжул. По оценке В.П. Литвинова-Фалинского, первый состав фабричных инспекторов в целом был удачен как «в нравственном, так и в умственном отношении», проявлял бескорыстие и не принадлежал к бюрократии. А.А. Микулин был более критичен и считал, что в полном объеме со своими обязанностями из числа первых инспекторов справлялись только профессор политэкономии И.И. Янжул и доктор медицины П.А. Песков[2]. Первоначально инспектора занимались обследованием своих округов. Всего в стране было создано девять фабричных округов, штат инспекторов, который готовился более полугода и был укомплектован в 1885 г.[3] Закон от 3 июня 1886 г. придал фабричной инспекции ста-

[1] См.: *Полежаев В.А.* Фабричная инспекция во Франции по Закону 19 мая 1874 г. СПб., 1882; *Янжул И.И.* Об инспекторате Швейцарии и Англии. М., 1881.

[2] См.: *Литвинов-Фалинский В.П.* Фабричное законодательство и фабричная инспекция в России. СПб., 1904. С. 305; *Микулин А.А.* Фабричная инспекция в России. 1882–1906. Киев, 1906. С. 23–24.

[3] См.: *Микулин А.А.* Указ. соч. С. 4–22.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

тус органа надзора. Если раньше она только карала за нарушения, то теперь должна была их прежде всего предупреждать, т.е. инспекции придавались и превентивные функции.

Организационно инспекция подчинялась Отделу промышленности Министерства финансов, а с 1905 г. – Отделу промышленности Министерства торговли и промышленности. Это был вертикальный срез ее структуры, а на местах чины инспекции действовали под руководством губернаторов в пределах их компетенции и были поднадзорны Губернским (Областным) по фабричным и горнозаводским делам Присутствиям в части, установленной законодательством. Присутствия имели право налагать на заведующих промышленными заведениями денежные штрафы по делам, возбуждаемым фабричными инспекторами. Особая роль государства в этой части была очевидна уже в конце XIX в. А.В. Скопинский по этому поводу писал: «Вопросы об охранении жизни и здоровья рабочих составляют существеннейшую задачу фабричного законодательства и священную заботу фабричной политики»[1].

Деятельность российской фабричной инспекции регламентировалась Инструкцией чинам фабричной инспекции, введенной Распоряжением министра финансов в 1884 г. На смену ей пришел Наказ чинам фабричной инспекции, утвержденный совместно министром внутренних дел и министром народного просвещения в 1894 г. Согласно Закону от 14 марта 1894 г. фабричные округа и должности окружных фабричных инспекторов были упразднены, но были введены 18 должностей старших фабричных инспекторов и 125 фабричных инспекторов. Этим же Законом на инспекцию был возложен контроль за безопасностью эксплуатации паровых котлов, а также производство испытания этих котлов. Такими уникальными полномочиями была наделена фабричная инспекция только в России и Пруссии. Согласно Закону 1894 г. должности в фабричной инспекции должны были замещаться лицами, окончившими курс в высших учебных заведениях преимущественно технического профиля. В результате около 90% назначенных на должности инспекторов составляли техники. Запрет заниматься предпринимательской деятельностью и высокое денежное содержание делали инспекторов достаточно независимыми. Существовавший с декабря 1843 г. институт губернских механиков был упразднен, а их должности включены в штат фабричной инспекции, что увеличило его на 43 губернских механика. Таким образом, в дея-

[1] *Скопинский А.В.* Об ответственности предпринимателей за несчастья с рабочими // Журнал Министерства юстиции. 1899. № 4. С. 100.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

тельности фабричной инспекции совмещалось как правовое, так и техническое инспектирование.

Закон от 7 июня 1899 г. завершил организацию системы фабричного надзора. Были восстановлены шесть фабричных округов, упраздненных в 1894 г., и сформировано Главное фабричное присутствие для высшего руководства органами фабричного надзора, призванное унифицировать работу фабричных инспекторов. Контроль фабричной инспекции с этого времени распространялся и на горнозаводские предприятия, ранее подпадавшие под специальный горный надзор. Непрерывно рос штат инспекции. Если на 1884 г. было 20 инспекторов (главный инспектор, 9 окружных инспекторов и 10 их помощников), то в 1894 г. – 143; в 1897 г. – 171, а в 1899 г. – уже 257 (6 окружных, 61 старший и 190 фабричных инспекторов)[1].

Новый Наказ чинам фабричной инспекции был принят 9 февраля 1900 г.[2] Наказы в подробностях определяли права и обязанности инспекторов, прямо или косвенно вытекающие из законов. Фабричная инспекция также руководствовалась циркулярами и разъяснениями министра финансов (с 1905 г. – министра торговли и промышленности) и обязательными постановлениями фабричных присутствий. Формально они были обязательны только для чинов фабричной инспекции и даже не публиковались, являясь оперативными документами внутриведомственного использования. Только в 1898 г. вышел первый выпуск «Сборника узаконений, правил и распоряжений по делам, касающимся фабричной инспекции», что придало циркулярам и разъяснениям министра финансов характер ведомственных актов.

Наконец, акты, регулирующие ее деятельность были сведены в главу 3 «О фабричной инспекции» Устава о промышленном труде (УПТ) (изд. 1913 г.)[3]. О порядке ее подчинения уже было сказано выше. Полномочия фабричной инспекции (ст. 34 УПТ) в совокупности с предусмотренными наказами и отдельными законодательными актами были достаточно обширны. Она по-прежнему наблюдала за исполнением постановлений о занятиях малолетних рабочих и организацией для них начального обучения, а также за работой несовершеннолетних и женщин. На инспекцию было возложено наблюдение за исполнением фабрикантами и рабочими правил, определяющих их обязанности и взаимные

[1] См.: *Дерюжинский В.Ф.* Полицейское право. СПб., 1911. С. 541–543; *Литвинов-Фалинский В.П.* Указ. соч. С. 286–294; *Янжул И.И.* Из воспоминаний и переписки фабричного инспектора первого призыва. СПб., 1907. С. 25–42, и др.

[2] См.: Наказ чинам фабричной инспекции. 9 февраля 1900 года. СПб., 1900.

[3] СЗ РИ. Т. XI. Ч. 2.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

отношения. Это по сути означало расширение надзора до наблюдения за исполнением всего фабричного законодательства. В случае нарушений совместно с местной полицией составлялись протоколы, передаваемые затем в судебные органы, где инспектора в установленных случаях должны были поддерживать обвинение. Инспекция надзирала за исполнением правил о паровых котлах, а также за производством испытаний этих котлов. На инспекцию было возложена обязанность по собиранию, проверке и предварительной сводке статистических сведений о промышленных заведениях. Инспектора рассматривали и утверждали таксы, табели, расписания и правила внутреннего распорядка, утверждаемые фабричными управлениями, следили за наличием в местах выполнения работы правильно идущих часов. Особую важность имели меры к предупреждению споров и недоразумений между фабрикантами и рабочими путем исследования на месте возникших неудовольствий и миролюбивого соглашения сторон. Здесь акцент делался уже не на репрессивные, а на превентивные мероприятия.

Как уже отмечалось, фабричная инспекция не могла в полном объеме осуществлять функции органа по охране труда и контроля за соблюдением фабричного законодательства. Но само ее наличие позволяло сдерживать произвол работодателей и служило определенной гарантией для работников защиты их трудовых прав, в том числе в судебном порядке. В числе фабричных инспекторов и ревизоров оказались многие известные общественные деятели и ученые. Их отчеты представляли собой подлинно научные труды и давали органам власти и всему обществу обширную информацию к размышлению. Среди наиболее известных фабричных инспекторов можно отметить академика И.И. Янжула, профессоров А.Е. Андреева, А.Н. Быкова, Е.М. Дементьева, В.Е. Варзара, А.А. Пресса, а также А.И. Братолюбова, Л.Н. Игнатова, А.К. Клепикова, В.П. Литвинова-Фалинского, А.А. Микулина, Я.Т. Михайловского, П.А. Пескова, И.И. Тимофеева. Для большинства из них это была не только работа, но и вид общественного служения.

Наиболее подробные публикации о деятельности фабричной инспекции были подготовлены прежде всего самими фабричными инспекторами, которые в большинстве своем одновременно являлись первыми преподавателями курсов фабричного (рабочего) законодательства в российских вузах[1]. Определенное место деятельности фаб-

[1] См.: *Литвинов-Фалинский В.П.* Фабричное законодательство и фабричная инспекция. СПб., 1904; *Микулин А.А.* Фабричная инспекция в России. 1882–1906. Киев, 1906; *Пресс А.А.* Центральный орган по охране труда в промышленности. Пг., 1916, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ричной инспекции уделялось в работах, посвященных охране труда и рабочему травматизму[1], а также фабричному законодательству и положению рабочего класса[2]. Важным источником для изучения заявленной темы являются отчеты фабричных инспекторов, которые публиковались в 1884–1886 гг., а затем в 1900–1915 гг.[3] К этой же категории можно отнести мемуары бывших фабричных инспекторов[4]. В 1913–1917 гг. под эгидой Отдела промышленности Министерства торговли и промышленности выходил сборник «Охрана жизни и здоровья рабочих в промышленности». Всего было шесть выпусков (две части по три выпуска), редактором которых был А.А. Пресс при активном участии А.Н. Быкова. Помимо них в сборниках публиковались работы ведущих российских ученых в данной области: военных инженеров, профессоров В.Л. Кирпичева и А.В. Сапожникова, доктора медицины Д.П. Никольского и др. Отметим, что большинство исследователей и до 1917 г. относились к работе фабричной инспекции достаточно критично, отмечая ее неспособность эффективно осуществлять защиту трудовых прав работников. При этом подчеркивалась и ее положительная роль не только как органа, разрешающего трудовые споры, но и могущего их предотвратить.

А.Н. Быков относил к безопасности труда требования, определяющие минимальный размер рабочего помещения, нормы вентиляции, освещения, условия пожарной безопасности, правила ограждения машин, подъемников, лестниц и др. По его мнению, сколько-нибудь серьезные мероприятия в России на этот счет в начале XX в. почти

[1] См.: *Быков А.Н.* Промышленный травматизм, его размеры, значение и возможность борьбы с ним. СПб., 1913; *Вигдорчик Н.А.* Как министр заботится о рабочих. СПб., 1896; *Винокуров А.Н.* Труд и здоровье рабочих. Пг., 1916; *Михайловский В.И.* Безопасность труда на фабриках и заводах. СПб., 1902; *Озеров И.Х.* Борьба общества и законодательства с дурными условиями труда. СПб., 1901; *Пресс А.А.* Охрана здоровья рабочих в промышленности. Ч. 1–3. СПб., 1913–1917; *Он же.* Защита жизни и здоровья на фабриках и заводах: В 3 вып. СПб., 1891–1894, и др.

[2] См.: *Быков А.Н.* Фабричное законодательство и развитие его в России. СПб., 1909; *Лунц М.Г.* Из истории фабричного законодательства, фабричной инспекции и рабочего движения в России. М., 1909; *Пажитнов К.А.* Положение рабочего класса в России. СПб., 1908; *Поссе В.А.* Основы рабочего законодательства. Т. II. История рабочего законодательства в России. СПб., 1906, и др.

[3] См.: *Михайловский Я.Т.* О деятельности фабричной инспекции. Отчет за 1885 год главного фабричного инспектора. СПб., 1886; Свод отчетов фабричных инспекторов. СПб. (Пг.), 1900–1915, и др.

[4] См.: *Быков А.Н.* За десять лет практики. М., 1901; *Клепиков А.К.* Записки фабричного инспектора. М., 1911; *Янжул И.И.* Из воспоминаний и переписки фабричного инспектора первого призыва. СПб., 1907, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

отсутствовали. А.Н. Быков видел следующие основные направления улучшения охраны труда: 1) предварительное рассмотрение проектов промышленных зданий и переоборудование уже имеющихся с точки зрения безопасности труда; 2) использование спецсредств (очки, респираторы, рукавицы и др.); 3) недопущение на наиболее вредные производства женщин и детей; 4) запрещение использования вредных веществ (белого фосфора и др.). Характерно, что важнейшим фактором снижения производственного травматизма А.Н. Быков считал введение государственного страхования от несчастных случаев[1].

В.П. Литвинов-Фалинский так определял основные характеристики деятельности фабричной инспекции.

1. Централизация фабричного надзора. Местные органы должны быть самостоятельны в разрешении отдельных вопросов, но их деятельность должна направляться и регламентироваться центральной властью. Это связано и с созданием равных условий для предпринимателей в условиях экономической конкуренции.

2. Системность в организации деятельности фабричной инспекции, сопряженной как с вертикальным подчинением, так и с территориальным разделением их функций. Он констатировал отсутствие этой системности в современный ему период начала XX в.

3. Строгое разграничение деятельности инспекции и полиции. При этом предлагалось считать недопустимым рассмотрение вопросов, подведомственных инспекции, чинами полиции. Полиции в этой части должна была только исполнять обязанности по преследованию на суде виновных в нарушении некоторых правил.

4. Сочетание в работе инспекции мер репрессивного и превентивного характера. Первого рода деятельность заключалась в наблюдении за исполнением законов, выявлении правонарушений и преследовании виновных в административном и судебном порядке. Превентивная деятельность заключалась в опеке над взаимными отношениями хозяев и рабочих, в предупреждении столкновений между ними и в принятии мер к улучшению быта рабочих. Значительная часть недоразумений между хозяевами и рабочими происходит от неясности или непонимания ими закона. В этой связи особую важность имеет примирительное разбирательство с участием инспекторов, которое пред-

[1] См.: *Быков А.Н.* Промышленный травматизм, его размеры, значение и возможность борьбы с ним // Охрана жизни и здоровья рабочих в промышленности. Ч. 1. Вып. 1. СПб., 1913. С. 48–49; *Он же*. Фабричное законодательство и развитие его в России. С. 76–78.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

шествует формальному (судебному) разбирательству. В этих случаях инспекция выступает в роли посредника.

5. Содействие инспекции прокурорскому надзору. Особенно это касается выяснения обстоятельств несчастных случаев, по части которых инспектора являются наиболее сведущими лицами. В этой части фабричные инспектора фактически выступали в роли экспертов, хотя формально в силу процессуального законодательства в таком качестве выступать не могли[1]. Эти характеристики не утратили своего значения и в настоящее время.

Еще один фабричный инспектор, А.А. Микулин, считал возникновение фабричного законодательства логичным и неизбежным следствием фабричной системы производства. Это законодательство, по его мнению, должно было ограждать рабочих от негативных последствий капиталистического способа производства и машинной индустрии, т.е. охранять труд в широком смысле[2]. Он наметил целую программу реформирования фабричной инспекции, которая отличалась взвешенностью и реалистичностью. Эта программа включала: 1) распространение охраны труда не только на фабрично-заводских рабочих, но и на труд любых наемных рабочих вообще; 2) создание центрального учреждения на паритетных началах из представителей промышленников, рабочих и при участии государства, которое бы ведало охраной труда всех видов и согласовывало все возникающие между сторонами разногласия; 3) создание условий, благоприятных для самостоятельности рабочих, в том числе свободы объединения в профсоюзы; 4) формирование третейских и подобных им судов, построенных на равном представительстве сторон и решения которых имели бы для сторон обязательную силу, в том числе по вопросам, связанным с охраной труда. Он также предлагал вести регулярную статистику труда, четко соблюдать независимость инспекции труда, расширить круг ее полномочий.

Таким образом, еще в дореволюционный период сформировались два подхода к охране труда. В широком смысле она охватывала все трудовое законодательство, направленное на защиту прав работников и ограждение их от чрезмерной эксплуатации, в том числе ограничение рабочего времени, гарантированное время отдыха, ограничение материальной ответственности и гарантии по заработной плате и др.

[1] См.: *Литвинов-Фалинский В.П.* Фабричное законодательство и фабричная инспекция. СПб., 1904. С. 315–344.

[2] См.: *Микулин А.А.* Фабричное законодательство как следствие фабричной системы производства. Киев, 1901. С. 3–12; *Он же.* Фабричная инспекция в России. С. 218–222.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

В узком смысле охрана труда включала в себя технику безопасности, производственную санитарию, ограничение применения труда женщин и детей, а также контроль за соблюдением данных норм со стороны государства.

В советский период деятельность фабричной инспекции рассматривалась фрагментарно, в основном в контексте правового регулирования труда молодежи, истории рабочего вопроса и фабричного законодательства[1]. Специальные исследования, за редким исключением[2], не проводились. Этому способствовала идеологизированность проблемы, ее «классовый» характер. В этом отношении является показательной реакция на исследование И.И. Шелымагина, где рассмотрена в том числе деятельность фабричной инспекции[3]. Оно подверглось разгромной критике[4]. Оснований для нее было более чем достаточно, особенно по части знания автором, экономистом по образованию, самого трудового законодательства. Но больше всего он критиковался за «плагиат, цитатничество и недооценку классовой борьбы». Между тем это была вынужденная мера. Он не мог сослаться на труды М. Балабанова («меньшевика и ликвидатора») или материалы газеты «Право» (по официальной терминологии «кадетской»), признаваемые идеологически вредными и недопустимыми в научных работах, хотя широко их использовал. В итоге вполне добротное описательное исследование, хотя и небезупречное, было объявлено «идеологической диверсией». В исторической и правовой науке таким методом закреплялся принцип, согласно которому о трудовом законодательстве и фабричной инспекции царской России можно было писать «либо плохо, либо ниче-

[1] См.: *Вовчик А.Ф.* Политика царизма по рабочему вопросу в предреволюционный период (1895–1904 гг.). Львов, 1964; *Гессен В.Ю.* История законодательства о труде рабочей молодежи в России. Л., 1927; *Горшенин К.П.* Фабричное законодательство в царской России // Советская юстиция. 1939. № 9. С. 22–25; № 11. С. 19–23; *Крузе Э.Э.* Положение рабочего класса России в 1900–1914 гг. Л., 1976; *Лаверычев В.Я.* Царизм и рабочий вопрос в России (1861–1917). М., 1972; *Татаров И.Л.* Классовая борьба вокруг законов о труде и образовании рабочей молодежи во второй половине XIX века. М.; Л., 1928, и др.

[2] См., например: *Вовчик А.Ф.* К вопросу о создании фабричной инспекции в России // Уч. зап. Львовского госуниверситета. Серия юрид. Вып. 2. 1954. С. 115–128.

[3] См.: *Шелымагин И.И.* Законодательство о фабрично-заводском труде в России. 1900–1917. М., 1952.

[4] См.: Правда. 1953. 28 июня; Советская книга. 1953. № 5. С. 83–87 (авторы рецензии – А.С. Краснопольский и А.Е. Пашерстник); *Догадов В.М., Зайкин А.Д., Коршунова Е.Н., Краснопольский А.С.* Невежество и плагиат в книге по истории фабричного законодательства царской России // Советское государство и право. 1953. № 5. С. 163–168.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

го». Только в последние годы оживился интерес к истории фабричной инспекции, что нашло отражение в ряде новых публикаций[1].

Советский период

Программа РСДРП (1903 г.) содержала вполне реалистические положения о надзоре за охраной труда: назначение достаточного количества фабричных инспекторов во всех отраслях хозяйства и распространение надзора фабричной инспекции на все предприятия, применяющие наемный труд; назначение инспектрис в тех отраслях, где применяется женский труд; участие выбранных рабочими и оплаченных государством представителей в надзоре за соблюдением фабричных законов; установление уголовной ответственности нанимателей за нарушение законов об охране труда. Затем предлагалось все дело инспектирования передать выборным лицам от рабочих, на чем, в частности, настаивал В.И. Ленин. Отметим, что первый руководитель советского правительства руководствовался, вероятно, самыми гуманными побуждениями, но его отношение к жизни и здоровью рабочих было несколько двусмысленным. Не случайно он не считал отношение к здоровью личным делом каждого и даже называл его «казенным имуществом»[2]. Отсюда один шаг до передачи права государству распоряжаться этим «казенным имуществом».

Декретом СНК РСФСР от 18 мая 1918 г. «Об инспекции труда» была упразднена старая фабричная инспекция и была создана выборная инспекция труда[3]. В КЗоТе 1918 г. охране труда был посвящен последний IX раздел. Характерно, что на инспекцию труда, технических инспекторов и на представителей санитарного надзора возлагалась «охрана жизни, здоровья и труда лиц, занятых какой бы то ни было хозяйственной деятельностью» (ст. 127). Такая «широта» создавала неопределенность как в функциях надзора, так и в их субъектах. По сути вся охрана труда в Кодексе сведена к регламентации деятельности инспекторов труда.

В условиях провозглашенной диктатуры пролетариата охрана труда этого самого пролетариата стала программным положением для партии большевиков. В программе РКП(б), принятой на VIII съезде партии (1919 г.), закреплялось следующее: «С установлением диктатуры пролетариата впервые создается возможность осуществить полностью программу-минимум социалистических партий в области охраны труда».

[1] См.: *Лушников А.М.* Наука трудового права России. М., 2003. С. 63–83.
[2] *Ленин В.И.* Полн. собр. соч. Т. 51. С. 173.
[3] СУ РСФСР. 1918. № 36. Ст. 474.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

При этом выборность советами профсоюзов инспекторов труда и их тесное взаимодействие с профсоюзами порождали некоторую двойственность в их государственном статусе. В итоге на X съезде РКП(б) (1921 г.) провозглашается необходимость полной передачи функций по охране труда от Народного комиссариата труда (НКТ) и местных отделов труда, как это предусматривалось ст. 128 КЗоТа 1918 г., во Всероссийский центральный совет профессиональных союзов (ВЦСПС) и местные советы профсоюзов. Впрочем, здравый смысл с развитием нэпа возобладал, и Декретом ВЦИК и СНК РСФСР от 13 апреля 1922 г. была оформлена передача функций охраны труда НКТ РСФСР[1]. В ведении этого наркомата оказались все государственные функции по охране труда, а также санитарные и технические инспекции. НКТ принимал, как правило, единые (сквозные) правила и нормы по технике безопасности и производственной санитарии независимо от отрасли народного хозяйства[2]. Большинство из них действовало до начала 60-х годов. Нормативные акты по отдельным вопросам охраны труда могли принимать другие государственные органы (Совет труда и обороны, Народный комиссариат здравоохранения СССР и др.). Постановления по труду профсоюзов становились обязательными только в том случае, если они утверждались НКТ. Отчасти это было связано с провозглашенной «борьбой с капиталистическими элементами», а государственным органам было гораздо эффективнее надзирать за соблюдением трудового законодательства на легализованных капиталистических предприятиях. «Борьба с капиталистическими элементами» стала официально провозглашаться важнейшей задачей инспекции труда. Отсюда достаточно двусмысленная констатация ситуации: «Рабочие выражаются, что предприниматели боятся тени мимо идущего инспектора труда не менее, чем в первое время революции боялись одного упоминания про ЧК»[3]. КЗоТ 1922 г. трактовал охрану труда значительно шире, чем предшествующий Кодекс. Этот институт включал в себя правила техники безопасности, санитарно-гигиенические требования, надзор за исполнением норм, касающихся здоровья и жизни трудящихся (раздел XIV «Охрана труда»). Статья 139 закрепляла право рабочих и служащих на безопасные и здоровые ус-

[1] СУ РСФСР. 1922. № 29. Ст. 338.

[2] См., например: Сводная номенклатура мероприятий по охране труда (утв. Постановлением НКТ СССР от 14 марта 1933 г.) // Известия НКТ СССР. 1933. № 9–10. С. 90.

[3] *Киселев И.Я.* Инспекция труда в СССР: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 1951. С. 10–11; *Маркус Б.Л.* Охрана труда молодежи. М., 1925. С. 203.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ловия труда. Особый раздел XIII был посвящен труду женщин и несовершеннолетних. В обоих КЗоТах инспекции предоставлялись обширные полномочия, включая дачу заключения на открытие новых предприятий, на дачу обязательных для исполнения предписаний и на привлечение виновных в нарушении норм по охране труда к ответственности. Часть нормативных правовых актов, принятых в тот период, прямо не отменены и в настоящее время[1].

Отметим, что в 1933 г., после упразднения НКТ СССР и передачи его функций ВЦСПС, контроль за соблюдением трудового законодательства был передан в систему профсоюзных инспекций труда (правовая, техническая, санитарная), а к 1940 г. все эти инспекции были слиты в единую техническую инспекцию. Она имела широкие полномочия, но лишалась некоторых функций контроля за соблюдением общих норм трудового права. Нормативные акты в сфере охраны труда (инструкции, правила, разъяснения) принимал уже ВЦСПС с предварительной санкции СНК СССР. Часть актов принималось Правительством совместно с ВЦСПС, а часть – и с Верховным Советом СССР. В результате сложилась весьма странная ситуация, когда общественные организации-профсоюзы одновременно наделялись функциями государственного надзора и общественного контроля. Ситуация несколько изменилась в 60-х годах XX в., когда контроль за соблюдением законодательства о труде возлагался на комиссии, создаваемые при фабрично-заводских местных комитетах (ФЗМК). Предполагалось создание следующих комиссий: по производственно-массовой работе, заработной плате и нормированию труда, охране труда, по работе среди молодежи, по социальному страхованию, по пенсионным вопросам. Положения об этих комиссиях утверждались Президиумом ВЦСПС[2]. Контроль данных органов должен был охватывать всю правореализационную деятельность в сфере труда от приема на работу до прекращения трудового договора[3]. Такая ситуация с некоторыми изменениями сохранилась до 1994 г., когда была создана Федеральная инспекция труда. Подробнее об этом будет сказано в специальном параграфе данной главы Курса.

---

[1] Обязательное Постановление НКТ СССР от 11 декабря 1929 г. «Правила о работе на открытом воздухе в холодное время года» // Известия НКТ СССР. 1929. № 51–52; Правила об условиях труда грузчиков при погрузочно-разгрузочных работах (утв. НКТ СССР 20 сентября 1931 г.) // Известия НКТ СССР. 1931. № 30.

[2] См.: Справочник профсоюзного работника. М., 1974. С. 72–324.

[3] См.: *Цепин А.И.* Контроль ФЗМК за соблюдением законодательства о труде. М., 1975. С. 16 и далее.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Охрана труда по-прежнему провозглашалась важной задачей советского трудового права, что подтверждается интенсивными исследованиями данной проблематики в 20-е годы[1]. Иностранный опыт исследовался достаточно продуктивно, хотя иногда и излишне критично[2]. Центром научных исследований по данной проблеме стал Государственный институт охраны труда, организованный С.И. Каплуном (1897–1943 гг.) и В.А. Левицким. Общий подход к охране труда сохранил двоякий характер. С одной стороны, она охватывала при широком толковании всю «совокупность требований организованного пролетариата в его жесткой экономической борьбе с капитализмом» (зарплата, рабочий день и др.). Узкое толкование включало в себя «биологическую охрану труда, т.е. охрану работающего человеческого организма от вредностей и опасностей, которые выдвигает перед ним его профессиональный труд» (санитарно-техническая охрана труда, запрет или ограничение применения детского и женского труда, особенности охраны труда отдельных групп трудящихся, структура и деятельность органов по охране труда). Иначе говоря, «охрана труда – не защита экономических интересов трудящихся, а физиологическая охрана организма рабочего от вредных побочных явлений, которые сопровождают трудовой процесс»[3].

В 30-х – начале 50-х годов[4] вопросы охраны труда были на периферии внимания советских исследователей. Это отчасти объясняется тем, что в годы форсированной гонки за выполнением планов первых пятилеток охране труда уделяли меньше внимания. Отметим, что Н.Г. Александров отнес обязанность по охране труда (обеспечению здоровых и безопасных условий труда) к одной из основных обязанностей администрации. При этом она является односторонней, осуществляется работодателем и за его счет. Она не служит ответным действием на

[1] См.: *Винников А.Е.* Что такое инспекция труда? М., 1925; *Каплун С.* Десятилетие охраны труда // Вопросы труда. 1927. № 10. С. 77–87; *Он же.* Охрана труда в СССР. М., 1925; *Он же.* Теория и практика охраны труда. Ч. 1–2. М., 1926–1927; *Малков Е.К.* Надзор за трудовым делом. М., 1925; *Мытник П.* Что такое охрана труда? М.; Л., 1925; *Маркус Б.Л.* Охрана труда. М., 1928; *Резникович Д.М.* Охрана труда в СССР. Л., 1926 и др.

[2] См.: Мировое законодательство по охране детского труда / Под ред. С.И. Каплуна. М., 1924; *Каплун С.И.* Вопросы гигиены и охраны труда в Германии и Франции (по личным впечатлениям). М., 1925, и др.

[3] *Каплун С.И.* Теория и практика охраны труда. Ч. 1. М., 1926. С. 25; *Резникович Д.М.* Охрана труда в СССР. Л., 1926. С. 3.

[4] См.: Охрана труда и контроль профсоюзов. М., 1943; *Попов П.* Охрана труда – важнейший участок работы профсоюзов. Магадан, 1943; *Радус-Зенькович В.А.* Общественные инспекции труда и их роль на производстве. М.; Л., 1932, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

выполнение работником обязанности трудиться и не соизмеряется со степенью выполнения этой обязанности[1]. Примечательно, что передача государственных контрольных функций за охраной труда от государства к профсоюзам не имела аналогов в мире, а в теории была не мыслима. С.Н. Братусь предложил выход из ситуации, рассматривая профсоюзные органы в процессе осуществления государственного контроля по охране труда «как учреждения, а не как построенные на членстве организации»[2]. Собственно говоря, профсоюзы и были тогда бюрократическим учреждением, а не общественной организацией. Но умеренная позиция С.Н. Братуся была единодушно отвергнута учеными-трудовиками со ссылкой на высокий авторитет профсоюзов.

Первые диссертационные исследования по данной проблематике носили в основном описательно-констатирующий характер, но уже Я.Л. Киселев (1903–1966 гг.), Т.М. Кузьмина предлагали четко разграничить государственную и общественную составляющие профсоюзного контроля[3]. В названный период достаточно большое внимание ученые уделяли ответственности, прежде всего уголовной, за нарушение норм по охране труда. Эта тенденция в некоторой степени прослеживается до начала 80-х годов XX в.[4]

С конца 50-х годов вопросам охраны труда стали уделять большее внимание. Если до начала 40-х годов было небольшое количество правил и норм по охране труда и производственной санитарии в отношении отдельных производств, то к 1961 г. таких правил было уже более 540, а к 1970 г. действовало более 900 общих и отраслевых актов по охране труда. В некоторых нормативно-правовых актах можно увидеть элементы системного подхода к охране труда, попытки задействовать в этом деле новые научные достижения[5].

---

[1] См.: *Александров Н.Г.* Трудовое правоотношение. М., 1948. С. 306–307.

[2] *Братусь С.Н.* Субъекты гражданского права. М., 1950. С. 123.

[3] См.: *Киселев И.Я.* Инспекция труда в СССР: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 1951. С. 18–19; *Кузьмина Т.М.* Формирование государственного и общественного контроля профсоюзов в области охраны труда: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 1954.

[4] См.: *Борисов В.И.* Ответственность за нарушение правил техники безопасности на производстве. Киев, 1984; *Брайнин М.С., Квелидзе С.А.* Уголовно-правовая охрана безопасности труда в СССР. М., 1977; *Вышинская З.А.* Преступления в области трудовых отношений. М., 1949; *Сахаров А.Б.* Уголовно-правовая охрана безопасности труда в СССР. М., 1958; *Слуцкий И.И.* Ответственность за нарушение правил по технике безопасности. Л., 1953; *Утевский Б.С.* Преступления в области трудовых отношений. М., 1945; *Широков В.А.* Преступные нарушения правил охраны труда. М., 1981, и др.

[5] Постановление Совета Министров СССР и ВЦСПС от 23 января 1962 г. № 73 «О мерах по дальнейшему улучшению охраны труда на предприятиях и стройках» // СП СССР. 1962. № 2. Ст. 15; Постановление Совета Министров СССР и ВЦСПС от

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Отметим, что КЗоТ 1971 г. выгодно отличался от предшествующих кодексов более развернутой правовой регламентацией охраны труда (глава X). Право на здоровые и безопасные условия труда закреплялось в числе основных трудовых прав рабочих и служащих (ст. 2). Этому праву корреспондировала соответствующая обязанность администрации обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда (ст. 139). В главе достаточно подробно прописывались меры техники безопасности труда, порядок принятия правил по охране труда, инструктаж по технике безопасности и охране труда, расследование несчастных случаев на производстве, вопросы выдачи спецодежды и спецсредств, медицинские осмотры, порядок перевода на более легкую работу по медицинским показателям и др. Главы XI и XII были посвящены труду женщин и молодежи и также содержали трудоохранительные нормы, являясь как бы продолжением предшествующей главы об охране труда.

В конце 50-х – начале 80-х годов XX в. охрана труда рассматривалась советскими учеными в нескольких правовых аспектах:

1) как один из принципов трудового права (и одновременно межотраслевой принцип), получивший закрепление в законодательстве;

2) как один из институтов трудового права. Он включал в себя: а) нормы по технике безопасности и производственной санитарии, а также правила, регулирующие планирование и организацию охраны труда; б) нормы, регламентирующие деятельность органов государственного надзора и общественного контроля в области охраны труда; в) нормы по специальной охране труда женщин и подростков, а также лиц с пониженной трудоспособностью[1]. Некоторые ученые относили сюда и правила, устанавливающие материальную ответственность работодателя за ущерб, причиненный рабочим и служащим повреждением их здоровья, а также нормы об ответственности должностных лиц за нарушение законодательства об охране труда. При этом только в отдельных случаях исследователи по-прежнему трактовали охрану труда как совокупность правовых норм по технике безопасности и производственной санитарии[2];

28 июля1970 г. № 608 «О мероприятиях по дальнейшему снижению вредного воздействия вибрации машин...» и др.

[1] См.: *Александров Н.Г.* Советское трудовое право. М., 1959. С. 278; *Киселев Я.Л.* Охрана труда по советскому трудовому праву. М., 1962. С. 26; *Семенков В.И.* Охрана труда в СССР. Минск, 1976. С. 19–22; *Узбеков С.М.* Охрана труда в СССР. М., 1958. С. 3–4 и др.

[2] См.: *Пашерстник А.Е.* Основы советского трудового права. М., 1956. С. 35 и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

3) как одно из основных трудовых прав, право на здоровье и безопасные условия труда[1]. В этом аспекте конституционное право на охрану труда рассматривалось как субъективное право общего характера, являющееся элементом правового статуса гражданина СССР;

4) как комплексный институт трудового права, комплексное межотраслевое законодательство и комплексный межотраслевой институт. В советский период наиболее плодотворное исследование проблем охраны труда в данном контексте начал И.Я. Киселев и продолжил его ученик С.А. Голощапов (1923–1986 гг.)[2]. К охране труда они подходили как к многоуровневому и многоаспектному явлению, нуждающемуся в комплексном анализе. Охрана труда виделась им как сложное межотраслевое образование (комплексный институт отрасли права)[3]. Я.Л. Киселев определял охрану труда как совокупность правил и норм, устанавливающих систему технических, санитарных, организационных и других мероприятий, непосредственно направленных на создание безопасных и здоровых условий труда, обеспечение которых возлагается на работодателя под надзором и контролем органов государственного надзора и профсоюзного контроля. В советский период это определение охраны труда было доктринально ведущим, нашло отражение в законодательстве. По мнению С.А. Голощапова, этот институт представлял собой совокупность норм различных институтов трудового права, устанавливающих мероприятия, непосредственно направленные на охрану здоровья рабочих и служащих в процессе труда, компенсацию воздействия внешних факторов, и обеспечивающих гарантии соблюдение этих норм. Эти нормы объединяет одна цель – защита здоровья работников от воздействия опасных и вредных факторов непосредственно в процессе труда. Соответственно, к институту охраны труда относятся некоторые нормы по оплате труда, рабочему времени и дополнительным отпускам лицам за работу с тяжелыми и вредными условиями труда или в особых климатических условиях, нормы о профсоюзном

[1] См.: *Цепин А.И.* Охрана труда // Трудовое право и научно-технический прогресс: Сб. М., 1974. С. 310–311.

[2] См.: *Голощапов С.А.* Правовые вопросы охраны труда в СССР. М., 1982; *Он же.* Правовые проблемы охраны труда в СССР: Дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1983; *Он же.* Охрана труда, техника безопасности и производственная санитария // Улучшение условий труда рабочих и служащих. М., 1963. С. 142–200; *Киселев Я.Л.* Охрана труда по советскому трудовому праву. М., 1962; *Он же.* Законодательство об охране труда и технике безопасности. М., 1960; *Он же.* Охрана труда. М., 1965; *Он же.* Охрана труда и техника безопасности. М., 1961; *Он же.* Охрана труда и советское трудовое право. М., 1962, и др.

[3] См.: *Голощапов С.А.* Правовые вопросы охраны труда в СССР. С. 50–100; *Киселев Я.Л.* Охрана труда по советскому трудовому праву. С. 25–27, 110, 125, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

контроле и переводе по состоянию здоровья и др. Кроме того, как комплексное межотраслевое законодательство охрана труда включает в себя некоторые нормы гражданского права (ответственность за причинение вреда жизни и здоровью работника и др.), административного права (публичный надзор и контроль, административная ответственность за нарушение норм по охране труда и др.), права социального обеспечения (страхование от несчастных случаев на производстве и др.), а также технические нормы (в широком смысле). С некоторыми поправками в связи с изменением действующего законодательства данный подход и в настоящее время сохраняет свою актуальность, о чем будет сказано в следующих параграфах данного издания.

В этот же период возобновилась дискуссия об охране труда в широком и узком смысле. В «широком» смысле охрана труда фактически отождествлялась со всей совокупностью трудоправовых норм, поскольку все они охраняли труд работников и были приняты в интересах трудящихся[1]. До логического завершения эту идею довел С.А. Иванов, провозгласивший охрану труда как основное социальное назначение трудового права[2]. Такая трактовка охраны труда имеет право на существование, тем более что трудовое право и зародилось именно как право охраны труда. В то же время в конкретно-правовом аспекте более конструктивна трактовка охраны труда в узком смысле, как комплексного института трудового права. Об этом более подробно нами уже было написано в первом томе данного Курса. Эти две трактовки не стоит противопоставлять, так как широкая трактовка дается в контексте социального назначения и функций трудового права и отражает в значительной степени социальный аспект проблемы. Если же говорить собственно об институте охраны труда, то узкая трактовка должна быть доминирующей. На это уже указывалось в советской научной литературе[3]. Две вышеназванные трактовки охраны труда были отражены в советской литературе[4]. Этой проблемы мы еще коснемся в следующих параграфах данной главы Курса.

---

[1] См.: *Александров Н.Г.* Советское трудовое право. М., 1959. С. 276; *Киселев Я.Л.* Охрана труда по советскому трудовому праву. С. 24–25; *Коршунов Е.Н., Краснопольский А.С.* Советское трудовое право и вопросы производительности труда. М., 1955. С. 109; Советское трудовое право / Под ред. Н.Г. Александрова. М., 1972. С. 336, и др.

[2] См.: *Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П.* Советское трудовое право: вопросы теории. М., 1978. С. 6–22.

[3] См.: *Голощапов С.А.* Правовые вопросы охраны труда в СССР. С. 46–47; *Семенков В.И.* Охрана труда в СССР. Минск, 1976. С. 17, и др.

[4] См.: Советское трудовое право / Под ред. Н.Г. Александрова. М., 1972. С. 336; Советское трудовое право / Под ред. В.С. Андреева. М., 1971. С. 198; Советское трудовое

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Некоторую компромиссную позицию занимали ученые, выделявшие «охрану трудовых прав рабочих и служащих», вкладывая в это понятие содержание, аналогичное охране труда в широком смысле (трудовой договор, право на гарантированную государством заработную плату, право на отдых, право на здоровые и безопасные условия труда, на профессиональную подготовку и др.). В качестве органов, осуществляющих охрану трудовых прав рабочих и служащих, выступали органы народного контроля, органы специализированного государственного надзора, профсоюзы, технические и правовые инспекции профсоюзов, советы народных депутатов, министерства и ведомства, Генеральная прокуратура СССР, органы по рассмотрению трудовых споров[1]. В таком контексте конструкция «охраны трудовых прав рабочих и служащих» имела достаточно гибридный характер и выполняла в значительной части пропагандистскую и просветительную функции. Отметим, что надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда с начала 70-х годов осуществляли согласно ст. 104 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде 1970 г.[2] и ст. 244 КЗоТа РСФСР 1971 г.: Генеральный Прокурор СССР и подчиненные ему прокуроры; советы депутатов трудящихся; министерства и ведомства; специальные уполномоченные государством органы (ст. 245–247 КЗоТа 1971 г.); профессиональные союзы и состоящие в их ведении техническая и правовая инспекции труда.

Примечательно, что помимо технических и санитарно-гигиенических условий труда советские ученые начали писать и об эстетических факторах условий труда, которые имеют прямое отношение к травматизму и профессиональным заболеваниям[3]. Обращалось внимание и на психофизиологические факторы производства преимущественно в аспекте взаимодействия человека и машины[4]. Перестала считаться лже-

право / Под ред. К.С. Батыгина. М., 1975. С. 292; Советское трудовое право / Под ред. А.С. Пашкова, О.В. Смирнова. М., 1988. С. 446, и др.

[1] См.: *Андреев В.С.* Охрана трудовых прав рабочих и служащих. М., 1972. С. 8–16; *Малов В.Г.* Роль советских профсоюзов в охране прав и интересов рабочих и служащих. Воронеж, 1961. С. 3–47; *Смолярчук В.И.* Охрана трудовых прав рабочих и служащих. М., 1970. С. 36–81, и др.

[2] ВВС СССР. 1970. № 29. Ст. 265.

[3] См.: *Громов Ф.М., Лужбин В.Н.* Условия труда и культура производства. М., 1972; *Мельников Л.Н., Косминский Ф.П.* Цвет и свет на производстве. М., 1972 и др.

[4] См.: *Денисов В.Г.* Человек и машина в современном управлении. М., 1973 и др. Стала публиковаться и переводная литература эргономического характера (см.: *Монмолен М.* Системы «человек и машина». М., 1973).

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

наукой эргономика, выступающая в качестве интегрирующей науки о «человеческом факторе» и условиях труда, о комплексном взаимодействии человека и машины. В этот период был обоснован ряд позитивных положений по усилению охраны труда, который нашел отражение в современном законодательстве. Это, например, предложение законодательно закрепить право отказа работника от выполнения работы при необеспечении безопасности условий труда[1].

Особенностью советского трудового законодательства являлось то, что право на охрану труда (безопасные и здоровые условия труда) в законодательстве прямо не раскрывалось и количество правомочий выводилось косвенно из совокупности законодательных норм. В этом контексте выделялись правомочия на: 1) информацию об условиях труда; 2) инструктаж по безопасному ведению работ; 3) нормальные условия труда; 4) обеспечение средствами индивидуальной защиты за счет средств работодателя; 5) получение определенных компенсаций за работу во вредных условиях труда; 6) перевод на более легкую работу по состоянию здоровья; 7) участие в контроле за деятельностью администрации в данной сфере; 8) требование о расследовании обстоятельств несчастного случая или профессионального заболевания; 9) возмещение ущерба в связи с повреждением здоровья и правомочие требовать привлечения к ответственности лиц, виновных в этом. Очевидно, что этим правам корреспондировались соответствующие обязанности работодателя[2].

В 70–80-х годах число публикаций по охране труда увеличилось, но в значительном числе они имели характер комментария действующего законодательства или носили агитационно-пропагандистский либо учебный характер[3]. Диссертационных работ было относительно

[1] См.: *Муцинова Н.А.* Правовая организация охраны труда на промышленных предприятиях СССР: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 1970. С. 9.

[2] См.: *Цепин А.И.* Охрана труда. С. 330–363.

[3] См.: *Абрамова А.А.* Охрана труда женщин. М., 1967; *Бороданков А.П.* Охрана безопасности труда. Л., 1975; *Волков В.Д., Лапай А.П.* Правовое регулирование охраны здоровья и безопасности рабочих и служащих. Донецк, 1981; *Гершанов Е.М.* Правовые вопросы охраны труда. М., 1981; *Данченко Н.И.* Правовая охрана труда женщин в СССР. Киев, 1985; *Зенкин Н.М.* Правовое регулирование охраны труда. М., 1987; *Касабова А.Г.* Правовая охрана труда и стандартизация (правовые вопросы). Ереван, 1987; *Коняхин Л.Г.* Охрана труда рабочих и служащих в СССР. М., 1974; *Мардахаев А.А.* Охрана труда. Львов, 1984; *Муцинова Н.А.* Охрана труда на промышленных предприятиях (Правовые вопросы). М., 1973; *Орловский Ю.П.* Государственно-правовые меры охраны труда женщин в СССР. М., 1984; *Поэгле В.Э.* Охрана труда как социально-правовая система и управление ею. Рига, 1985; *Саркисов А.Р.* Правовые вопросы охраны труда и техники безопасности. М., 1979; *Семенков В.И.* Указ. соч.*; Яблоков Н., Захаров С.* Расследование не-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

немного[1], а отраслевому контролю и надзору было посвящено относительно немного публикаций[2]. В постсоветский период стали абсолютно преобладать комментарии законодательства об охране труда[3].

В постсоветский период отечественное законодательство претерпело достаточно серьезную трансформацию, связанную с изменением роли государства и профсоюзов. Первое перестало быть единственным работодателем и организатором всех мероприятий в сфере безопасности труда. Новая роль государства в этой сфере свелась к установлению стандартов и пороговых показателей в сфере охраны труда, а также к осуществлению надзора и контроля за их соблюдением. Профсоюзы утратили функции органов государственного надзора, оставив за собой только общественный контроль в ослабленной форме. В процессе этой трансформации важную роль сыграли Основы законодательства РФ об охране труда от 6 августа 1993 г.[4] Они были дополнены целым рядом подзаконных нормативных правовых актов, в числе которых Постановление Правительства РФ от 23 августа 1995 г. № 843 «О мерах по улучшению условий и охраны труда» и Федеральная целевая программа улучшения условий и охраны труда на 1998–2000 гг. (утв. Постановлением Правительства РФ от 10 ноября 1997 г. № 1409)[5]. Отметим, что на последнюю программу Правительство РФ не смогло выделить из федерального бюджета средств, как

счастных случаев, связанных с производством. М., 1965; *Ярхо А.В.* Законодательство об охране труда. М., 1988, и др.

[1] См.: *Дехтяр А.И.* Правовые вопросы охраны труда в условиях аграрно-промышленной интеграции: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 1981; *Камбаров А.М.* Охрана труда женщин и молодежи на государственных предприятиях сельского хозяйства Азербайджанской ССР: Дис. ... канд. юрид. наук. Баку. 1975; *Муцинова Н.А.* Правовая организация охраны труда на промышленных предприятиях СССР: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 1970; *Никитинский Л.В.* Надзор и контроль правовой инспекции профсоюзов за соблюдением трудового законодательства: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 1981; *Петров Н.П.* Совершенствование законодательства об охране труда рабочих и служащих в СССР: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 1979; *Раянов Ф.М.* Правовое регулирование охраны труда в колхозах: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 1972; *Семенков В.И.*, и др.

[2] См.: *Абузярова Н.А.* Правовая инспекция труда на производстве. Алма-Ата, 1987; *Коняхин Л.Г.* Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства. М., 1982; *Лесенко Г.В.* Технический инспектор труда. М., 1986 и др.

[3] См.: *Верховцев А.В.* Охрана труда (Комментарий к КЗоТ). М., 1999; *Форсюк А.А.* Основы законодательства об охране труда. М., 1993; *Кухаренко А.Ю.* Правовые вопросы охраны труда в России. Красноярск, 1998; *Цветков С.Б.* Правовое регулирование охраны труда. Волгоград, 2001; *Шептулина Н.Н.* Российское законодательство об охране труда. М., 2001, и др.

[4] См.: Российская газета. 1993. 1 сентября.

[5] См. там же. 1995. 30 сентября; 1997. 22 ноября.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

и на предшествующую Федеральную программу первоочередных мер по улучшению условий и охраны труда на 1995–1997 гг. Некоторые позитивные изменения начали происходить только на самом рубеже XX–XIX вв., что совпало с принятием Федерального закона от 17 июля 1999 г. № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации»[1] (отменен ФЗ от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ). Кроме того, отсутствовала и нормативная база для участия работников в мероприятиях по охране труда. Принятые Постановлением Минтруда РФ от 12 октября 1994 г. № 64 «Рекомендации по формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, создаваемых на предприятиях, в учреждениях и организациях с численностью работников более 10 человек»[2] практически не имели правовых последствий. Об охране труда в настоящее время будет сказано в отдельном параграфе данной главы Курса.

В заключение сделаем следующие выводы.

1. Российская фабричная инспекция была создана согласно первому российскому фабричному Закону от 1 июня 1882 г. как государственный орган, осуществляющий контроль за соблюдением законодательства о труде малолетних рабочих и об их начальном обучении. В теории были выделены следующие основные характеристики деятельности фабричной инспекции: 1) централизация фабричного надзора; 2) системность в организации деятельности фабричной инспекции, сопряженной как с вертикальным подчинением, так и с территориальным разделением их функций; 3) строгое разграничение деятельности инспекции и полиции; 4) сочетание в работе инспекции мер репрессивного и превентивного характера; 5) содействие инспекции прокурорскому надзору. Фабричная инспекция до 1917 г. не могла в полном объеме осуществлять функции органа по охране труда и контроля за соблюдением фабричного законодательства. Но само ее наличие позволяло сдерживать произвол работодателей и служило определенной гарантией для работников защиты их трудовых прав, в том числе в судебном порядке. В числе фабричных инспекторов и ревизоров оказались многие известные общественные деятели и ученые, первые исследователи проблем трудового права.

Целостное законодательство по охране труда в дореволюционной России так и не было сформировано, а имеющиеся акты существенно отличались от западных аналогов не в лучшую сторону. В то же вре-

[1] СЗ РФ. 1999. № 29. Ст. 3702.
[2] Человек и труд. 1995. № 2. С. 99–101.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

мя динамика создания такого законодательства была положительной, с элементами системного подхода.

2. Советское законодательство по охране труда и практика его применения отличаются крайней противоречивостью, разрывом между гуманизмом замыслов и результатами осуществления. Наряду с несомненными достижениями (повышенная охрана труда женщин и детей, участие представителей работников в организации охраны труда, надзоре и контроле за исполнением трудового законодательства и др.) были и явные негативные явления (политизация контроля и надзора, приоритет экономических задач в ущерб охране труда, постепенное отставание стандартов в данной области от принятых на Западе и др.).

3. В советский период охрана труда рассматривалась учеными в нескольких правовых аспектах:

1) как один из принципов трудового права (и одновременно межотраслевой принцип), получивший закрепление в законодательстве;

2) как один из институтов трудового права. Он включал в себя: а) нормы по технике безопасности и производственной санитарии, а также правила, регулирующие планирование и организацию охраны труда; б) нормы, регламентирующие деятельность органов государственного надзора и общественного контроля в области охраны труда; в) нормы по специальной охране труда женщин и подростков, а также лиц с пониженной трудоспособностью. Некоторые ученые относили сюда и правила, устанавливающие материальную ответственность работодателя за ущерб, причиненный рабочим и служащим повреждением их здоровья, а также нормы об ответственности должностных лиц за нарушение законодательства об охране труда;

3) как одно из основных трудовых прав, право на здоровье и безопасные условия труда. В этом аспекте конституционное право на охрану труда рассматривалось как субъективное право общего характера, являющееся элементом правового статуса гражданина СССР;

4) как комплексный институт трудового права, комплексное межотраслевое законодательство и комплексный межотраслевой институт.

Аналогичные подходы с некоторой корректировкой свойственны и современным научным исследованиям.

25.3. Охрана труда по нормам современного международного и зарубежного трудового права

Проблемы охраны труда в современном международном и зарубежном праве приобретают все большую актуальность. Это обусловлено

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

как утверждением идеологии социальной государственности и ростом гуманизма, так и увеличением потенциально опасных производственных факторов. По неполным данным, в производстве используется около 500 тыс. химических веществ и соединений, из которых менее половины прошло токсикологические испытания. Уже в конце XX в. было идентифицировано около 350 химических веществ, являющихся канцерогенными, с которыми люди сталкиваются на работе. Это в том числе широко применяемые на производстве деготь, сажа, хром, бензол, асбест и др. Даже в Европейском Союзе из более 150 млн наемных работников около 16 млн (чаще, чем каждый 10) подвержены влиянию вредных факторов. В развивающихся странах эта цифра несоизмеримо больше. Появляются все новые техногенные риски, которые ранее даже не прогнозировались. Так, в нашей стране с 2007 г. только начали говорить о необходимости бурного развития нанотехнологий. Между тем воздействие этого фактора на человека до конца не исследовано, но с 2004 г. в научный оборот уже введен термин «нанотоксикология».

По современным оценкам МОТ, в мире ежегодно происходит около 250 млн несчастных случаев, а профессиональными заболеваниями заболевает около 160 млн человек. Ежегодно в мире от несчастных случаев и заболеваний, связанных с трудовой деятельностью, гибнет более 2 млн человек. Свыше 5 тыс. человек погибают на рабочих местах каждый день, – это один смертельный случай каждые 15 минут. При этом вышеназванные цифры не только не уменьшаются, но и продолжают постепенно увеличиваться.

Немаловажна и заинтересованность работодателей в усилении эффективности охраны труда, так как это способствует уменьшению издержек производства, сокращает невыход на работу по болезни, увеличивает производительность труда. По подсчетам Всемирного банка, от 10 до 20% ВВП ежегодно теряется в результате снижения работоспособности ввиду плохого состояния здоровья. Около $^{2}/_{3}$ потерь, которые вызваны причинами, связанными с работой, можно предотвратить с помощью хорошо организованных программ охраны здоровья. Экономические потери из-за профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве составляют до 4% мирового валового национального продукта[1].

[1] См.: *Богатыренко З.С.* Международная организация труда в XXI веке: новые условия и новые перспективы // Трудовое право. 2006. № 4. С. 40–43; *Костин Л.А.* Международная организация труда. М., 2002. С. 325–333; *Чубарова Т.В.* Службы здравоохранения по месту работы и охрана здоровья работающих в зарубежных европейских странах // Труд за рубежом. 1999. № 4. С. 47–49, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Основной массив конкретных международных стандартов, детально регламентирующих безопасность и гигиену труда, содержится в конвенциях и рекомендациях МОТ. Многочисленные акты МОТ, принятые по данному вопросу, можно сгруппировать следующим образом:

а) о безопасности и гигиене труда (Конвенция № 155 и Рекомендация № 164 (1981 г.), Протокол к Конвенции № 155 (2002 г.), Конвенция № 187 (2006 г.));

б) о службах гигиены труда (Конвенция № 161 и Рекомендация № 171 (1985 г.));

в) общие и отраслевые правила по технике безопасности и специальные технические правила оснащения станков и машин защитными приспособлениями (Конвенции № 119 (1963 г.) и 184 (2001 г.), Рекомендации № 118 (1963 г.) и 192 (2001 г.));

г) о производственной среде (загрязнение воздуха, шум, вибрация), об обеспечении гигиены труда при использовании на производстве химических веществ (Конвенции № 148 (1977 г.), 170 (1990 г.), Рекомендации № 156 (1977 г.), 177 (1990 г.)); отраслевые правила по безопасности и гигиене труда в промышленности, в торговле, в учреждениях, в морском транспорте, в шахтах (Конвенции № 120 (1964 г.) и 176 (1995 г.), Рекомендации № 120 (1964 г.) и 183 (1995 г.)); санитарно-гигиенические правила, защищающие работников от производственных вредностей в виде опасных токсических веществ: бензола, асбеста, белого фосфора, канцерогенных веществ, свинцовых белил, радиации, спор сибирской язвы. По этим вопросам принято более 10 конвенций;

д) о предотвращении крупных промышленных аварий (Конвенция № 174 и Рекомендация № 181 (1993 г.)), о предотвращении несчастных случаев на производстве (Рекомендация № 31 (1929 г.));

е) о максимальном грузе (Конвенция № 127 и Рекомендация № 128 (1967 г.));

ж) об охране здоровья трудящихся (Рекомендация № 97 (1953 г.));

з) уведомление о несчастных случаях на производстве, профессиональных заболеваниях и их регистрации (Рекомендация № 194 (2002 г.)).

Вопросам охраны труда посвящено 19 из 21 Свода практических правил МОТ, принятых с 1980 по 2003 г. На 91-й сессии МКТ в 2003 г. были приняты Заключения о нормотворческой деятельности МОТ в области безопасности и гигиены труда – глобальная стратегия. Сам 2003 г. был объявлен МОТ «Годом охраны труда». В 2005 г. на 93-й сессии МКТ

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

было принято решение о разработке Конвенции, дополненной рекомендацией, под предварительным названием «Основы, содействующие безопасности и гигиене труда». Характерно, что правительственные делегации целого ряда стран (США, Великобритании, Нидерландов и др.) предлагали ограничиться только принятием декларации по данному вопросу[1]. На 95-й сессии МКТ в 2006 г. данный вопрос обсуждался повторно и было заслушано уже три доклада[2]. Наконец, на этой же сессии была принята Конвенция МОТ № 187 об основах, содействующих безопасности и гигиене труда. Одной из ее главных целей провозглашалось «принятие активных мер в целях постепенного создания безопасной и здоровой производственной среды посредством национальной системы и национальных программ в области безопасности и гигиены труда, заложенных в актах МОТ...» (п. 2 ст. 2). Конвенция включает требования к национальной политике, национальной системе безопасности и гигиены труда и национальной программе по безопасности и гигиене труда. Легализован термин «национальная культура профилактики в области безопасности и гигиены труда», означающий культуру, в которой право на безопасную и здоровую окружающую среду соблюдается на всех уровнях, когда правительства, работодатели и работники принимают активное участие в обеспечении безопасной и здоровой производственной среды посредством системы установленных прав, ответственности и обязанностей и когда принципу профилактики придается самый высокий приоритет (п. d) ст. 1). Эта Конвенция знаменует собой приоритет программного, комплексного подхода к охране труда[3].

Особенности охраны труда отдельных категорий работников

Труд женщин. В Международном пакте о социальных, экономических и культурных правах 1966 г. указано на необходимость особой заботы о женщинах-матерях в течение разумного периода до и после родов. В течение этого времени работающим матерям должен предоставляться оплачиваемый отпуск или отпуск с достаточными пособиями по социальному обеспечению (п. 2 ст. 10).

В Европейской социальной хартии 1961 г. (в ред. 1996 г.) ст. 8 посвящена праву работающих женщин на охрану материнства, которая

[1] Основы, содействующие безопасности и гигиене труда. 93-я сессия МКТ. Доклад IV (I). Женева: МБТ, 2005. С. 24–27.

[2] Основы, содействующие безопасности и гигиене труда. 95-я сессия МКТ. Доклады V (I)–VI (2B). Женева: МБТ, 2006.

[3] Конвенция МОТ № 187 об основах, содействующих безопасности и гигиене труда. Женева: МБТ, 2006.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

обязывает государства предоставлять до- и послеродовой отпуск общей продолжительностью не менее 14 недель с оплатой за счет средств социального обеспечения или из общественных фондов; запрещать увольнение женщин в период отпуска по беременности и родам; предоставлять женщинам-матерям перерывы в работе для ухода за грудными детьми; регулировать работу в ночное время беременных женщин и женщин-матерей; запретить использование труда беременных женщин, женщин, недавно перенесших роды, и женщин, ухаживающих за своими грудными детьми, на тяжелых и вредных для здоровья работах, в том числе на подземных работах. Государства должны принять должные меры по защите прав беременных женщин и женщин-матерей в отношении занятости. Более конкретные и детальные нормы об охране труда женщин и женщин-матерей имеются в актах МОТ.

Ограничение труда женщин в ночное время и на подземных работах
Ограничению труда женщин в ночное время в промышленности посвящена Конвенция № 89 (1948 г.). Согласно этой Конвенции женщины, независимо от возраста, не используются на работах в ночное время, за исключением семейных предприятий и случаев форс-мажора («непреодолимой силы») или угрозы потери находящихся в процессе обработки скоропортящихся материалов. Термин «ночь» означает период продолжительностью по крайней мере в 11 последовательных часов, охватывающий промежуток времени между 22 часами вечера и 7 часами утра. Компетентный орган власти может устанавливать различные промежутки времени для различных районов, отраслей промышленности, предприятий.

Указанная Конвенция не распространяется на женщин, занимающих ответственные посты административного характера, а также работающих в системе здравоохранения и обеспечения, которые обычно не занимаются физическим трудом. Запрещение ночного труда для женщин может быть временно отменено правительством, если в случае возникновения чрезвычайных обстоятельств этого требуют национальные интересы.

Следует заметить, что многие развитые страны, особенно члены ЕС, в последние годы денонсировали Конвенцию № 89, считая, что она устарела и противоречит принципу равенства мужчин и женщин, в частности толкованию этого принципа Директивой ЕС от 9 февраля 1976 г. № 76/207. Эти страны выразили намерение ратифицировать в будущем Конвенцию № 171 о ночном труде (1990 г.), считая ее более гибкой и более соответствующей современным условиям. Она допускает в определенных случаях и с определенными ограничениями изме-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

нение установленной в Конвенции № 89 продолжительности ночного времени и изъятия из запрета на работу в ночное время. Указанные изменения и изъятия не разрешаются в отношении беременных женщин и в течение установленного времени после рождения ребенка.

Рекомендация № 13 (1921 г.) предлагает государствам принять меры регламентации ночного труда женщин, работающих по найму в сельском хозяйстве, с тем чтобы обеспечить предоставление им периода отдыха, соответствующего физическим потребностям и составляющего не менее 9 часов, причем этот период должен по мере возможности быть непрерывным. Конвенция № 45 (1935 г.) запрещает применение труда женщин любого возраста на подземных работах в шахтах, но допускает путем издания акта национального законодательства исключение из этого запрета женщин, занимающих руководящие посты и не выполняющих физической работы; женщин, занятых санитарным и социальным обслуживанием; женщин, проходящих курс обучения и допущенных к стажировке в подземных частях шахты в целях профессиональной подготовки; других женщин, которые должны спускаться время от времени в подземные части шахты для выполнения работы нефизического характера.

Охрана труда женщин-матерей. По вопросам охраны материнства действует всеобъемлющая Конвенция № 103 (1952 г.), охватывающая все сферы занятости: промышленные предприятия, непромышленные работы, сельское хозяйство, надомный труд. Согласно указанной Конвенции по представлению медицинского свидетельства, удостоверяющего предполагаемый срок родов, женщина имеет право на отпуск по материнству, продолжительность которого должна составлять по меньшей мере 12 недель и включать период обязательного послеродового отпуска. Его продолжительность устанавливается национальным законодательством, но не может быть менее 6 недель. Если роды происходят после предполагаемой даты, отпуск, взятый до этой даты, продлевается во всяком случае до фактической даты родов, причем продолжительность обязательного послеродового отпуска вследствие этого не сокращается. В случае болезни в связи с родами женщина имеет право на продление ее послеродового отпуска, максимальная продолжительность которого может определяться компетентным органом власти. В период отпуска по беременности и родам женщина имеет право на получение денежного пособия и медицинской помощи. Если женщина кормит своего ребенка грудью, она имеет право на перерывы, продолжительность которых устанавливается национальным законодательством. Перерывы в работе для кормления ребенка счита-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ются рабочими часами и оплачиваются. Увольнение женщины в период отпуска по беременности и родам не допускается. Государства, ратифицировавшие указанную Конвенцию, могут изъять установленные в ней запретительные и ограничительные нормы в отношении некоторых категорий непромышленных, сельскохозяйственных работ, надомного труда, транспортных учреждений.

В 2000 г. МОТ приняла Конвенцию № 183 об охране материнства, пересмотревшую ряд положений Конвенции № 103. Новая Конвенция увеличила продолжительность отпуска по беременности и родам до 14 недель и внесла изменение в формулировку запрещения увольнения женщины в период отпуска по беременности и родам. Такое увольнение не допускается, за исключением случаев, когда оно вызвано другими основаниями, нежели беременность, роды, кормление ребенка. Бремя доказывания справедливости увольнения возложено на работодателя. Конвенция обязывает государства принять меры к тому, чтобы беременность и роды не вели к дискриминации женщин в сфере занятости. Это включает запрет на проведение теста на наличие беременности или требование представления справки об отсутствии беременности, если только национальное законодательство не запрещает прием на данную работу беременной женщины или кормящей матери или если данная работа создает опасность для женщины или ребенка. Конвенция № 171 запрещает ночной труд беременных женщин и женщин-матерей в течение периода продолжительностью по крайней мере 16 недель, из которых не менее 8 недель должны предшествовать предполагаемой дате рождения ребенка. В ряде случаев этот период может увеличиваться, например в связи с плохим состоянием здоровья женщины или ее ребенка[1].

Труд детей и молодежи. В Международном пакте о социальных, экономических и культурных правах 1966 г. указано, что дети и подростки должны быть защищены от эксплуатации; применение их труда на вредных и опасных производствах подлежит запрету; государствам предлагается установить минимальный возраст приема на работу (п. 3 ст. 10).

В Европейской социальной хартии минимальный возраст приема на работу установлен в 15 лет, а на опасные и вредные работы – в 18 лет; запрещено, как правило, использование молодежи до 18 лет на ноч-

[1] См.: *Киселев И.Я., Лушников А.М.* Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. М., 2008. С. 532–535; *Лушников А.М., Лушникова М.В., Тарусина Н.Н.* Гендерное равенство в семье и труде: заметки юристов. М., 2006. С. 178–184, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ных работах, ограничена продолжительность их рабочего дня в соответствии с потребностями их развития, требованиями профессиональной подготовки: лица, занятые на некоторых видах работ (в соответствии с национальным законодательством), должны проходить регулярный медицинский осмотр; рабочее время, затраченное подростками на профессиональную подготовку во время обычного рабочего дня, должно включаться с согласия работодателя в рабочее время. Работники в возрасте до 18 лет должны иметь право на 4-недельный минимальный оплачиваемый отпуск. Более детальные нормы по труду детей и молодежи содержатся в актах МОТ.

Запрет наихудших форм эксплуатации детского труда. В 1999 г. МОТ приняла Конвенцию № 182 и Рекомендацию № 190 о запрете и незамедлительных мерах по ликвидации наихудших форм эксплуатации труда детей. Конвенция требует от ратифицировавших ее государств принять незамедлительные меры по запрету и ликвидации наихудших форм эксплуатации детей (лиц, не достигших 18 лет).

Наихудшими формами эксплуатации труда детей признаны:

1) все формы рабства или аналогичной рабству практики, такой как работорговля, долговое рабство, принудительный или обязательный труд, включая принудительное рекрутирование детей для участия в военных конфликтах;

2) использование детей для целей проституции, в порнографии и в порнографических представлениях;

3) использование детей для незаконной деятельности, в частности для производства и сбыта наркотиков;

4) использование детей для работы, которая по своей сути и порядку выполнения наносит вред здоровью, безопасности или морали детей.

Рекомендация № 190 предлагает государствам признать уголовными преступлениями такие формы эксплуатации детей, как рабство, принудительный труд, принуждение к участию в вооруженных конфликтах, к занятию проституцией, производству и сбыту наркотиков, детской порнографии.

Минимальный возраст приема на работу в наиболее общем виде регулируется в Конвенции № 138 (1973 г.), согласно которой этот возраст должен быть, как правило, не ниже возраста окончания обязательного школьного образования и во всяком случае не ниже 15 лет. Государства с недостаточно развитой экономикой и образовательной системой могут установить минимальный возраст приема на работу в 14 лет.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Рекомендация № 146 (1973 г.) призывает государства поставить перед собой цель последовательного повышения до 16 лет минимального возраста для приема на работу по найму. Минимальный возраст приема на работу, которая может нанести ущерб здоровью, безопасности или нравственности подростка, не должен быть, как правило, ниже 18 лет.

Указанная Конвенция не применяется к работам, выполняемым детьми и подростками в учебных заведениях, или к работам, выполняемым на предприятиях подростками старше 14 лет, если такие работы являются неотъемлемой частью курса обучения или профессиональной ориентации. Национальным законодательством может допускаться прием на работу детей от 13 до 15 лет (от 12 до 14 в развивающихся странах) для легкой работы, не вредной для их здоровья или развития и не наносящей ущерба школьному обучению. Установленные в Конвенции № 138 возрастные ограничения приема на работу могут не соблюдаться по разрешению компетентного государственного органа в отношении таких видов деятельности, как участие в художественных выступлениях. Выдаваемые разрешения должны ограничивать продолжительность рабочего времени детей и подростков и устанавливать иные условия их допуска к таким работам.

Ограничение ночного труда подростков. Запретительные и ограничительные нормы, относящиеся к ночному труду подростков, установлены раздельно для промышленности и для непромышленных работ (Конвенция № 90 о ночном труде подростков в промышленности (1948 г.), Конвенция № 79 и Рекомендация № 80 о ночном труде подростков на непромышленных работах (1946 г.)). В промышленности ночной труд подростков запрещен до достижения ими 18 лет, на непромышленных работах – 18, а в ряде случаев – 14 лет. Понятие «ночное время» определено по-разному для промышленных и непромышленных работ. Для промышленности, например, понятие «ночное время» – период продолжительностью по крайней мере 12 последовательных часов, включающих время между 22 часами и 6 часами (для подростков до 16 лет).

Запрещение ночного труда подростков как в промышленности, так и в непромышленных работах может быть временно отменено в случае возникновения чрезвычайных обстоятельств, когда этого требуют общественные интересы. Что же касается ночного труда детей и подростков в сельском хозяйстве, то международная регламентация ограничена весьма краткой по содержанию Рекомендацией № 14 (1921 г.), которая призывает государства применять меры с целью регламента-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ции ночного труда детей моложе 14 лет, чтобы обеспечить им время отдыха, соответствующее не менее 10 последовательным часам.

Медицинское освидетельствование подростков для выяснения их пригодности к труду. Международные нормы, распространяющиеся на все отрасли экономики, за исключением сельского хозяйства (Конвенция № 77 о медицинском освидетельствовании подростков с целью выяснения их пригодности к труду в промышленности (1946 г.); Конвенция № 78 о медицинском освидетельствовании подростков с целью выяснения их пригодности к труду на непромышленных работах (1946 г.); Рекомендация № 79 о медицинском освидетельствовании подростков (1946 г.)), предусматривают обязательное бесплатное медицинское освидетельствование детей и подростков до 18 лет с целью выяснения их пригодности к труду. Они должны находиться под медицинским наблюдением до достижения 18 лет. При длительном использовании на работе ребенка или подростка до 18 лет медицинское освидетельствование проводится периодически не менее одного раза в год. В профессиях, связанных с большим риском для здоровья, освидетельствование и переосвидетельствование с целью выяснения пригодности к работе проводятся по крайней мере до достижения возраста 21 года.

Конвенция № 124 (1965 г.) устанавливает специальные правила о медицинском освидетельствовании молодых людей с целью определения их пригодности к труду на подземных работах в шахтах и рудниках. Предусмотрено, что пригодность к таким работам до достижения 21 года определяется при помощи первоначального медицинского освидетельствования и периодических последующих медицинских осмотров не реже одного раза в год. Все указанные медицинские осмотры производятся бесплатно.

Труд пожилых работников. Рекомендация № 162 (1980 г.) содержит широкий набор норм, имеющих целью облегчить положение пожилых работников на производстве. В числе рекомендуемых мер названы сокращение нормальной продолжительности рабочего времени, прежде всего пожилых трудящихся, занятых на тяжелых, опасных, вредных работах; постепенное сокращение продолжительности рабочего времени всех пожилых трудящихся по их просьбе в течение установленного периода, предшествующего достижению пенсионного возраста[1], увеличение продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска

[1] При сокращении продолжительности рабочего времени пожилые трудящиеся должны получать от государства специальное пособие, которое частично или полностью компенсировало бы их потери в заработке.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

с учетом возраста; разрешение определять по своему усмотрению режим рабочего времени, в частности работать неполное рабочее время, по скользящему графику; перевод пожилых трудящихся, работающих на сменных работах, на работу в дневную смену; перевод со сдельной на повременную оплату. По желанию пожилых трудящихся их следует переводить на более легкую работу, где они смогли бы применить свои способности и опыт, по возможности без потери в заработке.

В случае сокращения численности работников рекомендуется принимать особые меры, чтобы учесть конкретные потребности пожилых трудящихся, например способствовать их переквалификации для работы в других отраслях промышленности или народного хозяйства. Предлагается оказывать им помощь в обеспечении новой работой или гарантировать защиту их доходов или денежную компенсацию при потере в заработке. Понятие «пожилые трудящиеся» должно расшифровываться в национальном законодательстве, т.е. каждая страна сама определяет пределы пожилого возраста.

Законодательство о безопасности и гигиене труда в странах Запада

Оно получило наибольшее развитие в странах, имеющих развитый промышленный потенциал. Данное законодательство включает в себя большое число правил, технико-юридических стандартов, касающихся требований к производственным помещениям, оснащению предохранительными устройствами станков и машин, сидений для рабочих, электро- и взрывобезопасности, содержанию и эксплуатации паровых котлов, защите от радиоактивного излучения, к пожаробезопасности, средствам индивидуальной защиты, режиму температуры и влажности, состоянию воздушной среды, шума и вибрации, освещенности, питьевому режиму, столовым и буфетам, санитарно-бытовым помещениям и устройствам (туалеты, душевые, раздевалки и т.п.). Установлены критерии классификации предприятий по степени их вредности для здоровья работающих, ответственность производителей и поставщиков производственного оборудования, нормы по обучению работников безопасным методам труда. Во многих странах имеются достаточно обоснованные с точки зрения науки и техники правила, обеспечивающие поддержание чистоты и соблюдение требований санитарии, определяющие минимальный объем производственных площадей на одного работника, конструкции лестниц, проходов и проездов, персональных шкафов для одежды, организацию коллективных и индивидуальных средств защиты от производственных рисков. Как уже указывалось, во второй половине прошлого века появились нормативы, касающиеся защиты от ионизирующего и радиоактивного излучения.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Они включают предельно допустимые дозы облучения, а также порядок хранения радиоактивных материалов и меры по защите работников от вредного воздействия ионизирующей и радиоактивной радиации; действуют нормативы предельно допустимого содержания в воздухе вредных веществ, а также производственного шума в помещениях; особенно подробные и тщательно разработанные нормы посвящены пожаробезопасности. В ряде стран приняты законы о запрете применения в строительстве асбеста как канцерогенного материала.

Во всех странах созданы специальные государственные органы, призванные обеспечивать реализацию законодательства по охране труда, технике безопасности, издавать соответствующие правила и стандарты, координировать работу в этой области государственных органов и неправительственных учреждений (например, Федеральная администрация по технике безопасности и производственной санитарии в США, Управление по технике безопасности и гигиене труда в Швеции).

Хотя именно законодательство играет решающую роль в определении норм по технике безопасности и производственной санитарии, некоторые положения по этим вопросам содержатся в коллективных договорах, которые конкретизируют, а иногда и дополняют соответствующие законодательные нормы, например нередко регулируют процедурные вопросы регистрации производственных травм, выплаты компенсации пострадавшим работникам и т.п.

Наконец, согласно общему праву наниматель, как контрагент трудового договора, носитель определенных обязанностей в договорном отношении, обязан создать здоровые и безопасные условия труда, а именно:

1) обеспечивать безопасность производственных помещений, оборудования, технологических процессов;

2) снабжать работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, когда отсутствуют гарантии безопасности производственной среды;

3) предоставлять работнику необходимую информацию и обучать его безопасным приемам труда;

4) проводить в случае необходимости медицинские осмотры работников.

Следует отметить, что указанные договорные обязанности действуют независимо от обязательств по охране труда, возлагаемых на предпринимателя законодательством, и наряду с последними. Законодательство в принципе допускает передачу (делегирование) обязанностей

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

работодателя (предпринимателя) по охране труда на руководящий состав (менеджеров) организации. Порядок такого делегирования отличается в законах различных стран, однако делегирование полностью не освобождает предпринимателя в большинстве стран от договорной (гражданско-правовой) ответственности за нарушение обязанности обеспечения работникам здоровых и безопасных условий труда.

В законодательстве в той или иной форме зафиксирована обязанность работников соблюдать инструкции по охране труда, определена мера их ответственности за безопасность труда. Например, во французском Законе о гарантиях против профессиональных рисков (1991 г.) установлена обязанность работников в соответствии с инструкциями, полученными от администрации, и правилами внутреннего трудового распорядка заботиться о своей безопасности и своем здоровье, а также о безопасности других лиц. За нарушение этой обязанности работники в ряде случаев наказываются штрафами. Вместе с тем в США только предприниматели выплачивают штрафы за нарушение правил по безопасности и гигиене труда.

За последние годы во многих странах приняты меры по совершенствованию контроля за осуществлением и соблюдением норм по охране труда. В законодательстве предусмотрено обязательное или факультативное создание на предприятиях служб по технике безопасности и назначение администрацией лиц, которые призваны обеспечивать соответствующий контроль (инженеры по технике безопасности).

В концу XX – начале XXI в. в сфере охраны труда наметился ряд новых тенденций.

1. Увеличилось число стран, где предусмотрено образование служб по производственной санитарии, назначение заводских врачей. В Бельгии службы здравоохранения создаются при наличии свыше 50 работников, а в Испании – свыше 100. В ряде европейских стран (Дания, Швеция, Норвегия) они создаются только при наличии реальной необходимости, а в ряде стран такие службы охватывают всех работающих (Бельгия, Финляндия, Франция). В большинстве развитых стран службы здравоохранения финансируются за счет средств работодателя, хотя в некоторых из них финансирование осуществляется непосредственно государством или через социальное страхование. Но в целом даже в Европе доступ к службам здравоохранения, отвечающим требованиям ВОЗ и МОТ, имеет только от 20 до 50% работников.

2. Новшеством в законодательстве стали предписания о создании на крупных и средних предприятиях комитетов по технике безопасности и производственной санитарии, формируемых на двусторонней ос-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

нове из представителей работодателя и работников и имеющих обычно консультативные функции. Членам этих комитетов предоставляется по определенным нормативам кредит оплачиваемых часов. Они защищены от произвольных увольнений. Комитеты по технике безопасности и производственной санитарии планируют и координируют работу в данной области, обеспечивают работников информационными материалами, обучают их безопасным приемам труда.

В ряде стран наряду с государственной инспекцией труда введен общественный контроль за охраной труда. В Дании, Финляндии работники избирают общественных инспекторов труда; в Великобритании, Швеции инспекторов труда выделяют (выдвигают) профсоюзы; в ФРГ, Австрии, Испании их назначает администрация из числа работников. Британским профсоюзным инспекторам дано право расследовать причины производственного травматизма, делать представление администрации, защищать интересы работников в спорах, связанных с охраной труда, проводить периодические проверки рабочих мест. Администрация обязана консультироваться с профсоюзными инспекторами по вопросам гигиены и безопасности труда. Они получают оплачиваемое время для выполнения своих функций.

Шведские делегаты по безопасности труда представляют работников по вопросам техники безопасности и производственной санитарии и ведут работу по обеспечению безопасных условий труда, соблюдению правил производственной гигиены. Они стараются вовлечь в эту деятельность как можно больше работников. Предприниматель обязан предоставлять делегатам по безопасности труда необходимую информацию и документы. Если определенная производственная операция создает серьезную опасность для жизни и здоровья работника, а работодатель бездействует, делегат по безопасности труда вправе приостановить ее до окончательного решения государственного инспектора труда.

Во Франции законодательство предусматривает создание на предприятиях с числом работников более 250 социальной службы по проблемам труда. Персонал службы назначается по соглашению между администрацией и комитетом предприятия, а при отсутствии договоренности – инспектором труда. Цели службы – оказание помощи работникам в решении психологических проблем, особенно женщинам, молодежи, инвалидам, пожилым трудящимся. Эти службы должны координировать и поощрять меры администрации и комитета предприятия по решению социальных вопросов; способствовать созданию на предприятии благоприятного психологического климата, удовлетво-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ренности всех работников трудом, предотвращению стрессов, производственного дискомфорта, «производственной тоски».

В целом в развитых странах участие работников в осуществлении контроля за охраной труда осуществляется либо уже существующими органами (комитеты (советы) предприятий, делегатов от персонала или профсоюзных делегатов), либо специально создаваемыми или избираемыми органами (комитеты по безопасности труда и др.). В этой связи можно выделить четыре модели участия работников в обеспечении безопасности и гигиены труда на производстве: 1) главную роль играют советы предприятий, созданные в соответствии с законом, делегаты или комитеты по охране труда играют вспомогательную роль (ФРГ, Нидерланды, Люксембург); 2) при наличии комитетов или советов предприятий основная роль принадлежит специальным органам (комитетам по безопасности труда) (Франция, Бельгия, частично Дания); 3) законодательство о советах предприятия отсутствует, но предусмотрено назначение делегатов или комитетов по безопасности труда и др. (Великобритания, Ирландия); 4) законодательство не предполагает создание ни комитетов предприятий, ни назначение делегатов или комитетов по безопасности труда. Участие работников в осуществлении контроля за охраной труда осуществляется в соответствии с коллективными договорами, соглашениями (Италия, Греция)[1].

3. Усиливается ответственность работодателей за нарушение техники безопасности. Во всех странах нарушение правил техники безопасности и иных правил охраны труда влечет дисциплинарную, административную, гражданско-правовую (имущественную), а также уголовную ответственность в виде штрафа (в Канаде – до 1 млн дол.) или тюремного заключения, при отягчающих обстоятельствах весьма значительного (в Италии, например, до 10 лет лишения свободы, а в Австралии – до 25 лет).

Несчастный случай на производстве, вызвавший серьезные последствия, и особенно со смертельным исходом, может стать основанием применения уголовно-правовых норм, не имеющих прямого отношения к обеспечению охраны труда. Согласно УК Италии и УК Нидерландов наказания за эти преступления повышаются, если они совершены в связи с трудовой деятельностью. В некоторых странах за нарушение правил по охране труда допускается уголовная ответственность (штраф) в отношении юридического лица (корпорации).

[1] См.: *Валитов М.Г., Силин А.А.* Регулирование трудовых отношений на Западе: взгляд из России. М., 2005. С. 80–85.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Общие концептуальные изменения коснулись наметившегося перехода от традиционной трактовки охраны труда как совокупности техники безопасности и гигиены труда к охране здоровья в процессе трудовой деятельности или охране профессионального здоровья. В последнем случае охрана труда трактуется существенно шире и предполагает охрану здоровья конкретного человека (а не только его способности к труду) с учетом его физических, физиологических, психологических и ментальных особенностей. Об этом мы отчасти уже писали в первом томе (глава 5) данного Курса при рассмотрении основных тенденций развития трудовых прав и трудового законодательства. Данные изменения отмечаются как зарубежными, так и российскими исследователями (И.Я. Киселев, З.С. Богатыренко, Д.В. Черняева, Р. Джонстон, А. Хопкинс, Л. Хоган и др.)[1]. Симптоматично, что в 2001 г. МОТ принимает Руководство по системам управления профессиональной безопасностью и здоровьем, а в 2003 г. – Глобальную стратегию в области профессиональной безопасности и здоровья. На первый план выводятся превентивные меры и системный подход к обеспечению профессиональной безопасности и здоровья. Аналогичную стратегию ЕС принял еще в 2002 г. Произошел переход от набора отдельных мер к *целостной концепции обеспечения здоровых и безопасных условий труда. Основными характеристиками этой концепции стала комплексность и системность подхода, акцент на превентивные меры, гибкость и персонификация воздействия, сотрудничество всех заинтересованных сторон.*

Важнейшей составляющей современной охраны труда является создание благоприятной психологической производственной среды или производственного психологического климата. Это должно исключать возникновение на работе стрессов, не допускать применение психического или физического насилия со стороны руководства или коллег, предотвращать увеличение травматизма или профессиональных заболеваний на нервной почве. Данные проблемы, ранее относившиеся только к кадровому менеджменту и дисциплине труда, ныне являются составной частью проблематики охраны труда.

На Западе охрана труда все с большей настойчивостью трактуется как целостная и комплексная защита жизни и здоровья в процессе труда независимо от того, влияют ли вредные и опасные факторы на понижение профессиональной способности к труду. Предполага-

[1] См.: *Рихтхофен фон В.* Инспекция труда. Женева, 2004. С. 19 и далее; *Черняева Д.В.* Новая концепция охраны труда // Труд за рубежом. 2006. № 1 С. 56–75; *Киселев И.Я., Лушников А.М.* Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. М., 2008. С. 530 и далее.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ется, что охрана труда должна обеспечить не только продолжительность продуктивной трудовой деятельности, но и длительную активную жизнь после прекращения трудовой деятельности по достижении определенного возраста.

Специальная охрана труда женщин, молодежи, пожилых трудящихся

Правовая охрана труда женщин и специально женщин-матерей заключается в установлении законодательных норм, предусматривающих ограничение продолжительности рабочего времени, запрет или ограничение использования труда на опасных, вредных, подземных работах, в ночное время, предельных норм переноски и передвижения тяжестей, отпуск по беременности и родам, отпуск по воспитанию ребенка, запрет или ограничение увольнений женщин во время беременности и в течение определенного времени после родов (обычно до 4–6 месяцев), обязательный перевод беременных женщин и женщин-матерей на более легкую работу без потери в заработной плате, запрет привлекать к работе в выходные и праздничные дни, к сверхурочным работам, к вредным и опасным работам, специальные перерывы для кормления детей.

В той или иной мере эти нормы присутствуют в трудовом праве всех зарубежных стран, но наибольшее развитие они получили в развитых странах Запада. Пик этого развития приходится на середину XX в.

Со второй половины прошлого века в странах Запада наблюдается процесс постепенной отмены юридических актов, устанавливающих специальную охрану труда женщин. (Это не относится к охране труда беременных женщин и женщин-матерей.)

Акты по охране женского труда либо ослаблялись исключениями и оговорками, либо прямо отменялись, либо объявлялись судами противоречащими законам о запрещении дискриминации по признакам пола и лишенными юридической силы. Особенно далеко дело зашло в Скандинавских странах, где действующее законодательство характеризуется почти полным отсутствием норм по охране труда женщин. Главный довод в пользу отмены специального законодательства по охране труда женщин – его отрицательное влияние на их занятость и принципиальная неприемлемость сегодня гендерной охраны труда, развивающей в женщинах чувство неполноценности.

Эрозия специального законодательства об охране труда женщин вызывает разноречивую оценку в общественных кругах. Ее поддерживают предприниматели и феминистские организации. Профсоюзы же обычно занимают по данному вопросу критическую позицию. Понятно, что отмена ограничений в отношении использования тру-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

да женщин расширяет предпринимательские прерогативы при найме, т.е. возможности принять на работу любое подходящее для работодателя лицо независимо от пола, без оглядки на какие бы то ни было запреты. Таким образом, расширяется свобода выбора работодателей при наборе персонала.

Законодательство об охране труда молодежи устанавливает минимальный возраст приема на работу. Этот возраст составляет 15–16 лет в развитых странах и 12–14 лет – в развивающихся. Однако и в развитых странах предусмотрена возможность понижения минимального возраста до 13–14 лет в определенных случаях (на «легких работах», на работах в сельском хозяйстве, в уличной торговле, на работах, связанных с обучением, на работе во внешкольное время и т.п.). Между тем, по данным МОТ, в мире работают около 250 млн детей в возрасте от 5 до 14 лет (свыше $^1/_5$ из них – до 11 лет), причем около половины – полный рабочий день. В некоторых развивающихся странах до 20% работающих детей составляют дети до 10 лет.

Снижение в некоторых случаях возраста приема на работу не исключает государственный контроль за применением труда детей. Так, во Франции их работа в зрелищных организациях допускается только при наличии разрешения префекта с учетом мнения парламентской комиссии по охране детства. В цирке детям до 16 лет запрещено работать акробатами, дрессировщиками диких животных. Исключение делается только для детей, помогающих родителям.

В развитых странах возраст приема на опасные и вредные работы – 18–19 лет; действуют и другие нормы по охране труда детей и подростков: запрет работы на тяжелых и вредных, опасных, подземных работах, ночью, аккордной оплаты; удлиненные отпуска, сокращение продолжительности рабочего времени, обязательные врачебные осмотры (при приеме на работу и после трудоустройства в регулярном порядке до достижения 18 лет, а в отдельных странах – до 21 года). Уровень норм по охране труда молодежи различается от страны к стране. Например, специальный удлиненный отпуск для молодежи существует в ФРГ, Италии, Норвегии и отсутствует в других странах. В Италии, Швеции, Испании имеются запреты или ограничения труда подростков в ночное время. В некоторых странах действуют предельные нормы переноски тяжестей для несовершеннолетних.

Новым явлением в трудовом праве стран Запада стало появление законодательства, норм коллективных договоров об установлении льгот *по охране труда пожилых трудящихся* (лиц предпенсионного возраста, особенно имеющих длительный трудовой стаж). Льготы эти весь-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ма разнообразны: сокращение продолжительности рабочего времени при частичной компенсации потерь в заработной плате, перевод на более легкую работу, в частности освобождение от многосменной работы, дополнительные отпуска и т.п.

В Швеции лица предпенсионного возраста вправе просить о сокращении рабочего времени по крайней мере на 5 часов в неделю. При этом им может быть компенсировано 50% потери в заработной плате. В Японии с 1971 г. действует Закон № 68 о стабилизации занятости пожилых работников. Это подлинный кодекс прав пожилых работников на производстве. В нем предусмотрены многочисленные меры по обеспечению занятости пожилых, оказанию им помощи в трудоустройстве, обеспечению комфортных условий работы. Предусмотрено создание специальных государственных органов, призванных заботиться о пожилых трудящихся (Центры по использованию производственного опыта пожилых трудящихся, Центры по использованию человеческих ресурсов «с сединами на висках»).

Все эти новеллы в трудовом законодательстве отнюдь не случайны. В настоящее время кадровая политика администрации предприятий в развитых странах не строится на перманентном омоложении работников, на вытеснении из производства лиц предпенсионного возраста. Стало выгоднее вкладывать средства в сохранение работоспособности носителей высокой квалификации, проявляющих, как правило, большое усердие в труде, чем менять их на молодых работников, требующих больших затрат на профессиональную подготовку. Многие предприниматели считают целесообразным осуществить переподготовку и производственное перепрофилирование пожилых работников, учитывая их прежний производственный опыт и приобретенные навыки в работе. Бесспорен факт растущей на Западе производительности труда при резко стареющем составе работающего персонала[1].

Выводы.

1. Проблемы охраны труда в современном международном и зарубежном праве приобретают все большую актуальность. Это обусловлено как утверждением идеологии социальной государственности и ростом гуманизма, так и увеличением потенциально опасных производственных факторов. Основной массив конкретных международ-

[1] См.: *Киселев И.Я., Лушников А.М.* Указ. соч. С. 532–539; *Лушников А.М., Лушникова М.В., Тарусина Н.Н.* Гендерное равенство в семье и труде: заметки юристов. М., 2006. С. 202–204, 250–251 и др.; *Рихтхофен фон В.* Указ. соч. С. 225–245.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ных стандартов, детально регламентирующих безопасность и гигиену труда, содержится в конвенциях и рекомендациях МОТ.

2. Нормы международного и зарубежного трудового права предусматривают разветвленную систему мер, направленных на охрану труда отдельных категорий работников. Охрана труда женщин связана прежде всего с ограничением труда в ночное время и на подземных работах, повышенной охраной труда женщин-матерей. В качестве общей тенденции можно отметить ослабление гендерной охраны труда (кроме охраны труда беременных женщин и матерей с малолетними детьми) в пользу обеспечения равенства мужчин и женщин.

Охрана труда детей и молодежи связана прежде всего с запретом наихудших форм эксплуатации детского труда, определением минимального возраста приема на работу, ограничением ночного труда подростков, установлением обязательного медицинского освидетельствования подростков для выяснения их пригодности к труду.

Охрана труда пожилых работников связана прежде всего с сокращением для них нормальной продолжительности рабочего времени, постепенным сокращением продолжительности рабочего времени всех пожилых трудящихся по их просьбе в течение установленного периода, увеличением продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска с учетом возраста; разрешением определять по своему усмотрению режим рабочего времени, переводом пожилых трудящихся, работающих на сменных работах, на работу в дневную смену; перевод со сдельной на повременную оплату.

3. В странах Запада в настоящее время сформировалась разветвленная система законодательства по охране труда, которая включает в себя большое число правил, технико-юридических стандартов, касающихся требований к производственным помещениям, оснащению предохранительными устройствами станков и машин, сидений для рабочих, электро- и взрывобезопасности, содержанию и эксплуатации паровых котлов, защите от радиоактивного излучения, к пожаробезопасности, средствам индивидуальной защиты, режиму температуры и влажности, состоянию воздушной среды, шума и вибрации, освещенности, питьевому режиму, столовым и буфетам, санитарно-бытовым помещениям и устройствам (туалеты, душевые, раздевалки и т.п.).

4. В настоящее время в сфере охраны труда наметился ряд новых тенденций:

1) увеличилось число стран, где предусмотрено образование служб по производственной санитарии, назначение заводских врачей. В большинстве развитых стран службы здравоохранения финансируются за

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

счет средств работодателя, хотя в некоторых из них финансирование осуществляется непосредственно государством или через социальное страхование;

2) новшеством в законодательстве стали предписания о создании на крупных и средних предприятиях комитетов по технике безопасности и производственной санитарии, формируемых на двусторонней основе из представителей работодателя и работников и имеющих обычно консультативные функции. Членам этих комитетов предоставляется по определенным нормативам кредит оплачиваемых часов. Они защищены от произвольных увольнений. Комитеты по технике безопасности и производственной санитарии планируют и координируют работу в данной области, обеспечивают работников информационными материалами, обучают их безопасным приемам труда;

3) усиливается ответственность работодателей за нарушение техники безопасности. Во всех странах нарушение правил техники безопасности и иных правил охраны труда влечет дисциплинарную, административную, гражданско-правовую (имущественную), а также уголовную ответственность в виде штрафа.

5. Общие концептуальные изменения коснулись наметившегося перехода от традиционной трактовки охраны труда как совокупности техники безопасности и гигиены труда к охране здоровья в процессе трудовой деятельности или охране профессионального здоровья. В последнем случае охрана труда трактуется существенно шире и предполагает охрану здоровья конкретного человека (а не только его способности к труду) с учетом его физических, физиологических, психологических и ментальных особенностей. Произошел переход от набора отдельных мер к целостной концепции обеспечения здоровых и безопасных условий труда. Основными характеристиками этой концепции стали комплексность и системность подхода, акцент на превентивные меры, гибкость и персонификация воздействия, сотрудничество всех заинтересованных сторон.

25.4. Охрана труда по действующему российскому законодательству: вопросы теории и практики

Отметим, что современная литература по охране труда представлена преимущественно комментариями законодательства и учебными пособиями[1]. Число диссертаций за последнее десятилетие также относи-

[1] См.: *Афонина А.В.* Охрана труда и техника безопасности. М., 2005; *Басаков М.И.* Охрана труда. Ростов н/Д 2005; *Крапивин О.М., Власов В.И.* Охрана труда: вопросы пра-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

тельно невелико[1]. В учебной литературе в последние годы наметился комплексный подход к охране труда, которая рассматривается в нескольких аспектах: социальном, техническом, экономическом, медико-биологическом, юридическом, отраслевом и узкоспециальном[2].

В настоящее время сохранилась традиционная двойственная трактовка охраны труда в «широком» и «узком» смысле. В «широком» смысле охрана труда фактически отождествляется со всей совокупностью трудоправовых норм. «Узкий» подход к охране труда как к комплексному институту трудового права в настоящее время более актуален в связи с тем, что целью трудового законодательства провозглашена среди прочего защита прав и интересов работников и работодателей (ст. 1 ТК РФ). Две вышеназванные трактовки охраны труда отражены в современной учебной литературе[3].

вового регулирования. М., 2006; *Кузнецов Ю.М.* Нормативное правовое обеспечение охраны труда. М., 2004; Охрана труда / Под ред. Ю.Л. Фадеева. М., 2007; *Панов Е.Г.* Общие вопросы охраны труда. Дубна, 2005, и др.

[1] См.: *Барбашева Т.П.* Государственный надзор и контроль за соблюдением трудовых прав работников: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 2008; *Вислачев С.Ф.* Правовое регулирование надзора и контроля за охраной труда и соблюдением трудового законодательства: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 2000; *Губенко М.И.* Правовое регулирование охраны труда, надзорно-контрольной деятельности за соблюдением законодательства о труде и охране труда: Дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2003; *Кряжев Е.В.* Правовые аспекты охраны труда в Российской Федерации: состояние и перспективы: Дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 1997; *Кухаренко А.Ю.* Правовые аспекты государственного управления в области охраны труда на современном этапе: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 2001; *Макевкина А.С.* Понятие охраны труда по российскому трудовому праву. Томск, 2005; *Петров С.М.* Административно-правовые вопросы организации и осуществления государственного контроля и надзора в сфере трудовых отношений: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 2004; *Сазонова М.В.* Предупреждение несчастных случаев на производстве и ответственность работодателя при их наступлении: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 2005, и др.

[2] См.: *Гусов К.Н., Толкунова В.Н.* Трудовое право России. М., 2003. С. 351–352; Трудовое право России / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М., 2007. С. 554–555, и др.

[3] См.: Трудовое право России / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М., 2007. С. 552; Трудовое право / Под ред. В.И. Семенкова. Минск, 2002. С. 440 и др. Некоторые исследователи дают несколько иное содержательное наполнение «широкой» и «узкой» трактовкам охраны труда. В широком смысле охрана труда трактуется как вся система сохранения жизни и здоровья работников в процессе труда, включая правовые, социально-экономические, организационно-технические и другие мероприятия. В узком смысле охрана труда включает в себя систему правовых мероприятий и средств обеспечения жизни и здоровья работников в процессе труда (см.: *Гусов К.Н., Толкунова В.Н.* Трудовое право России. М., 2003. С. 349–350; Трудовое право России / Под ред. А.М. Куренного. М., 2004. С. 367 и др.). Такая конструкция не кажется нам удачной, так как в первом случае речь идет о комплексном подходе, а не о широком понимании охраны труда. К тому же правовое опосредование социально-экономических, организационно-тех-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Охрана труда понимается в нескольких правовых аспектах, что соответствует советской традиции, но имеет и некоторые отличия:

1) как один из принципов трудового права, получивший закрепление в законодательстве (обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены (ст. 2 ТК РФ));

2) как один из институтов трудового права, который включает в себя:

а) нормы по технике безопасности и гигиене труда, а также правила, регулирующие организацию охраны труда (раздел X ТК РФ);

б) нормы, регламентирующие деятельность органов государственного надзора и контроля в области охраны труда. Формально государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, относятся к способам защиты трудовых прав и свобод (раздел XIII, ст. 352), но его нормы, связанные с надзором и контролем в области охраны труда, одновременно относятся и к институту охраны труда;

в) нормы по специальной охране труда женщин и подростков, а также лиц с пониженной трудоспособностью. В КЗоТе РСФСР 1971 г. главы, посвященные труду женщин, лиц с семейными обязанностями и труду молодежи, следовали сразу же после главы «Охрана труда» и трактовались по логике Кодекса и в теории советского трудового права как часть охраны труда наряду с техникой безопасности и производственной санитарией, о чем мы уже говорили выше. В настоящее время представление о месте этих нормативных пластов в трудовом законодательстве изменилось. В современном ТК РФ женщины вместе с лицами с семейными обязанностями, а также молодежь рассматриваются как категории работников, в отношении которых установлены особые нормы, относящиеся не только к охране, но и к регулированию их труда в целом. Вместе с тем отнесение норм по охране труда женщин и несовершеннолетних, а также лиц с пониженной трудоспособностью к институту охраны труда не вызывает сомнений;

3) как одно из основных трудовых прав, право на здоровье и безопасные условия труда (право на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором, на полную достоверную

нических и других мероприятий по охране труда составляет содержание этого института именно в узком смысле.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте (ст. 21 ТК РФ)). В этом аспекте конституционное право на охрану труда (ст. 7, 37 Конституции РФ) можно рассматривать как элемент правового статуса гражданина России, статусное право работника. Субъективным правом оно станет после возникновения трудового правоотношения между конкретным работником и определенным работодателем;

4) как комплексный институт трудового права, комплексное межотраслевое законодательство. Соответственно, охрану труда следует признать многоуровневым и многоаспектным явлением, нуждающемся в комплексном анализе. Охрана труда как сложное межотраслевое образование включает в себя совокупность норм, устанавливающих систему правовых, социально-экономических, организационно-технических, санитарно-гигиенических и других мероприятий, непосредственно направленных на создание безопасных и здоровых условий труда.

Согласно ч. 1 ст. 209 ТК РФ охрана труда – это система сохранения жизни и здоровья работника в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно профилактические, реабилитационные и иные мероприятия. Их осуществление как раз и опосредуется правовыми нормами, составляющими институт охраны труда. Этот институт представлял собой совокупность норм различных институтов трудового права, устанавливающих мероприятия, непосредственно направленные на охрану здоровья работников в процессе труда, компенсацию воздействия внешних факторов, и обеспечивающих гарантии соблюдения этих норм. К институту охраны труда относятся некоторые нормы о переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, по оплате труда, рабочему времени и дополнительным отпускам лицам за работу с тяжелыми и вредными условиями труда или в особых климатических условиях и др. (ст. 73, 117–118, 147–149 ТК РФ и др.). Кроме того, как комплексное межотраслевое законодательство охрана труда включает в себя, помимо норм трудового права, некоторые нормы гражданского права (ответственность за причинение морального вреда, а также вреда жизни и здоровью работника и др.), административного права (публичный надзор и контроль, административная ответственность за нарушение норм по охране труда и др.), права социального обеспечения (страхование от несчастных случаев на производстве и др.), уголовного права (ответственность за пре-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ступления в сфере охраны труда), законодательства об охране здоровья и окружающей среды.

Важность института охраны труда чрезвычайно велика. В России в конце прошлого века ежегодно погибало в результате несчастных случаев на производстве 7–10 тыс. человек; ежегодно травмировалось в период трудовой деятельности 300–400 тыс. человек; 12–15 тыс. становились инвалидами труда. Около 18–19% работников промышленности, строительства и транспорта трудились в условиях, не отвечающих элементарным санитарно-гигиеническим нормам, а более 70% занятых производственной деятельностью трудились в условиях, не соответствующих нормам освещенности. В настоящее время эти цифры изменились несущественно. Более того, по данным статистики, в стране растет число занятых на работах, не отвечающих санитарно-гигиеническим требованиям, и увеличивается число ежегодно выявляемых профессиональных заболеваний. Так, по данным на 2004 г., уже около 25% работников промышленности трудились в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, а льготы и компенсации за работу в неблагоприятных условиях получали 44,6% от общего числа занятых в промышленности. В настоящее время уровень смертности населения трудоспособного возраста от неестественных причин, в том числе несчастных случаев на производстве, почти в 2,5 раза превышает показатели развитых стран и в 1,5 – в развивающихся. В среднем на производстве за год погибает порядка 5 тыс. человек и в два раза больше регистрируется профессиональных заболеваний, несмотря на искусственно суженный список этих болезней вопреки стандартам ВОЗ и МОТ. По официальным данным, наметилась тенденция снижения уровня травматизма (2003 г. – 128 тыс. человек, травмированных на производстве, 2004 г. – 107 тыс., снижение количества несчастных случаев на производстве со смертельным исходом на 3,3% с 1996 по 2001 г.). Однако, по мнению большинства исследователей, это не соответствует действительности вследствие неполного охвата органами статистики отраслей экономики и предприятий теневого сектора, а также сокрытия этих данных как работодателями, так и работниками, опасающимися потери рабочего места. Федеральная инспекция труда следующим образом комментирует эти драматические цифры. «В 70% несчастных случаев на производстве, в том числе со смертельным исходом, повинна не техника, а люди, человеческий фактор: работодатели, которые не уделяют должного внимания охране труда, а нередко и сами работники, нарушающие трудовую дисциплину, инструкции, правила пользования оборудованием, не приме-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

няющие средства индивидуальной защиты или вообще не знакомые с правилами по охране труда»[1].

Трудовое право в целом, и прежде всего институт обеспечения безопасности и гигиены труда, воздействуя с помощью юридических рычагов на поведение людей, имеет целью если не ликвидировать производственный травматизм и профессиональную заболеваемость (очевидно, сегодня это невозможно по многим объективным и субъективным причинам), то по крайней мере смягчить эти социальные беды, не украшающие наше общество и противоречащие тому, что закреплено в Конституции РФ, которая провозгласила Россию социальным государством, где охраняется труд и здоровье людей (ст. 7). Российское трудовое законодательство включает совокупность норм, имеющих целью обеспечить условия труда, безопасные для жизни и здоровья работников. Таким путем конкретизируется положение Конституции РФ о том, что «каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены» (ст. 37).

Институт правового обеспечения безопасности и гигиены труда имеет две специфические особенности. Во-первых, он опирается в значительной мере на технические и медицинские стандарты и близок к технике, в частности, к метрологии, медицине (гигиене труда, токсикологии), к физиологии труда, к экологии. Правовые нормы, обеспечивающие безопасность и гигиену труда, зачастую переплетаются с техническими, медицинскими, физиологическими нормативами, с нормами организационного характера.

Вторая особенность рассматриваемого правового института заключается в том, что в нем превалируют публично-правовые начала, административно-правовые нормы и положения императивного характера. В целом система российских нормативных правовых актов об охране труда включает в себя около 3000 законов и подзаконных актов, часть из которых была принята еще органами исполнительной власти СССР. Это явно не способствует повышению эффективности правореализационной практики и ставит на повестку дня вопрос о консолидации трудоохранного законодательства.

Главными источниками правового института безопасности и гигиены труда являются ТК РФ (раздел X, ст. 209–231). Он устанавливает исходные, принципиальные положения, касающиеся обеспечения

[1] См.: *Богатыренко З.С.* Международная организация труда в XXI веке: новые условия и новые перспективы // Трудовое право. 2006. № 4. С. 41; Трудовое право. 2002. № 4. С. 27.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

безопасных и здоровых условий труда. Его дополняет большое число законов и подзаконных актов, нормативных актов, регулирующих отдельные частные вопросы техники безопасности и производственной санитарии, например, ФЗ от 9 января 1996 г. «О радиационной безопасности населения»[1]. Все эти акты устанавливают государственные нормативные требования охраны труда, процедуры, нормы и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности.

В ТК РФ (ст. 210) закреплены два основополагающих направления правового регулирования охраны труда в Российской Федерации:

1) признание приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам их производственной деятельности;

2) установление единых нормативных требований по охране труда для всех без исключения организаций и работников.

В этом контексте представляет определенный интерес сравнение ст. 210 ТК РФ «Основные направления государственной политики в области охраны труда» с аналогичной ст. 4 «Основные принципы и направления государственной политики в области охраны труда» Модельного закона СНГ «Об охране труда», утвержденного на 9-м пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств – участников СНГ 8 июня 1997 г.[2] Согласно последней из названных статей основными принципами и направлениями государственной политики в области охраны труда являются: 1) признание и обеспечение приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам деятельности организации; 2) установление и обеспечение гарантий прав работников на охрану труда; 3) полная ответственность работодателя за обеспечение здоровых и безопасных условий труда; 4) государственное управление охраной труда; 5) участие государства в финансировании охраны труда и др. (всего – 20).

Стоит особо отметить положение ст. 4 о том, что к принципам охраны труда относится международное сотрудничество в области охраны труда, обеспечение ратификации конвенций МОТ, реализации международных и межгосударственных соглашений по этим вопросам. В целом содержание ст. 210 ТК РФ и ст. 4 названного Модельного закона сопоставимы, но последняя прямо содержит указание на то, что ее содержание составляют основные принципы охраны труда,

[1] СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 141.

[2] Информационный бюллетень Межпарламентской Ассамблеи государств – участников СНГ. 1997. № 14.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

а не только основные направления государственной политики в области охраны труда. Кроме того, нам кажется обоснованной ссылка на обеспечение ратификации конвенций МОТ, которые в значительной своей части относительно охраны труда нашей страной так до сих пор и не ратифицированы. Немаловажно и то, что ст. 14 Модельного закона устанавливает, что на иностранных граждан и лиц без гражданства распространяется законодательство об охране труда страны пребывания данных граждан и лиц, если иное не предусмотрено специальными международными договорами (соглашениями) с участием этой страны. На беженцев распространяется законодательство об охране труда страны пребывания на условиях, установленных для иностранных граждан, если иное не предусмотрено международными соглашениями и национальным законодательством. Во внутреннем трудовом законодательстве такой жесткой установки нет, хотя ее можно косвенно вывести из требований ч. 5 ст. 11 ТК РФ.

Некоторые из названных в ст. 210 ТК РФ основных направлений государственной политики в области охраны труда (совпадающих с принципами ст. 4 Модельного закона) носят декларативный характер по вине государства. Так, абз. 14 ст. 210 ТК РФ предполагает участие государства в финансировании мероприятий по охране труда (как и абз. 5 ст. 4 Модельного закона), но в федеральном бюджете до последнего времени не предусматривались статьи расходов на охрану труда[1].

Нормативные положения, относящиеся к рассматриваемому институту, распространяются не только на наемных работников, но и на работников кооперативов, военнослужащих, занимающихся производственной деятельностью, на студентов, проходящих производственную практику, на заключенных, работающих в исправительных учреждениях. Требования охраны труда должны соблюдаться при осуществлении всех видов деятельности: при проектировании, строительстве и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов, разработке технологических процессов, организации производства и труда. Это в целом согласуется со ст. 3 Модельного закона, согласно которой действие законодательства об охране труда распространяется на организации; работодателей; работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями; лиц, находящихся в организациях с целью обучения или трудовой реабилитации после инвалидности, но не являющихся работниками; студентов и учащихся образователь-

[1] Федеральный закон от 15 августа 1996 г. № 115-ФЗ «О бюджетной классификации Российской Федерации» // Российская газета. 1996. 22 августа (с изм. и доп.) и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ных учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования и образовательных учреждений общего образования, проходящих производственную практику или осуществляющих исследовательскую работу; военнослужащих, привлекаемых для работы в организациях; граждан, отбывающих наказание по приговору суда, в период их работы в организации. Включение в сферу действия настоящего Закона лиц при исполнении ими договорных обязательств, связанных с трудовой деятельностью, осуществляется в соответствии с национальным законодательством.

Достойно внимания и определение морального вреда, данное в контексте института охраны труда. В соответствии со ст. 1 Модельного закона СНГ «Об охране труда» моральный вред – нравственные и физические страдания, причиненные работнику (членам семьи и иждивенцам умершего) вследствие воздействия на него опасных и(или) вредных производственных факторов, что привело к лишению или ухудшению возможностей реализации им своих привычек, желаний, уклада жизни, отношений с людьми и окружающей средой, другим негативным последствиям морального характера. Оно может стать основой для определения отраслевой специфики морального вреда.

Государственная политика обеспечения безопасности и гигиены труда включает формирование общегосударственной системы управления охраной труда, которая функционирует на двух уровнях: общенациональный (отраслевой) уровень и уровень отдельного работодателя. Соответствие производственных объектов и продукции государственным нормативным требованиям труда определяется в соответствии с нормами ст. 215 ТК РФ.

Специальная система нормативных правил обеспечивает безопасные и здоровые условия труда в рамках отдельного работодателя. Она включает определенные требования с точки зрения охраны труда к производственным помещениям, производственному оборудованию, в частности рациональное использование территории и производственных помещений; правильную эксплуатацию оборудования и организацию технологических процессов, защиту работающих от воздействия вредных условий труда; содержание производственных помещений и рабочих мест в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами; устройство санитарно-бытовых помещений.

Особые требования к работодателям установлены в отношении обеспечения радиационной безопасности и профилактики канцерогенной опасности. Например, работодатель обязан регулярно информировать работников об угрозе ионизирующего излучения, осуществлять

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

контроль за радиационной обстановкой на рабочих местах, в помещениях, на территории организации, исключить возможность контакта работников с канцерогенными веществами и потому при проектировании и реконструкции производства отдавать предпочтение технологическим процессам с максимальной степенью автоматизации, создавать абсолютно герметическое оборудование.

Законодательство предусматривает создание в организациях специальных органов, ведающих вопросами безопасности и гигиены. У каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, с численностью работников более 50 человек создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда. Работодатель с численностью работников менее 50 человек решение о создании службы охраны труда или введение должности специалиста по охране труда принимает с учетом специфики своей производственной деятельности (ст. 217 ТК РФ). Порядок деятельности этих служб определен Рекомендациями, утвержденными Постановлением Минтруда РФ от 8 февраля 2000 г. № 14[1].

По инициативе работодателя или работников либо их представительного органа могут создаваться комитеты (комиссии) по охране труда на паритетной основе из представителей работников и работодателей (ст. 218 ТК РФ). Министерство здравоохранения и социального развития РФ Приказом от 29 мая 2006 г. № 413 утвердило Типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда[2]. Мероприятия по охране труда оформляются в виде раздела коллективного договора или в виде специального соглашения по охране труда.

Права и обязанности работников и работодателей в области охраны труда

Права и обязанности работников. Как права, так и обязанности работников в отношении безопасности и гигиены труда исчерпывающе определены в ТК РФ (ст. 21, 214, 219, 220).

Важнейшими из этих прав являются: 1) получать достоверную информацию о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья и о принятых мерах по защите работника от производственных вредностей и опасностей. В случае отказа работодателя предоставить работнику информацию о состоянии охраны труда на рабочем месте работник вправе обратиться в органы государственного надзора с просьбой об инспектировании его рабочего

[1] Бюллетень Минтруда РФ. 2001. № 2–3.
[2] Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. 2006. № 6.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

места и принять личное участие в такой проверке; 2) отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственных опасностей для жизни и здоровья до устранения опасностей, предупредив о прекращении работы непосредственного руководителя; 3) отказаться от выполнения вредных или опасных работ, если они не предусмотрены трудовым договором. Это рассматривается как самозащита работником трудовых прав (ст. 379 ТК РФ). При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности его жизни и здоровью работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения опасности. При невозможности этого работодатель обязан выплатить работнику зарплату за простой не по его вине.

К обязанностям работников в области охраны труда относятся: 1) соблюдать требования охраны труда; 2) правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, т.е. одежду и обувь, маски, очки, респираторы; 3) проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работы, проверку знаний требований охраны труда; 4) немедленно сообщать своим непосредственным или вышестоящим руководителям о любом несчастном случае на производстве и признаках профессионального заболевания, а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей. Эта обязанность зафиксирована в ст. 21 ТК РФ как одна из основных обязанностей работника; 5) проходить обязательные медицинские осмотры.

Обязанности и права работодателей. Учитывая социальные функции и особую роль работодателей в организации производственного процесса, законодательство делает особый акцент на их обязанностях в области охраны труда. В обобщенном виде обязанности работодателей в данной области состоят в обеспечении здоровых и безопасных условий труда или здоровой и безопасной производственной среды (ст. 37 Конституции РФ). В трудовом законодательстве это конституционное положение конкретизировано. Во-первых, установлено общее требование ко всем работодателям. Они обязаны внедрять современные средства безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний. Во-вторых, в различных статьях ТК РФ (ст. 212 и др.) и в других нормативных актах содержится требование обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда. Это требование детализируется в виде конкретных обязанностей работодателей в различных сферах деятельности, в отношении различных аспектов трудовых отношений. Таких обязанностей зафиксировано около 20. Важнейшими из них являются:

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

1) обеспечить безопасность при эксплуатации производственных зданий, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве сырья и материалов;

2) осуществить контроль за уровнем воздействия вредных или опасных производственных факторов на здоровье работников;

3) провести обучение и инструктаж работников по технике безопасности и производственной санитарии и не допускать к работе лиц, не прошедших такое обучение (инструктаж);

4) информировать работников о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте;

5) обеспечить обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6) принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим;

7) на основании медицинского заключения перевести работника с его согласия на более легкую работу временно или без ограничения срока, когда работа противопоказана работнику по состоянию здоровья;

8) в случае заболевания работника на месте работы перевезти его в лечебное учреждение или к месту жительства работника транспортными средствами организации либо за ее счет;

9) проводить расследование несчастных случаев на производстве.

В числе обязанностей работодателей – проведение инструктажа работников по безопасному использованию машин и оборудования, соблюдению санитарных, противопожарных и других правил (ст. 212, 225 ТК РФ). Напомним, что ст. 212 ТК РФ прямо возлагает на работодателя обязанность разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для работников. Это единственное прямое указание ТК РФ на обязательное наличие у работодателя конкретного вида локальных актов, о чем мы уже писали в томе первом данного Курса (глава 11).

Хотя в области охраны труда на первом месте, бесспорно, стоят обязанности работодателя, законодательство наделяет работодателей определенными правами, призванными, в частности, обеспечить соблюдение работниками нормативов по охране труда с помощью принудительных мер. Они включают право привлекать к дисциплинарной ответственности работников за нарушение ими инструкций и иных правовых актов по технике безопасности и производственной санитарии. Согласно подп. «д» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель вправе уволить работника за однократное нарушение требований по охране труда, ес-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ли оно установлено комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, повлекло за собой тяжкие последствия либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

Общая характеристика стандартов по безопасности и гигиене труда

Содержание законодательства о безопасности и гигиене труда составляют нормативы по технике безопасности[1] и производственной санитарии[2], представляющие собой систему требований по охране труда, устанавливаемых государством.

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 23 мая 2000 г. № 399[3] «О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования по охране труда» эта система состоит из межотраслевых и отраслевых правил и типовых инструкций по охране труда; строительных и санитарных норм и правил; правил и инструкций по безопасности; правил устройства и безопасной эксплуатации; свода правил по проектированию и строительству; гигиенических нормативов и государственных стандартов безопасности труда. В качестве приложения к данному Постановлению приводится перечень видов нормативных актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, а также определен порядок их принятия.

Правила по охране труда закреплены в актах, разрабатываемых и утверждаемых федеральными органами исполнительной власти, а в ряде случаев – органами субъектов Федерации. Прежде всего это Министерство труда (ныне – Министерство здравоохранения и социального развития) РФ, Госстандарт и др. В этих актах определены нормативные требования, которые должны соблюдаться как при проектировании и строительстве, так и при эксплуатации производственных объектов, машин, оборудования, организации производства и труда. Это прежде всего общегосударственные и отраслевые стандарты безопасности, строительные нормы и правила, правила пожарной, ядерной, радиационной, лазерной, взрыво- и электробезопасности.

В указанных актах предусмотрены требования по содержанию территории предприятий, производственных помещений, оборудова-

[1] Техника безопасности – это система технико-юридических правил, направленных на обеспечение физической безопасности работников на производстве (ограждение станков, требования к территории организации, помещениям).

[2] Производственная санитария (гигиена труда) – это система закрепленных в законодательстве санитарно-гигиенических норм, направленных на обеспечение здоровых условий труда, соответствующих физиологии и гигиене труда. В числе составных элементов гигиены труда: температура, воздух, шум, санитарно-бытовые помещения.

[3] СЗ РФ. 2000. № 22. Ст. 2314.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ния; по снабжению машин и станков конструктивными ограждениями и предохранительными приспособлениями; нормы естественного и искусственного освещения; предельные нормы шума, запыленности, загазованности; обеспечение производственных помещений отоплением и вентиляцией. Они регулируют санитарно-бытовое обслуживание, в том числе устройство санитарно-бытовых помещений. Эти правила также содержат требования безопасности труда при выполнении определенного вида работ (например, электро- и газосварочных), при эксплуатации определенных типов оборудования (например, подъемных сооружений, паровых и водогрейных котлов).

Еще одна специальная категория норм по охране труда – это санитарные правила, устанавливающие предельно допустимые уровни влияния факторов среды обитания человека на его организм. Например, Санитарные нормы допустимых уровней шума на рабочих местах, Предельно допустимые концентрации (ПДК) вредностей в рабочей зоне, Гигиенические требования к ручным инструментам и организации работ. Санитарные правила разрабатывает на 5 лет и утверждает соответствующий государственный орган.

Наряду с правилами по технике безопасности и производственной санитарии в организациях действуют инструкции по охране труда, устанавливающие правила исполнения работ и поведения в производственных помещениях и на строительных площадках. Такие инструкции разрабатываются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Федеральными органами исполнительной власти утверждаются типовые инструкции по охране труда (межотраслевые и отраслевые).

Контроль за соблюдением работниками правил по охране труда возлагается на работодателя. Обязанности работников в данной области закрепляются в должностных инструкциях либо определяются в приказах. Обычно такой контроль осуществляет служба охраны труда организации. Там, где таких служб нет, эти функции выполняют отделы управления персоналом, которые могут в этих случаях осуществлять правомочия таких служб, а именно требовать письменных объяснений от лиц, допустивших нарушение правовых актов по охране труда и добиваться отстранения от работы лиц, нарушающих правила и инструкции по охране труда, предоставлять работодателю предложения о привлечении к ответственности нарушителей соответствующих норм и правил.

Специальные правила по охране труда лиц, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда

Неблагоприятные условия труда существуют на тяжелых, вредных и опасных работах. Тяжелые работы – это такие работы, которым при-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

сущи чрезмерные физические нагрузки, динамические (масса груза) или статические (рабочая поза, наклоны туловища). Вредные работы или работы с вредными условиями труда характеризуются наличием вредных производственных факторов, превышающих ПДК и оказывающих неблагоприятное воздействие на организм работника и(или) его потомство. Такими вредными факторами могут быть температура и влажность воздуха, ионизирующее излучение, производственный шум, вибрация, химические вещества, патогенные микроорганизмы. Опасными считаются условия труда, воздействие которых создает угрозу жизни работника, может привести к производственной травме.

Сегодня на тяжелых, вредных и опасных работах в Российской Федерации занято более 40% всех работающих. В законодательстве установлено четыре вида мер по охране здоровья работников, занятых на тяжелых работах, на работах с вредными или опасными условиями труда. К таким мерам относятся: 1) средства индивидуальной защиты; 2) обязательные медицинские осмотры; 3) льготы по рабочему времени и времени отдыха; 4) денежные компенсации.

Согласно ст. 209 ТК РФ *средства индивидуальной и коллективной защиты* – это технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и(или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

Обязательные медицинские осмотры (ст. 213 ТК РФ). К выполнению некоторых тяжелых и вредных (в том числе подземных) работ, а также работ, связанных с движением транспорта, допускаются только лица, обладающие необходимым для этого состоянием здоровья, подтвержденным медицинским заключением. Медицинские осмотры работники должны проходить при поступлении на такие работы, а впоследствии – периодически (лица в возрасте до 21 года – ежегодно).

Предварительные и периодические медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения проходят также работники предприятий пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений; в некоторых отраслях проводятся медицинские осмотры в целях обнаружения ВИЧ-инфекции и наркозависимости. Организация проведения медицинских осмотров возложена на работодателя. Такие осмотры производятся за его счет.

При уклонении работника от прохождения медицинского осмотра или невыполнении им рекомендаций по результатам проведенных обследований работодатель не вправе допускать его к работе. Отказ или уклонение работника без уважительной причины от медицинско-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

го или психиатрического освидетельствования является нарушением трудовой дисциплины.

Расследование и учет несчастных случаев на производстве

Расследование и учет несчастных случаев на производстве являются предметом детального нормативного регулирования. Правила по данным вопросам закреплены в Трудовом кодексе РФ (ст. 227–231). Законодательство устанавливает, что расследование несчастных случаев должно проводиться комиссией не менее чем из трех человек, образуемой из представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа, состав которого утверждается приказом работодателя (его представителя). Расследование обстоятельств и причин несчастного случая должно быть проведено в течение трех дней.

Акт о несчастном случае должен быть подписан членами комиссии, утвержден работодателем (его представителем) и заверен печатью. Один экземпляр акта выдается пострадавшему или родственникам погибшего по их требованию не позднее трех дней после завершения расследования. Второй экземпляр вместе с материалами расследования хранится 45 лет работодателем (его представителем) (ст. 230 ТК РФ).

Особые правила установлены в отношении расследования групповых несчастных случаев и несчастных случаев с тяжкими последствиями (смертью, возможной инвалидностью). При расследовании таких несчастных случаев в комиссию по расследованию включается государственный инспектор труда и представитель органа исполнительной власти субъекта Федерации или органа местного самоуправления (по согласованию), а продолжительность расследования повышается до 15 дней.

При необходимости проведения дополнительной проверки обстоятельств несчастного случая срок расследования может быть продлен по решению председателя комиссии, но не более чем на 15 дней (ст. 229.1 ТК РФ).

«Гендерная» охрана труда[1]

Большинство правовых норм, определяющих особенности правового регулирования труда женщин, в той или иной мере связано с защитой их жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности. Остановимся на основных из них. Согласно ст. 253 ТК РФ ограничивается

[1] См. подробнее: *Лушников А.М., Лушникова М.В., Тарусина Н.Н.* Гендерное равенство в семье и труде: заметки юристов. М., 2006. С. 206–244.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда. Перечень таких работ утвержден Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162[1]. В сельской местности женщин в возрасте до 35 лет запрещено привлекать к выполнению операций в растениеводстве и звероводстве с применением химикатов, а также в качестве трактористов-машинистов и водителей грузовых автомобилей. Госсанэпидемнадзор РФ утвердил своим Постановлением от 28 октября 1996 г. «Гигиенические требования к условиям труда женщин»[2]. В этом акте, в частности, установлены требования к общей вибрации, величине тепловой нагрузки.

Согласно ст. 253 ТК РФ ограничивается применение труда женщин на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию. Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы. Эти нормы установлены в Постановлении Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. № 105[3]. Женщинам, работающим в сельской местности, по их желанию предоставляется один неоплачиваемый выходной день в месяц. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя без уменьшения заработной платы. Рабочая неделя такой же продолжительности установлена для женщин, работающих в сельской местности.

Охрана труда беременных женщин и матерей, имеющих малолетних детей. Льготы, установленные законодательством в целях охраны труда данной категории работников, многочисленны и разнообразны. Их можно подразделить на две группы: основные и дополнительные. К основным льготам относятся следующие.

1. Беременных женщин запрещено направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, к работе в ночное время, в выходные и в нерабочие праздничные дни. Женщин, имеющих детей до 3 лет, разрешено привлекать к указанным видам работ только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено медицинскими рекомендациями. При этом они должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от такой работы.

[1] СЗ РФ. 2000. № 10. Ст. 1130.
[2] САН ПиН 2.2.555-96. М., 1997; Экологический вестник. 2001. № 3.
[3] САПП. 1993. № 7.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

2. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо они переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка. До решения вопроса о переводе беременная женщина подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за счет средств работодателя. Женщины, имеющие детей до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением заработной платы до достижения ребенком возраста полутора лет и др.

В заключение рассмотрения вопроса об охране труда женщин и женщин-матерей следует отметить тенденцию в развитии законодательства, которая вносит новые черты в сложившуюся в нашей стране регламентацию женского труда. Это изменение традиционной роли женщины и мужчины в семье. В общественном сознании все более утверждается мнение, что воспитание детей даже в самом раннем возрасте требует совместной ответственности и совместных усилий родителей и не может быть полностью переложено на женщину-мать. Понятие «работающая женщина с семейными обязанностями» все более заменяется понятием «трудящийся с семейными обязанностями», т.е. работник, имеющий такие обязанности независимо от его пола и притом вовсе не обязательно мать ребенка. Заботу о воспитании ребенка может взять на себя «отец-одиночка», воспитывающий ребенка без матери, опекун, попечитель несовершеннолетнего или его родственник. С недавнего времени это признано отечественным законодательством. Согласно ст. 256 ТК РФ отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы не только матерью ребенка, но полностью или частично отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком. Статья 264 ТК РФ распространила гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

Поскольку воспитателем ребенка может оказаться опекун, попечитель, усыновитель, отчим, приемный родитель, может возникнуть необходимость обратиться к нормам семейного права, в частности к ст. 151, п. 2 ст. 145 Семейного кодекса РФ, в которых даются определения понятиям «опекун», «попечитель», «приемный родитель». Статья 63 Семейного кодекса РФ ответственность за воспитание детей возлагает на обоих родителей. А раз так, то не только мать, но и отец должны иметь возможность совмещения труда с выполнением се-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

мейных обязанностей. Отсюда логично сделать вывод о необходимости распространения многих гарантий и льгот в сфере труда, не связанных с выполнением чисто материнских функций, на отцов детей, что и отражено в ст. 264 ТК РФ. В законодательстве и общественном сознании постепенно утверждается позиция, согласно которой труд мужчины и женщины должен одинаково охраняться законодательством, кроме повышенных мер защиты в отношении беременных женщин и матерей с малолетними детьми. Об этом отчасти мы уже писали в главе 6 первого тома данного Курса в контексте анализа дифференциации и дискриминации в трудовых отношениях.

Особенности охраны труда молодежи (работников в возрасте до 18 лет)

Глава 42 ТК РФ (ст. 265–272) установила особые правила в отношении этой категории работников. В огромном большинстве случаев эти правила носят защитный характер. Они оберегают от чрезмерной эксплуатации один из наиболее слабых отрядов трудящихся, который нуждается в повышенной социальной и правовой защите государства.

Основное содержание этой защиты можно свести к следующим главным нормам:

1) установление минимального возраста приема на работу (ст. 63 ТК РФ). Таким образом, создан заслон применению детского труда;

2) запрет применения труда на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред здоровью и нравственному развитию молодежи по специальному перечню (игорный бизнес, работа в ночных кафе и барах и др.) (ст. 265 ТК РФ). Этот перечень утвержден Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163[1];

3) запрет переноски и передвижения тяжестей, превышающих установленные нормы (ст. 265 ТК РФ). Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены Постановлением Минтруда РФ от 7 апреля 1999 г.[2];

4) обязательное проведение за счет работодателей медицинских осмотров – предварительных при приеме на работу и ежегодных регулярных до достижения возраста 18 лет (ст. 266 ТК РФ);

5) удлиненный (31 календарный день в удобное для отпускников время) ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст. 267 ТК РФ);

[1] СЗ РФ. 2000. № 10. Ст. 1131.
[2] Бюллетень Минтруда РФ. 1999. № 7.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

6) запрет направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением творческих работников культуры, СМИ, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнем профессий, который определен Постановлением Правительства РФ от 28 апреля 2007 г. № 252)[1] (ст. 268 ТК РФ); 7) дополнительные гарантии в отношении расторжения трудового договора по инициативе работодателя (увольнение, за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, помимо соблюдения общего порядка, только с согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав) (ст. 269 ТК РФ);

8) особый порядок установления норм выработки (ст. 270 ТК РФ);

9) особый порядок оплаты труда. При повременной оплате труда заработная плата выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы (ст. 271 ТК РФ)[2].

По мнению И.Я. Киселева, с которым мы согласны, российское законодательство по технике безопасности и гигиене труда совпадает в целом с тем, которое действует в странах Европы. Однако в России отсутствуют существующие в ряде западных стран комплексные законы об охране производственной среды[3]. Подход к охране труда и в современной науке трудового права остался достаточно традиционным. Например, охрана труда рассматривается как всемерная охрана трудоспособности человека[4]. В таком контексте можно предположить, что некоторое ухудшение слуха у инженера-чертежника не достойно трудоохранных мер, так как оно не связано с профессиональной трудоспособностью человека. На Западе, напротив, как уже указывалось выше, охрана труда все с большей настойчивостью трактуется как целостная и комплексная защита жизни и здоровья в процессе труда независимо от того, влияют ли вредные и опасные факторы на понижение профессиональной способности к труду. Предполагается, что охрана труда должна обеспечить не только продолжительность продуктивной трудовой деятельности, но и длительную активную жизнь после прекращения трудовой деятельности по достижении опреде-

[1] Бюллетень трудового и социального законодательства. 2007. № 6. С. 13–16.

[2] См.: *Киселев И.Я., Лушников А.М.* Трудовое право России и зарубежных стран. М., 2008. С. 222–234 и др.

[3] См.: *Киселев И.Я.* Сравнительное трудовое право. М., 2005. С. 214.

[4] Трудовое право России / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М., 2007. С. 552. (автор параграфа – Е.Н. Доброхотова).

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ленного возраста. Современные западные тенденции в сфере охраны труда органически вписываются в концепции улучшения качества трудовой жизни, развития человеческого потенциала, о чем уже неоднократно упоминалось выше.

Ни в отечественном законодательстве, ни в научной доктрине еще не укрепился характерный для развитых стран Запада взгляд на охрану труда. Это касается игнорирования проблем психологического комфорта на работе и психологической безопасности труда, недостаточность комплексного подхода и акцента на превентивные меры в данной сфере. По сути охрана труда в значительной степени по-прежнему отождествляется только с техникой безопасности, производственной санитарией и гигиеной труда. Законодательство традиционно ориентирует работодателя на проведение набора определенных мер, а не на достижение определенного результата.

В советский период право на безопасные условия труда традиционно связывалось преимущественно с технической стороной обеспечения безопасности труда и зачастую сводилось к соблюдению норм по технике безопасности и производственной санитарии. Вместе с тем еще в 70-е годы XX в. А.И. Цепин писал о необходимости преодолеть узкий подход к определению условий труда, расширить права работника на безопасные и здоровые условия труда в направлении включения в нормы по охране труда создания благоприятных эстетических и психофизиологических условий на рабочих местах[1]. В ТК РФ в перечне основных принципов трудового права (ст. 2) названо право работников на защиту своего достоинства во время работы, но не раскрывается содержание этого принципа. Между тем это право, закрепленное Европейской социальной хартией, предполагает обязанность государства содействовать прекращению агрессивных, оскорбительных действий против работников на рабочих местах или в связи с работой и принятия необходимых мер для защиты работников от таких действий со стороны работодателя. Речь идет о запрете «моббинга», не получившего легального закрепления в действующем российском трудовом законодательстве. Впервые понятие «моббинг» было введено в научный оборот трудового права Х. Лейманом в его книге «Моббинг, преследование на работе» (Париж, 1996). И это неслучайно, так как именно во Франции борьбе с моббингом уделялось большое внимание. Так, 20 марта 1979 г. Правительство издало Декрет о службах

[1] См.: Трудовое право и научно-технический прогресс / Под ред. С.А. Иванова. М., 1974. С. 329.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

трудовой медицины, в котором человек рассматривался во всей совокупности производственной жизни. При этом проблемы создания благоприятного психологического климата на производстве включаются в понятие производственной среды и охраны труда в широком смысле[1]. Не только во Франции, но и в других странах Запада охрана труда в широком смысле стала включать: а) запрет нецивилизованного, хамского отношения вышестоящих на производственной лестнице к нижестоящим; б) запрет умышленных или невольных действий администрации, которые могут обидеть, унизить работника, оскорбить его чувства человеческого достоинства; в) применение специальных мер по гуманизации и облагораживанию производственной среды[2]. Рано или поздно не только во Франции, но и в России встанет вопрос о признании морального преследования на работе в качестве профессионального риска на производстве, а его последствия станут возмещаться наряду с другими случаями трудовых увечий и профессиональных заболеваний. Таким образом, справедливость и безопасность условий труда в современном мире должны быть связаны не только с соблюдением технических и медицинских норм безопасности труда, но и с созданием комфортных (в широком смысле) условий труда с учетом технических, медицинских, этических, психофизиологических и даже эстетических составляющих. Такое расширенное понимание в перспективе должно найти отражение и в российском трудовом законодательстве.

В то же время российское законодательство по охране труда в основном отвечает букве и духу норм международного права, а в ч. 1 ст. 360 ТК РФ, посвященной порядку инспектирования работодателей, содержится ссылка на ратифицированные конвенции МОТ.

В заключение сделаем следующие выводы.

1. В настоящее время сохранилась традиционная двойственная трактовка охраны труда в широком и узком смысле. В широком смысле охрана труда фактически отождествляется со всей совокупностью трудоправовых норм. Узкий подход к охране труда как к комплексному институту трудового права в настоящее время более актуален в связи с тем, что целью трудового законодательства провозглашена

[1] См. подробнее: *Рекош К.Х.* Моббинг и проблема его преодоления во Франции // Труд за рубежом. 2002. № 2. С. 97–105; *Он же.* Правовое регулирование во Франции вопроса о моральном преследовании на рабочем месте // Трудовое право. 2002. № 10. С. 71–80.

[2] См.: *Киселев И.Я.* Сравнительное и международное трудовое право. М., 1999. С. 173; *Ваниорек Л., Ваниорек А.* Моббинг: когда работа становится адом: Пер. с нем. М., 1996.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

среди прочего защита прав и интересов работников и работодателей (ст. 1 ТК РФ).

2. Охрана труда в настоящее время понимается в нескольких правовых аспектах, что соответствует советской традиции, но имеет и некоторые отличия:

1) как один из принципов трудового права, получивший закрепление в законодательстве (обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены (ст. 2 ТК РФ));

2) как один из институтов трудового права, который включает в себя:

а) нормы по технике безопасности и гигиене труда, а также правила, регулирующие организацию охраны труда (раздел X ТК РФ);

б) нормы, регламентирующие деятельность органов государственного надзора и контроля в области охраны труда. Формально государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, относятся к способам защиты трудовых прав и свобод (раздел XIII, ст. 352), но его нормы, связанные с надзором и контролем в области охраны труда, одновременно относятся и к институту охраны труда;

в) нормы по специальной охране труда женщин и подростков, а также лиц с пониженной трудоспособностью. В современном ТК РФ женщины вместе с лицами с семейными обязанностями, а также молодежь рассматриваются как категории работников, в отношении которых установлены особые нормы, относящиеся не только к охране, но и к регулированию их труда в целом. Вместе с тем отнесение норм по охране труда женщин и несовершеннолетних, а также лиц с пониженной трудоспособностью к институту охраны труда не вызывает сомнений;

3) как одно из основных трудовых прав право на здоровье и безопасные условия труда (ст. 21 ТК РФ). В этом аспекте конституционное право на охрану труда (ст. 7, 37 Конституции РФ) можно рассматривать как элемент правового статуса гражданина России, статусное право работника. Субъективным правом оно станет после возникновения трудового правоотношения между конкретным работником и определенным работодателем;

4) как комплексный институт трудового права, комплексное межотраслевое законодательство. Охрана труда как сложное межотраслевое образование включает в себя совокупность норм, устанавливающих систему правовых, социально-экономических, организацион-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

но-технических, санитарно-гигиенических и других мероприятий, непосредственно направленных на создание безопасных и здоровых условий труда.

3. Нормы законодательства по охране труда:

– регулируют общие вопросы безопасности и гигиены труда, в том числе организацию охраны труда;

– устанавливают систему нормативных правил обеспечения безопасных и здоровых условий труда в рамках отдельного работодателя;

– определяют права и обязанности работников и работодателей в области охраны труда;

– устанавливают стандарты по безопасности и гигиене труда;

– определяют специальные правила по охране труда лиц, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда;

– регламентируют расследование и учет несчастных случаев на производстве;

– определяют специфику охраны труда женщин (в том числе беременных женщин и матерей, имеющих малолетних детей);

– определяют специфику охраны труда молодежи (работников в возрасте до 18 лет);

– определяют специфику охраны труда лиц с пониженной трудоспособностью.

О нормах, регулирующих надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, будет сказано в следующем параграфе данной главы Курса.

4. Российское законодательство по технике безопасности и гигиене труда совпадает в целом с тем, которое действует в странах Европы. Однако в России отсутствуют существующие в ряде западных стран комплексные законы об охране производственной среды. Подход к охране труда и в современной науке трудового права остался достаточно традиционным. Ни в отечественном законодательстве, ни в научной доктрине еще не укрепился характерный для развитых стран Запада взгляд на охрану труда. Это касается игнорирования проблем психологического комфорта на работе и психологической безопасности труда, недостаточность комплексного подхода и акцента на превентивные меры в данной сфере. По сути охрана труда в значительной степени по-прежнему отождествляется только с техникой безопасности, производственной санитарией и гигиеной труда. Законодательство традиционно ориентирует работодателя на проведение набора определенных мер, а не на достижение определенного результата. В то же

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

время российское законодательство по охране труда в основном отвечает букве и духу норм международного права.

25.5. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений

Международно-правовое регулирование надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства

Инспекция труда. Уже в уставе МОТ содержалось требование ко всем членам организации об учреждении инспекции труда. В 1919 г. принимается Рекомендация № 5 об инспекции труда (службе здравоохранения), а затем Рекомендация № 20 об инспекции труда (1923 г.). Наконец, в 1947 г. принимаются Конвенция № 81 об инспекции труда в промышленности и торговле и Рекомендации к ней № 81, 82. Своеобразным дочерним инструментом предыдущей Конвенции стала Конвенция № 129 об инспекции труда в сельском хозяйстве (1969 г.). Протокол 1995 г. к Конвенции № 81 охватывает «деятельность в секторе некоммерческих служб», т.е. деятельность, осуществляемую на предприятиях и в организациях всех категорий, которые не рассматриваются как промышленные или торговые.

В целом в мире начали складываться две модели инспекций труда по глубине влияния на трудовые отношения: 1) контрольно-надзорные функции сочетаются с ограниченным правом регулирования непосредственно социально-трудовых отношений (Дания, Германия и др.); 2) контрольно-надзорные функции сочетаются с широкими полномочиями по регулированию непосредственно социально-трудовых отношений (Канада, Франция, Испания, Чили и др.). В большинстве стран инспекции занимаются подготовкой стандартов в трудовой сфере, а затем осуществляют мониторинг соблюдения этих стандартов. Универсальный, общий характер надзора осуществляют инспекции труда Бельгии, Болгарии, Греции, Испании, франкоговорящей Африки и др. В некоторых странах надзор носит более узкий характер (только безопасность и здоровье работников, труд женщин и детей). Это относится к северным странам, Великобритании и др.

Современные международные нормы связаны с инспекциями труда в промышленности, торговле, сельском хозяйстве, в строительстве, на транспорте, в горнодобывающей промышленности (Конвенция

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

№ 81 (1947 г.), Протокол 1995 г. к Конвенции № 81, Конвенция № 129 (1969 г.), Рекомендации № 81, 82 (1947 г.), 133 (1969 г.)).

Конвенция № 81 обязывает ратифицировавшие ее государства создать систему инспекции труда и наделяет инспекторов следующими полномочиями: беспрепятственный проход без предварительного уведомления и в любое время суток на любое предприятие, охватываемое контролем инспекции; осмотр в дневное время всех зданий, подпадающих под контроль инспекции; осуществление любых проверок, контроля и расследований, которые они могут счесть необходимыми, чтобы удостовериться в том, что законодательные положения эффективно соблюдаются.

Протокол к Конвенции № 81, принятый на 82-й сессии МОТ в 1995 г., предусмотрел распространение положений Конвенции № 81 на все категории работников. Однако каждому государству, ратифицировавшему Протокол 1995 г., предоставляется возможность исключить из действия Конвенции № 81 военнослужащих, полицейских, работников спецслужб, тюрем, некоторые другие категории государственных чиновников, если применение к этим категориям лиц Конвенции № 81 создаст определенные проблемы. Допускается и другая возможность. Государства не исключают указанные категории лиц из сферы действия Конвенции № 81, но допускают инспектирование с определенными ограничениями и условиями. В соответствии с данными актами можно вывести следующие принципы организации и деятельности инспекции труда.

1. Инспекция труда является государственной функцией, ответственностью правительства. Соответственно, инспекторы труда должны обладать статусом и независимостью официальных государственных лиц, наделяться значительными правами и быть связанными кругом обязанностей, касающихся способа исполнения их функций.

2. Тесное сотрудничество инспекции труда с работодателями и работниками. Назначение инспекции заключается в наблюдении за тем, чтобы как можно большее число проблем, касающихся охраны труда, решались прежде всего в результате диалога и консультаций напрямую между работниками и работодателями о соответствии законодательству, минимальным нормам и условиям коллективно-договорных актов, которые содержат относящиеся к вопросу нормы.

3. Эффективное сотрудничество с другими учреждениями, такими как исследовательские институты, университеты, службы превентивной социальной безопасности государства, экспертами, и необходимость координировать их деятельность. Инспекция должна иметь

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

возможность в необходимых случаях обращаться за помощью к специалистам (докторам, инженерам, химикам и др.).

4. Всеобщий охват, необходимость расширения действия инспекции труда по предупреждению и защите в отношении возможно большего числа трудящихся во всех областях деятельности. В принципе общество не должно, а инспекция не может допускать существования экономики, где одни работники защищены, а другие – нет. Во многих странах уже наметилась тенденция по расширению зоны ответственности инспекций труда на аппарат центрального правительства, государственные услуги, вооруженные силы, полицию, самозанятых лиц, «неформальный» сектор и др.

5. Всевозрастающая ориентация и акцентирование инспекции труда на предупреждение. Это подразумевает решительные усилия, направленные на избежание происшествий, возникновение разногласий, несчастных случаев, конфликтов, профессиональных заболеваний посредством обеспечения соответствия существующему законодательству. Улучшение культуры предупреждения становится основной целью превентивной ориентации в парадигме социальной и трудовой политики.

Особо стоит отметить в качестве одной из ведущих тенденций возрастание роли превентивного инспектирования, что обусловлено целым рядом факторов (необходимость повышения результативности работы в условиях ограниченного бюджетного финансирования, затратность возмещения ущерба, связанного с последствиями нарушения норм по охране труда, возрастание социальной значимости жизни и здоровья каждого работника и др.). Проверки, выдача предписаний и наложение взысканий остаются важными элементами инспектирования, однако его роль меняется в сторону оказания услуг и сотрудничества со всеми заинтересованными сторонами, согласования планов их действий[1].

Прежде чем перейти к анализу обозначенной проблемы по отечественной доктрине и российскому законодательству, кратко остановимся *на разграничении понятий «надзор» и «контроль»*. Литература на этот счет достаточно обширна[2], а точки зрения ученых порой диамет-

[1] См.: *Бочарова И.Ю.* Превентивное инспектирование в социально-трудовой сфере // Труд за рубежом. 2005. № 2. С. 82–95; *Рихтхофен фон В.* Инспекция труда. С. 10–14.

[2] См.: *Беляев В.П.* Контроль и надзор в Российском государстве. М., 2005; *Он же.* Сущность контроля и надзора, их сходство и различие // Государство и право. 2006. № 7. С. 31–41; *Горшенев В.М., Шахов И.Б.* Контроль как правовая форма деятельно-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

рально противоположны. В большинстве вышеназванных исследований игнорируется общественный контроль и анализируется почти исключительно государственный надзор и контроль. Этому способствует и то, что законодатель не дает разграничения понятий «надзор» и «контроль», ограничиваясь определением контрольно-надзорных функций. Соответственно, спектр трактовок исследователей без четкой законодательной привязки варьируется от отождествления понятий надзора и контроля до включения понятия надзора в понятие контроля в широком смысле или определения контроля в качестве первой стадии надзора. Мало проясняет ситуацию обращение к опыту советского периода, когда функции государственного контроля и надзора осуществляли профсоюзные инспекции. Не претендуя на универсальность выводов, определим сущность и признаки надзора и контроля в специфическом отраслевом аспекте.

Сущность *надзора*, на наш взгляд, заключается в юридически значимой (правоприменительной) деятельности государственных органов по разрешению конкретных юридических дел. Его целью является пресечение нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Признаками надзора являются: 1) он осуществляется только государственными органами; 2) он носит публичный и государственно-властный характер и связан с наблюдением за соблюдением режима законности; 3) он осуществляется в строгом соответствии с установленной формой и установленной законодательством процедурой; 4) его результаты имеют соответствующее документальное оформление; 5) в случае выявления нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, надзорный орган имеет право выдавать поднадзорному лицу обязательное для исполнения предписание. При неисполнении данного предписания надзорный орган имеет право в судебном порядке разрешать данное дело (выступать в качестве истца в суде); 6) в случае выявления нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, надзорный орган имеет право по общему правилу применять к нарушителю меры административной ответственности и требовать привлечения соответствующих лиц к иной ответственности (в том числе дисциплинарной). Отметим, что прокуратура не вправе применять к нарушителю трудово-

сти. М., 1987; *Маштакова Е.А.* Теоретико-правовые вопросы государственного контроля в Российской Федерации: Дис. ... канд. юрид. наук. Ростов н/Д, 2000; *Рябко А.И.* Социальный контроль и его правовые формы (Вопросы теории): Дис. ... канд. юрид. наук. М., 1995, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

го законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, меры административной ответственности, но это скорее исключение, чем правило для надзорных органов.

Сущность *контроля* заключается в выявлении управомоченными субъектами нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Иначе говоря, его целью является определение соответствия деятельности подконтрольных субъектов требованиям трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Признаками контроля являются: 1) он осуществляется как государственными органами, так и иными управомоченными субъектами (социальными партнерами, профсоюзами и др.); 2) он может носить как публичный характер, так и осуществляться в рамках социально-партнерских отношений. В этих случаях может контролироваться и целесообразность деятельности подконтрольных субъектов, а не только ее законность; 3) его форма и процедура контроля может определяться как в законодательном порядке, так и соглашением социальных партнеров; 4) его результаты имеют, как правило, соответствующее документальное оформление; 5) в случае выявления нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, контрольный орган вправе требовать от подконтрольного лица устранения данных нарушений. Последнее обязано рассмотреть предъявленное требование. При неисполнении этого требования контрольный орган имеет право обратиться в надзорный орган либо в суд для устранения выявленных нарушений; 6) в случае выявления нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов контрольный орган имеет право требовать привлечения виновных лиц к ответственности (в том числе дисциплинарной). Как нам представляется, привлечение к административной ответственности не свойственно функциям контрольных органов.

Отметим, что органами внутриведомственного государственного контроля в подведомственных организациях являются федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Федерации, а также органы местного самоуправления. На федеральном уровне в соответствии с Указом Президента РФ от 9 марта 2004 г. № 314 «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти» внутриведомственными контрольно-надзорными функциями наделены федеральные службы[1]. В этой связи в ч. 3 ст. 353

[1] СЗ РФ. 2004. № 11. Ст. 945.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ТК РФ правильнее было бы говорить не о внутриведомственном государственном контроле, а о внутриведомственном надзоре и контроле, осуществляемыми федеральными исполнительными органами власти, органами исполнительной власти субъектов Федерации, а также органами местного самоуправления.

Проблема разграничения надзора и контроля носит отнюдь не только теоретический характер. Это тем более важно, что прямо влияет на объем полномочий надзорных и контрольных органов. Данное разграничение может послужить ориентиром и для законодателя, разделяющего данные понятия, но не дающего их дефиниций и различий в компетенции. Это привело к ситуации, когда ряд исследователей вообще не видят практической необходимости в разделении надзора и контроля в трудоправовой сфере[1]. Нам такая позиция не кажется обоснованной.

Соотношение понятий «надзор» и «контроль» видится нам в следующем ракурсе:

а) контроль может предшествовать надзору, быть составной частью сложного контрольно-надзорного процесса. В этой связи надзорные органы по общему правилу могут осуществлять и функции контроля. Надзорные органы могут осуществлять и исключительно надзорные функции, если о выявленных случаях нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов они получили сообщение от контрольного органа или иных заинтересованных лиц;

б) исключительно контрольные функции могут осуществлять профсоюзы и социальные партнеры, в связи с чем такой контроль носит общественный и социально-партнерский характер. Контроль государственных органов может являться первой стадией сложного контрольно-надзорного процесса. Контролирующий и контролируемый могут состоять в отношениях власти-подчинении, тогда как надзирающее и поднадзорное лицо в иерархичных отношениях состоять не могут;

в) контроль может быть связан не только с выявлением нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, но и с проверкой целесообраз-

[1] См.: *Барбашева Т.П., Миронов В.И.* Защита трудовых прав работников // Трудовое право. 2007. № 7. С. 9–10; *Семенков В.И.* Охрана труда в СССР. Минск, 1976. С. 241 и др. Иную точку зрения о важности разграничения надзора и контроля в сфере труда отстаивали А.А. Абрамова, Л.Г. Коняхин и др. (Советское трудовое право / Под ред. Б.К. Бегичева, А.Д. Зайкина. М., 1985. С. 452–454; *Коняхин Л.Г.* Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде. М., 1982. С. 8–11).

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ности деятельности подконтрольных субъектов. Контроль по объему шире надзора, предполагает большую степень вмешательства в деятельность подконтрольного субъекта. Надзорные органы могут осуществлять исключительно надзор за соблюдением режима законности, что, впрочем, не исключает их вмешательства в деятельность поднадзорных лиц. Исключение составляет прокуратура, надзор которой носит не только универсальный, но и наиболее «чистый» характер. Вместе с тем в практической деятельности часто сочетаются внешний контроль и административный надзор и трудно определить, где кончается один и начинается другой. Это, на наш взгляд, связано с существованием сложного двухступенчатого контрольно-надзорного процесса, каждая из ступеней которого обладает относительной самостоятельностью и имеет определенные отличия (по компетенции и функциям органов, их осуществляющих, методам выявления нарушений, способам реагирования на эти нарушения и глубиной вмешательства в деятельность проверяемых лиц). При этом надзор и контроль можно считать различными формами проверочной деятельности уполномоченных на то определенных государственных и общественных органов, в чем мы согласны с Л.Г. Коняхиным[1].

Общественный и социально-партнерский контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений осуществляют прежде всего профессиональные союзы. При этом работодатели обязаны в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах. Общероссийские профсоюзы и их объединения, а также межрегиональные и территориальные объединения (ассоциации) организаций профсоюзов могут создавать правовые и технические инспекции труда для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений (ст. 370 ТК РФ). Социально-партнерский контроль предусмотрен ст. 51 ТК РФ. Согласно этой статье контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

Государственный надзор и контроль. Начало постсоветского периода положило конец государственным надзорным функциям профсою-

[1] См.: *Коняхин Л.Г.* Указ. соч. С. 11.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

зов и созданию органов государственного надзора за исполнением трудового законодательства. Указом Президента РФ от 20 июня 1994 г. № 1504 утверждается Положение о Федеральной инспекции труда Российской Федерации» (Рострудинспекции), а постановлениями Правительства РФ – Положение о государственной санитарно-эпидемиологической службе (от 30 июня 1998 г.), Положение о государственном энергетическом надзоре в Российской Федерации» (от 12 августа 1998 г.)[1]. Важную роль в этом контексте сыграло Постановление Правительства РФ от 9 сентября 1999 г. № 1035 «О государственном надзоре и контроле за соблюдением законодательства Российской Федерации о труде и охране труда»[2].

Государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют Генеральный прокурор РФ и подчиненные ему прокуроры. Прокурорский надзор носит универсальный характер и охватывает все урегулированные правом общественные отношения, в том числе трудовые и производные от них общественные отношения. Отметим, что прокурорскому надзору за соблюдением трудового законодательства в советской и постсоветской релитературе традиционно уделялось существенное внимание[3]. Еще в советский период были определены следующие специфические черты прокурорского надзора за исполнением трудового законодательства: 1) независимость от местных органов и вертикали подчиненности поднадзорного субъекта; 2) больший, по сравнению с другими органами надзора, объем надзорных функций; 3) «чистота»

[1] Российская газета. 1998. 27 августа.

[2] СЗ РФ. 1999. № 38. Ст. 4546 (с изм. и доп.).

[3] См.: *Викторов И.С. и др.* Охрана труда в Российской Федерации: новое законодательство, правоприменительная практика и прокурорский надзор. М., 2003; *Зверев А.Д.* Прокурорский надзор за исполнением трудового законодательства: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 1972; *Он же.* Прокурорский надзор за исполнением законодательства о труде. М., 1977; *Коршунова Е.Н., Яновский Я.Д.* Прокурорский надзор по гражданским трудовым делам. М., 1956; Надзор прокуратуры за соблюдением трудового законодательства / Под ред. Я.Л. Киселева и А.А. Абрамовой. М., 1965; *Нестерова Т.А.* Государственные органы и их служащие в системе защиты трудовых прав. Пермь, 2005. С. 224–277; *Нестерова Т.А., Фадеева Л.А.* Российское трудовое право и служба в прокуратуре. Пермь, 2001; Прокурорский надзор за исполнением законов об охране труда / А.Д. Берензон и др. М., 1980; Прокурорский надзор за исполнением законов о труде / Под ред. И.В. Черменского. М., 1980; *Шост Н.И.* Прокурорский надзор за исполнением законов о труде несовершеннолетних. Харьков, 1982; *Яковлев М.В.* Прокурорский надзор за исполнением трудового законодательства. М., 1959; *Он же.* Прокурорский надзор за исполнением трудового законодательства: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 1962 и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

надзора, т.е. меньшее проникновение в деятельность прокуратуры элементов контроля. После ослабления прокурорского надзора в первые постсоветские годы ее деятельность в данном направлении активизировалась. Этому способствовало указание Генерального прокурора РФ от 6 июля 2000 г. № 107/7 «Об усилении прокурорского надзора за исполнением законодательства об охране труда на предприятиях и в организациях всех форм собственности»[1].

Главными органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, являются в Российской Федерации федеральная инспекция труда и так называемые надзоры – специализированные государственные инспекции, которые осуществляют надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности.

Наряду с указанными органами государственный контроль (фактически надзор и контроль) в данной области осуществляют в подведомственных организациях федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Федерации и органы местного самоуправления. Распределение и перераспределение полномочий между этими уровнями носят порой спонтанный, непродуманный характер. Так, Федеральный закон от 15 июня 2007 г. № 100-ФЗ отнес надзор и контроль за капитальным строительством, реконструкцией нежилых зданий общей площадью до 1000 кв. м к ведению органов местного самоуправления[2]. Между тем в большинстве муниципалитетов отсутствует система критериев и правил выдачи разрешений на ввод в эксплуатацию объектов промышленного строительства, отсутствуют соответствующие органы, укомплектованные подготовленными сотрудниками и др. В результате этого значительный сегмент потенциально опасной деятельности остался временно фактически без надзора и контроля, в том числе в связи с охраной труда.

В части разграничения полномочий контрольных органов интересна и судебная практика.

Например, в Определении Верховного Суда РФ от 4 октября 2006 г. № 47-Г06-297 указывается, что в удовлетворении заявления о признании частично не действующими отдельных норм Положения о Департаменте Оренбургской области по труду, утвержденного указом губер-

[1] Не опубликован.
[2] СЗ РФ. 2007. № 25. Ст. 2977.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

натора Оренбургской области от 16 декабря 2005 г. № 132-ук, отказано правомерно, поскольку оспариваемые нормы Положения не противоречат федеральному законодательству и не приводят к более низкому уровню трудовых прав и гарантий работников по сравнению с федеральным законодательством.

Указом губернатора Оренбургской области от 16 декабря 2005 г. № 132-ук утверждено Положение о Департаменте Оренбургской области по труду. В соответствии с этим Положением Департамент совместно с Государственной инспекцией труда в Оренбургской области участвует в работе по осуществлению контроля и анализа на предприятиях и в организациях всех форм собственности за соблюдением гарантий в области труда и его оплаты в соответствии с трудовым законодательством. Такая работа проводится в организациях, где заключен коллективный договор.

Заместитель прокурора Оренбургской области обратился в суд с заявлением о признании частично не действующими вышеуказанных норм Положения, полагая, что они противоречат ст. 353 ТК РФ. Оспаривая данную норму, прокурор полагал, что в соответствии с ними государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во всех организациях на территории Федерации осуществляют только органы федеральной инспекции труда, а органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации вправе осуществлять лишь внутриведомственный государственный контроль.

Суд правильно не согласился с такими доводами по следующим основаниям.

В соответствии с положениями ст. 365, 210–211 ТК РФ органы федеральной инспекции труда осуществляют свою деятельность во взаимосвязи с соответствующими органами исполнительной власти субъектов Федерации; реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда обеспечивается согласованными действиями органов государственной власти Российской Федерации и органов государственной власти субъектов Федерации; государственные нормативные требования в области охраны труда могут содержаться в законах или иных нормативных правовых актах субъектов Федерации. Согласно правилам ст. 15, 51 ТК РФ трудовые отношения основываются в том числе на положениях коллективного договора, контроль за выполнением которого осуществляется соответствующими органами по труду.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Суд пришел к выводу о том, что Департамент Оренбургской области по труду вправе совместно с Государственной инспекцией труда в Оренбургской области участвовать в работе по осуществлению контроля и анализа на предприятиях и в организациях всех форм собственности (где имеются коллективные договоры) за соблюдением работодателями гарантий в области охраны труда и его оплаты. В целях реализации этих полномочий между указанными учреждениями заключаются соответствующие соглашения. Так, судом установлено, что 16 июня 2006 г. заключено очередное такое соглашение, в соответствии с п. 2.1 которого стороны организовывают и проводят по предварительному согласованию совместные проверки предприятий и организаций в целях выявления и пресечения нарушений трудового законодательства в области охраны труда и коллективных договоров, соглашений.

Среди государственных органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, главное место принадлежит Федеральной инспекции труда (Рострудинспекции). Она функционирует на основе правил ТК РФ (ст. 354–365), а также Положения, утвержденного Постановлением Правительством РФ от 28 января 2000 г. № 78 (ныне утратило силу), и представляет собой единую централизованную систему государственных органов, действовавших в рамках Минтруда РФ. С 2004 г. в связи с ликвидацией Минтруда РФ Рострудинспекция функционирует в рамках Минздравсоцразвития РФ в числе подразделений Федеральной службы по труду и занятости. В составе этой службы функционирует Управление контроля и надзора за соблюдением законодательства о труде. Рострудинспекцию возглавляет главный государственный инспектор труда Российской Федерации, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Правительством РФ. В соответствии со ст. 359 ТК РФ государственные инспекторы труда являются полномочными представителями государства и находятся под его защитой, независимы от государственных органов, должностных лиц и подчиняются только закону.

Некоторые исследователи видят несоответствие российского законодательства Конвенции МОТ № 81 в том, что согласно последней инспекция должна находиться под наблюдением и контролем центральной власти, а не конкретного министерства[1]. Между тем ст. 4 Конвенции говорит о том, что это должно совмещаться «с администт-

[1] См.: Комментарий к ТК РФ / Под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М., 2007. С. 651 (автор комментария – В.А. Сафонов).

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ративной практикой членов Организации», а для федеративных государств может означать подчинение как центральному органу Федерации, так и частей Федерации. В этой связи с учетом «административной практики» можно считать, что инспекция как структурная часть федерального министерства находится под наблюдением и контролем центральной власти.

Статья 355 ТК РФ формулирует четыре основные задачи, возложенные законодателем на органы федеральной инспекции труда:

1) обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;

2) обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

3) обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

4) доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Законодательство устанавливает широкий круг полномочий органов федеральной инспекции труда в самых различных областях. Среди них: участие в оценке заключенных коллективных договоров при их регистрации в органе по труду (ст. 50 ТК РФ); восстановление на работе уволенных работников (п. 2 ч. 1 ст. 83, ст. 234, 373 ТК РФ); рассмотрение жалоб на применение дисциплинарных взысканий (ст. 193 ТК РФ); расследование несчастных случаев на производстве (ст. 228–231 ТК РФ); дача согласия на расторжение по инициативе работодателя трудовых договоров с работниками в возрасте до 18 лет (ст. 269 ТК РФ); осуществление надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 353, 354 ТК РФ).

Статья 356 ТК РФ выделяет почти 15 полномочий органов федеральной инспекции труда, которые по смысловому содержанию могут быть подразделены на полномочия организационные, информационные, экспертно-консультативные, аналитические, надзорно-контрольные, юрисдикционные (рассмотрение дел об административных нарушениях). Отметим, что законодатель проявляет в этой части определенную непоследовательность. Так, согласно абз. 7 ст. 356

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ТК РФ (в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ)[1] федеральная инспекция труда была наделена полномочиями осуществлять надзор и контроль за реализацией прав работников на обеспечение по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, а также за назначением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателей. Но уже Федеральным законом от 18 декабря 2006 г. № 232-ФЗ этот абзац был отменен. В настоящее время Госдума Федерального Собрания РФ в первом чтении приняла поправку в ТК РФ, фактически возвращающую абзац седьмой ст. 356 в прежней редакции.

В отношении полномочий инспекции труда по восстановлению работников на работе следует отметить неоднозначную его оценку. По сути инспекция труда в этом случае наделяется полномочиями суда и разрешает спор о праве, определяя законность или незаконность увольнения работника. Кроме того, в законодательстве отсутствует указание на сроки обращения в инспекцию труда в случае оспаривания законности увольнения, сроки рассмотрения жалобы работника, сроки исполнения предписания инспектора, возможности оплаты времени вынужденного прогула и др. На противоречивость этого полномочия справедливо указывал в свое время Р.З. Лившиц[2]. Сторонники сохранения данного полномочия за инспекцией труда остались в меньшинстве, а их аргументы носят характер общего пожелания обеспечения всесторонней защиты трудовых прав[3], при этом предлагается рассматривать трудовую инспекцию в качестве органа, разрешающего трудовые разногласия, а не трудовые споры[4]. Отметим, что законодатель такого разграничения не проводит.

Особое значение имеют надзорно-контрольные функции государственных инспекторов труда. Для их реализации закон (ст. 357 ТК РФ) наделяет этих инспекторов следующими правами:

1) в установленном нормативными правовыми актами РФ порядке беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений ус-

[1] Российская газета. 2006. 7 июля.

[2] См.: *Иванов С.А.*, *Лившиц Р.З.* Личность в советском трудовом праве. М., 1982. С. 289.

[3] См.: *Нестерова Т.А.* Государственные органы и их служащие в системе защиты трудовых прав. Пермь, 2005. С. 290.

[4] См.: *Сапфирова А.А.* Проблемы участия федеральной инспекции труда в урегулировании разногласий в сфере труда // Российский ежегодник трудового права. 2007. № 3. С. 220.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

тановленного образца посещать в целях проведения инспекции организации всех организационно-правовых форм и форм собственности, работодателей – физических лиц;

2) запрашивать у работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления и безвозмездно получать от них документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций;

3) изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ в порядке, установленном нормативными правовыми актами РФ, с уведомлением об этом работодателя или его представителя и составлять соответствующий акт;

4) расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;

5) предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке;

6) направлять в суды при наличии заключений государственной экспертизы условий труда требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда;

7) выдавать предписание об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знания требований охраны труда;

8) запрещать использование не имеющих сертификатов соответствия или не соответствующих требованиям охраны труда средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

9) составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготавливать и направлять дела в правоохранительные органы и в суды другие материалы о привлечении виновных к ответственности в соответствии с нормативными правовыми актами РФ;

10) выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о возмещении вреда, причиненного здоровью работника на производстве.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

При осуществлении надзорно-контрольной деятельности государственные инспектора труда обязаны соблюдать законодательство РФ, права и законные интересы работодателей, хранить охраняемую законом тайну, не сообщать работодателю сведений о заявителе-жалобщике (ст. 358 ТК РФ).

Закон определяет порядок инспектирования работодателей, в частности особый порядок инспектирования некоторых организаций (вооруженных сил, предприятий атомной и оборонной промышленности, органов безопасности), порядок обжалования решений государственных инспекторов труда (ст. 360, 361 ТК РФ).

Наряду с Рострудинспекцией существуют, как уже отмечалось, четыре специализированные государственные инспекции (так называемые надзоры), деятельность которых регулируется законами, постановлениями Правительства РФ, распоряжениями Президента РФ. К таким специализированным государственным инспекциям относятся следующие.

1. *Государственный надзор за безопасным ведением работ в промышленности* (ст. 366 ТК РФ), который вправе следить за соблюдением норм по охране труда в организациях угольной, горно-рудной, горно-химической, нерудной, нефтедобывающей и газодобывающей, химической, металлургической и нефтегазоперерабатывающей промышленности, в геолого-разведочных экспедициях и партиях, а также при устройстве и эксплуатации подъемных сооружений, котельных установок и сосудов, работающих под давлением, трубопроводов для пара и горячей воды, объектов, связанных с добычей, транспортировкой, хранением и использованием газа, при ведении взрывных работ в промышленности. В настоящее время такой государственный надзор осуществляет Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору[1].

2. *Государственный энергетический надзор* (ст. 367 ТК РФ), который обеспечивает безопасное обслуживание электрических и теплоиспользующих установок. В настоящее время государственный надзор в этой сфере осуществляет Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору.

3. *Государственный санитарно-эпидемиологический надзор* (ст. 368 ТК РФ), который обеспечивает соблюдение организациями санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемиологических норм

[1] Положение о Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору (утв. Постановлением Правительства РФ от 30 июля 2004 г. № 401) // СЗ РФ. 2004. № 32. Ст. 3348.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

и правил. В настоящее время государственный надзор в этой сфере осуществляет Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека[1].

4. *Государственный надзор за ядерной и радиационной безопасностью* (ст. 369 ТК РФ), который обеспечивает соблюдение правил ядерной и радиационной безопасности. В настоящее время государственный надзор в этой сфере осуществляет Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору.

В заключение сделаем некоторые выводы.

1. В соответствии с актами МОТ можно вывести следующие принципы организации и деятельности инспекции труда:

1) инспекция труда является государственной функцией, ответственностью правительства;

2) тесное сотрудничество инспекции труда с работодателями и работниками;

3) эффективное сотрудничество с другими учреждениями, такими как исследовательские институты, университеты, службы превентивной социальной безопасности государства, экспертами, и необходимость координировать их деятельность;

4) всеобщий охват, необходимость расширения действия инспекции труда по предупреждению и защите в отношении возможно большего числа трудящихся во всех областях деятельности;

5) всевозрастающая ориентация и акцентирование инспекции труда на предупреждение.

2. Соотношение понятий «надзор» и «контроль» видится нам в следующем ракурсе:

а) контроль может предшествовать надзору, быть составной частью сложного контрольно-надзорного процесса, каждая из ступеней которого обладает относительной самостоятельностью и имеет определенные отличия (по компетенции и функциям органов, их осуществляющих, методам выявления нарушений, способам реагирования на эти нарушения и глубиной вмешательства в деятельность проверяемых лиц). При этом надзор и контроль можно считать различными формами проверочной деятельности уполномоченных на то определенных государственных и общественных органов. Надзорные органы по общему правилу могут осуществлять и функции контроля;

[1] Положение о Федеральной службе по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (утв. Постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 322) // СЗ РФ. 2004. № 28. Ст. 2899.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

б) исключительно контрольные функции могут осуществлять профсоюзы и социальные партнеры, в связи с чем такой контроль носит общественный и социально-партнерский характер. Контроль государственных органов может являться первой стадией сложного контрольно-надзорного процесса. Контролирующий и контролируемый могут состоять в отношениях власти-подчинении, тогда как надзирающее и поднадзорное лицо в иерархичных отношениях состоять не могут;

в) контроль может быть связан не только с выявлением нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, но и с проверкой целесообразности деятельности подконтрольных субъектов. Контроль по объему шире надзора, предполагает большую степень вмешательства в деятельность подконтрольного субъекта.

3. Общественный и социально-партнерский контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений осуществляют прежде всего профессиональные союзы. Социально-партнерский контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

4. Государственный надзор и контроль осуществляют:

а) генеральный прокурор РФ и подчиненные ему прокуроры. Можно выделить следующие специфические черты прокурорского надзора за исполнением трудового законодательства: 1) независимость от местных органов и вертикали подчиненности поднадзорного субъекта; 2) больший, по сравнению с другими органами надзора, объем надзорных функций; 3) «чистота» надзора, т.е. меньшее проникновение в деятельность прокуратуры элементов контроля;

б) государственный контроль (фактически – надзор и контроль) в данной области осуществляют в подведомственных организациях федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Федерации и органы местного самоуправления;

в) федеральная инспекция труда (Рострудинспекция), наделенная широкими полномочиями. Основными задачами, возложенными законодателем на органы федеральной инспекции труда, являются: 1) обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда; 2) обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; 3) обеспечение

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; 4) доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

г) федеральные надзоры: 1) Государственный надзор за безопасным ведением работ в промышленности; 2) Госэнергонадзор; 3) Госсанэпиднадзор; 4) Государственный надзор за ядерной и радиационной безопасностью.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Раздел VII
Трудовые споры
(процессуальное трудовое право)

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Процессуальные гарантии прав на труд должны быть максимально доступны и действенны, т.е. чтобы субъекту по первому его требованию была оказана со стороны конкретных лиц и органов самая энергичная помощь в осуществлении его прав
О.В. Смирнов

Глава 26. Трудовой процесс: история, теория, законодательство

26.1. Развитие законодательства о трудовых спорах

Первые попытки создания специальных органов по разрешению коллективных трудовых споров были предприняты в начале XIX в. Так, во Франции первый «Совет сведущих людей», созданный на паритетных началах из представителей работников и работодателей, был образован в 1806 г. в Лионе. Но это был скорее прообраз специализированных судов по трудовым делам. В этом французском городе в октябре 1830 г. представители рабочих ткацких фабрик и работодатели при посредничестве префекта смогли выработать тарифное соглашение. Впрочем, фабриканты его вскоре начали массово нарушать, на что рабочие ответили восстанием лионских ткачей. Приоритет в развитии института примирительного посредничества принадлежал Англии, где в 40-х годах XIX в. создаются примирительные камеры, организованные практически во всех значительных промышленных центрах. Они создавались как по инициативе работников, так и инициативе работодателей[1]. Исполнение их решений базировалось на реальном соотношении сил спорящих сторон и высоком уровне их исполнительской дисциплины. Подобно самому коллективному договору, акты разрешения трудового конфликта имели силу джентльменского соглашения. Широкую известность получил случай, когда рабочие судоремонтного предприятия в Гартельпуле во время выполнения экстренного заказа потребовали повышения заработной платы сверх оговоренного союзом предпринимателей и союзом рабочих. Предприниматель обратился в Центральное бюро рабочих союзов, где ему порекомендо-

[1] См.: *Канторович Я.А.* Коллективный договор. Л., 1924. С. 78; *Киселев И.Я.* Сравнительное и международное трудовое право. М., 1999. С. 291; *Озеров И.Х.* Фабричные комитеты и коллективный договор. М., 1902. С. 15.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

вали увеличить заработную плату, что и было сделано. Итогом этого трудового конфликта стало то, что Центральное бюро получило от предпринимателя счета переплат и по окончании работ самим рабочим союзом эти переплаты были потребованы от рабочих и возвращены предпринимателю[1].

Россия едва не оказалась в авангарде стран, осуществивших законодательное нормирование трудовых споров. Уже в 30–40-е годы XIX в. частью промышленников осознавалась недостаточность только карательных мер и среди них приобретает популярность идея примирительного разбирательства с рабочими. 1 марта 1834 г. Московское отделение мануфактурного совета рассматривало проект создания «мануфактурной расправы», т.е. своеобразного промышленного суда, призванного разбирать взаимные жалобы предпринимателей и рабочих, капиталистов и помещиков, а также конфликты между фабрикантами. Но проект был отклонен. В 1843 г. Отделение вновь вернулось к нему, но встретило сопротивление Департамента мануфактур и торговли и история повторилась. В 1865 г. был разработан проект Закона «О промышленных судах» по рассмотрению трудовых споров. Разбирательству промышленного суда должны были подлежать конфликты, связанные со стачками, дисциплинарными штрафами, возмещением рабочим за увечье и т.п. Предусматривались две стадии: мировое разбирательство и собственно суд. Для мирового разбирательства при промышленном суде предполагалось создать особый комитет из двух членов (по одному от рабочих и хозяев). Проект этого Закона в 1866 г. поступил на заключение в Министерство внутренних дел, но был отложен. На аналогичных принципах предлагал учредить промышленные суды В.И. Ленин в 1899 г.[2]

В дальнейшем вопрос об учреждении промышленных судов поднимался неоднократно, особенно после 1905 г. Так, Министерство торговли и промышленности разработало законопроект о промышленных судах и представило его в апреле 1906 г. Особому совещанию по рабочему вопросу. Одним из его авторов был В.П. Литвинов-Фалинский. Суды должны были строиться на паритетных началах (одна половина заседателей избирается рабочими из своей среды, другая – предпринимателями) при нейтральном председателе, утвержденном Сенатом. В юрисдикцию этих судов включаются споры между рабо-

[1] См.: *Озеров И.Х.* Указ. соч. С. 15.

[2] См.: *Лаверычев В.Я.* Царизм и рабочий вопрос в России (1861–1917 гг.). М., 1972. С. 16–18; *Ленин В.И.* О промышленных судах // Полн. собр. соч. Т. 4. С. 274.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

чими и работодателями на почве договора найма труда. Предполагалось, что эти суды будут включены в общую судебную систему, а жалобы на их решения будут разбираться съездами мировых судов и судебными палатами. Но данный законопроект так и не был внесен на обсуждение в Госдуму.

Между тем правовая регламентация примирительно-третейского разбирательства на Западе получила значительное распространение. Германский Закон «О порядке на производстве» 1869 г. установил: «Отношения между самостоятельными предпринимателями и наемными работниками являются, за исключением ограничений, установленных государственными законами, предметом свободной договоренности». Этот же Закон обосновал право на официальное признание профсоюзов со стороны работодателя[1]. Это означало и право на участие профсоюзов в трудовых спорах. Во Франции в 1892 г. принимается Закон о примирительных комитетах, согласно которому споры об интересе могли рассматриваться и в третейских судах[2]. Наконец, в Англии в 1896 г. принимается Акт о промышленных соглашениях. Примирительно-посреднические процедуры здесь по-прежнему имели добровольный характер, но отличались достаточной эффективностью. Всего к 1910 г. в Англии было 282 примирительные палаты, которые за 1901–1910 гг. рассмотрели 7,5 тыс. конфликтов и только в 104 случаях примирительному соглашению предшествовала стачка[3]. По Закону 1919 г. в Англии создаются промышленные суды, назначаемые министром труда из представителей сторон и нейтральных членов. В 1901 г. в Германии принимается Закон о промысловых судах, осуществлявших как судебные, так и примирительные функции.

В случае возникновения трудовых конфликтов государственное вмешательство в Англии чаще всего выражалось через добровольное примирение (посредничество) либо через добровольный арбитраж. Последний осуществлялся через промышленные суды. Решение таких судов исполнялось строго добровольно. Согласно тому же Закону 1919 г. могли создаваться комиссии по расследованию трудовых конфликтов, в том числе без согласия сторон. Их доклады с рекомендациями представлялись непосредственно парламенту. В США создается система добровольных примирительных органов, занимающихся улаживанием трудовых конфликтов. В других странах наряду

[1] См.: *Вальтер М.* Трудовое право Германии. Бонн, 1993. С. 1–2.

[2] См.: *Рауль Ш.* Камеры соглашения во Франции. М., 1906. С. 3–15.

[3] См.: *Канторович Я.А.* Указ. соч. С. 71; *Шевелевич Н.Ю.* О некоторых особенностях английского трудового права // Вопросы труда. 1925. № 5–6. С. 123–129.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

с названными процедурами использовались принудительное примирение и арбитраж.

По принятой тогда классификации принудительный арбитраж осуществлялся в двух формах: канадская система и принудительный арбитраж «в тесном смысле». Канадская система была связана с изданием Закона 1902 г., согласно которому разбор трудовых конфликтов, возникающих на железной дороге, подлежал обязательной передаче в организации примирительно-третейского разбирательства. В 1907 г. этот порядок был распространен и на другие общественно значимые предприятия (транспорт, связь, пищевая промышленность и др.). Забастовки и локауты запрещалось проводить без предварительного рассмотрения трудовых конфликтов в названных органах[1].

Первыми государствами, которые ввели принудительный трудовой арбитраж «в тесном смысле», стали Австралия (1904 г.) и Новая Зеландия (1894 г.). Он проводился на паритетных началах и состоял из двух стадий. Сначала трудовой спор передавался в принудительном порядке в особую комиссию для примирения сторон. Если примирение достигалось, то решение комиссии приобретало обязательный характер. При недостижении соглашения спор передавался в арбитражный суд для рассмотрения по существу. Суд выносил обязательное решение, не подлежащее обжалованию. Стачки при этом полностью запрещались[2].

Наиболее прогрессивным большинством исследователей признается законодательство Веймарской Германии. Указом Совета уполномоченных от 23 декабря 1918 г. здесь учреждаются примирительные камеры, рассматривавшие не только споры о праве, но и споры об интересе. В 1926 г. принимается германский Закон о создании отдельной системы судов для разрешения трудовых споров[3].

Таким образом, примирительные учреждения на Западе в начале XX в. делились преимущественно на два вида: 1) примирительные ка-

[1] См.: *Войтинский И.С.* Канадская система и арбитраж на железнодорожном транспорте в США // Вопросы труда. 1927. № 7. С. 96–106; *Он же*. Примирительный арбитраж и канадская система в Америке и на Западе. М., 1928; *Он же.* Проблемы примирительно-третейского разбирательства // Вопросы труда. 1926. № 1. С. 76–87; *Догадов В.М.* Правовое регулирование труда при капитализме. М., 1959. С. 107–108.

[2] См.: *Войтинский И.С.* Основные вопросы соглашения и арбитража. Примирительное и третейское разбирательство в капиталистических странах. М., 1926. С. 29 и далее; *Киселев И.Я.* Современный капитализм и трудовое законодательство. М., 1971; С. 230–232; *Озеров И.Х.* Указ. соч. С. 15–19.

[3] См.: *Войтинский И.С.* Примирительное и третейское разбирательство в Германии. М., 1926; *Кац Б.* Новое манчестерство в Германии // Вопросы труда. 1923. № 9. С. 58–62; *Хлебников Д.* Трудовые споры в Германии // Вопросы труда. 1927. № 1. С. 83–95.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

меры, которые представляли собой согласительные комиссии, сформированные на паритетных началах; 2) третейские суды, состоявшие из нечетного числа судей. При этом в третейских судах председатель с решающим голосом не должен был представлять интересы ни работников, ни работодателей. Споры об интересе рассматривались главным образом в примирительных камерах, а третейские суды рассматривали преимущественно споры о применении уже установленных условий труда (споры о праве).

Выработанные российской наукой положения о примирительно-третейском разбирательстве трудовых конфликтов в России до 1917 г. оставались только в законопроектах. Так, межведомственные совещания (1905–1906 гг.) подготовили 10 законопроектов, в том числе и о представительстве рабочих в промышленных судах и страховых организациях; о стачках и профсоюзах; о тарифных (коллективных) соглашениях. Но ни один из них не обрел форму закона и не увидел свет[1].

Ситуация в России круто изменилась после Февральской революции 1917 г. Уже 10 марта 1917 г. состоялось соглашение между Петроградским советом рабочих и солдатских депутатов и Петроградским обществом заводчиков и фабрикантов об учреждении, с одной стороны, заводских (местных) примирительных камер, устав которых был принят 22 апреля, и, с другой стороны, одной Центральной примирительной камеры для всех профсоюзов Петрограда, устав которой принимается 31 марта 1917 г.[2] Они формировались на паритетных началах рабочими и предпринимателями. Решение заводских камер могло быть обжаловано в Центральную камеру, решение которой было обязательно для спорящих сторон. И.С. Войтинский считал это временным явлением, а в будущем предлагал создать примирительные камеры при рабочих и предпринимательских союзах определенных профессий. Решение таких камер должно было опираться на авторитет этих союзов[3]. Временное правительство подготовило законопроект о примирительных учреждениях, согласно которому примирительно-посреднические процедуры объявлялись добровольными и обращение в них осуществлялось соглашением сторон. Законопроект по своему содержанию был близок к однородным законам Герма-

[1] См. подробнее: *Лаверычев В.Я.* Царизм и рабочий вопрос в России (1861–1917 гг.). М., 1972. С. 172–189.

[2] См.: *Керенский А.Ф.* Россия на историческом повороте. М., 1996. С. 209–210; *Шелымагин И.И.* Законодательство о фабрично-заводском труде в России. 1900–1917. М., 1952. С. 289–291.

[3] См.: *Войтинский И.С.* Примирительные камеры в России. М., 1917. С. 5–12.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

нии и Франции[1]. В августе 1917 г. Временное правительство утвердило Положение о примирительных камерах и третейских судах, создаваемых для разрешения трудовых споров. Примирительные камеры формировались на паритетных началах из представителей от рабочих и предпринимателей. Они учреждались по территориальному принципу или в отраслях промышленности. Если примирительная камера не могла разрешить спор, то дело передавалось в третейский суд, создаваемый также на паритетных началах.

Проект закона Временного правительства о стачках отличался большим радикализмом. Он легализовал политические стачки, исключал имущественную ответственность их организаторов и участников. Даже за сообщение данных об участии работника в забастовке другому предпринимателю предусматривалась ответственность в виде ареста до трех месяцев. Такая же мера ответственности была установлена за препятствование забастовкам[2]. Этот проект предоставлял российским рабочим право на забастовку в большем объеме, чем это было закреплено в законодательстве других европейских стран[3].

Оценку первым актам, регулирующим разрешение трудовых споров, и подготовленному Временным правительством законопроекту о примирительных учреждениях дал И.С. Войтинский. Характеризуя проект закона, он отмечал, что последний основан на принципе добровольного арбитража. Однако в России в условиях хозяйственной разрухи, вызванной мировой войной, по его мнению, разрешение конфликтов рабочих и предпринимателей должно осуществляться посредством учреждения государством обязательных третейских судов. И вообще, в исключительных условиях мировой войны не обойтись без усиления государственного регулирования условий труда[4]. Эти выводы И.С. Войтинского о соотношении методов централизованного правового регулирования и социально-партнерского регулирования трудовых отношений в зависимости от социально-экономических условий развития страны также заслуживают внимания и в настоящее время.

Революционные события поставили на повестку дня изучение проблемы трудовых споров. Наиболее существенный вклад в исследование этой проблемы внес И.С. Войтинский, который начал свои исследова-

[1] *Войтинский И.С.* Примирительные камеры в России. С. 17 и далее.

[2] См.: Проект Временного правительства Закона о стачках рабочих // *Таль Л.С.* Очерки промышленного рабочего права. М., 1918. С. 208–209.

[3] См.: *Киселев И.Я.* Трудовое право России. Историко-правовое исследование. М., 2001. С. 79.

[4] См.: *Войтинский И.С.* Примирительные камеры в России. С. 30–32.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ния по вопросам примирительно-третейского разбирательства трудовых споров еще до 1917 г. и продолжил в советское время. Ему принадлежат первые в России сравнительно-правовые исследования по этой проблеме[1]. Уже в своих ранних работах И.С. Войтинский обосновывал обязательность для сторон порядка разрешения трудовых споров, если он установлен самими сторонами. При этом наличие третейского суда не препятствовало тому, чтобы в коллективном договоре были предусмотрены какие-либо другие учреждения для рассмотрения трудовых споров. Он предлагал признать юридическую силу за соглашением сторон о передаче третейскому суду споров, могущих возникнуть по поводу тарифного договора[2]. При добровольном арбитраже его решения должны быть обязательны для сторон только в том случае, если они это сами предусмотрели. Он писал, что «примирительное и третейское разбирательство между рабочими и предпринимателями имеет своим предметом не только конфликты, но и вообще регулирование условий труда, пример тому деятельность комиссий по заработной плате в Австрии, промысловых бюро в Англии».

В советский период первоначально трудовым спорам уделялось довольно большое внимание как со стороны законодателя и политических деятелей, так и со стороны ученых. Еще первая Программа партии, принятая II съездом РСДРП в 1903 г., включала требования об учреждении во всех отраслях народного хозяйства промышленных судов, состоявших из равного числа представителей рабочих и предпринимателей. В середине 1918 г. была проведена коренная реорганизация конфликтных органов, созданных Министерством труда Временного правительства[3]. Эта функция почти всецело перешла к созданным в то время отделам труда как структурным подразделениям Народного комиссариата труда (НКТ), действовавшим на основании Положения об отделах труда[4]. На последние возлагалась обязанность создавать примирительные камеры и третейские суды, которые стали возникать явочным порядком при отсутствии законодательной базы. В Постановлении СНК от 25 июля 1918 г. определялось, что в коллективных договорах должны содержаться указания о работе расценочных

[1] См.: *Войтинский И.С.* Промышленные споры и государственный третейский суд. М., 1917; *Он же.* Трудовые споры и регулирование труда на Западе. М., 1923.

[2] См.: *Войтинский И.С.* Коллективные соглашения об условиях труда (тарифный договор). М., 1917. С. 14–16.

[3] См.: *Астапович З.А.* Первые мероприятия Советской власти в области труда. М., 1958. С. 40 и далее.

[4] СУ РСФСР. 1918. № 56. Ст. 619.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

и технических комиссий. Таким образом, к середине 1918 г. трудовые споры разрешались по меньшей мере девятью органами, которые по большей части имели неопределенные функции и нормативную базу. Среди них были даже отделы борьбы труда с капиталом[1]. В данной ситуации определенным было только то, что в самих коллективных договорах должны были устанавливаться органы и порядок разрешения трудовых споров. Обычно в качестве таких органов предусматривались расценочные и технические комиссии на предприятиях, а затем местные тарифно-расценочные комиссии. Последние создавались на паритетных началах администрацией и фабрично-заводскими комитетами и разрешали в том числе и споры о праве[2].

КЗоТ 1918 г. не содержал раздела о порядке разрешения трудовых споров. Порядок создания и деятельности расценочных комиссий, упомянутых в его ст. 61,115,118, законом не был определен и должен был оговариваться в коллективных договорах. По мнению Я.А. Канторовича, расценочные комиссии рассматривали не споры о праве, а споры об установлении самих условий договорных соглашений на паритетных началах[3]. В период действия КЗоТ 1918 г. профсоюзы играли значительную роль не только в деле установления условий труда, но и в разрешении споров по поводу применения законодательства о труде. Кроме того, трудовые конфликты рассматривали отделы труда (местные, областные). На решение отдела труда могла быть принесена жалоба в вышестоящие органы вплоть до Народного комиссариата труда, решения которого по жалобе признавались окончательными и не подлежали дальнейшему обжалованию.

КЗоТ 1922 г. определил структуру органов по разрешению трудовых конфликтов. К.М. Варшавский, анализируя названный Кодекс, выделил две группы органов, разрешающих трудовые конфликты: 1) примирительные органы (расчетно-конфликтные комиссии (РКК), примирительные камеры и третейские суды) и 2) судебные (трудовые сессии судов)[4]. РКК являлись первой инстанцией по разрешению конфликтов, возникающих на почве применения трудовых и коллективных договоров (споры о праве). При недостижении соглашения в этой инстанции спор передавался по соглашению сторон в органы примирительного разбирательства (примирительные камеры и третейские суды),

[1] См.: *Смолярчук В.И.* Законодательство о трудовых спорах. М., 1966. С. 44–46.

[2] См.: *Сафаров А.* Очерк развития методов регулирования трудовых конфликтов во время царизма и при Советской власти // Вопросы труда. 1927. № 10. С. 89–104.

[3] См.: *Канторович Я.А.* Указ. соч. С. 86.

[4] См.: *Варшавский К.М.* Трудовое право СССР. Л., 1924. С. 159–163.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

а при отсутствии соглашения – в суд. Споры по поводу заключения и изменения коллективных договоров (споры об интересе) разрешались в примирительных камерах и третейских судах. Примирительные камеры и третейские суды формировались при участии сторон, не являлись обязательными (принудительными) формами разрешения трудовых споров. Конфликтные комиссии на предприятиях, а также разрешение трудовых споров профсоюзами и НКТ, что практиковалось ранее, Кодекс не предусматривал.

Новое Положение о примирительных камерах и третейских судах было принято СНК 23 марта 1923 г.[1] Согласно ему все споры, связанные с заключением и изменением коллективных договоров, должны были рассматриваться в этих органах, что согласовывалось с требованием ст. 171 КЗоТ. В новой реакции этой статьи от 27 сентября 1926 г. дела в примирительную камеру и третейский суд направлялись только по соглашению сторон. В примирительных камерах, созданных на паритетных началах, решение принималось по взаимному согласию. Если согласие не было достигнуто, то дело передавалось в третейский суд. Если в последнем представители сторон также не приходили к согласию, то решение принималось одним суперарбитром, который назначался по согласию сторон, а при его отсутствии – органом НКТ. Отметим, что примирительно-посреднические органы не работали на постоянной основе, а собирались периодически по мере необходимости и действовали при соответствующих органах НКТ. Всего в 1922 г. из рассмотренных примирительными камерами и третейскими судами дел 81,5% были связаны с коллективными договорами. Из них 83,5% касались заключения и изменения коллективных договоров, т.е. являлись спором об интересе, 1,8% – толкования коллективного договора, 5,5% – неисполнения или нарушения условий коллективного договора, 9,2% – других случаев[2].

ЦИК и СНК СССР 29 августа 1928 г. утвердили первый общесоюзный акт, регулирующий разрешение трудовых споров, – Правила о примирительно-третейском и судебном разбирательстве трудовых конфликтов[3]. В качестве примирительно-третейских органов по-прежнему выступали РКК, примирительные камеры и третейские суды, Положения о которых были приняты НКТ 12 декабря 1928 г. К конфликтным функциям РКК относилось рассмотрение споров искового

[1] СУ РСФСР. 1923. № 24. Ст. 288.
[2] См.: *Канторович Я.А.* Указ. соч. С. 92–93.
[3] СЗ СССР. 1928. № 56. Ст. 495.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

характера, т.е. споров о праве. К расценочным функциям РКК относились утверждение и изменение норм выработки и сдельных расценок, установление и изменение условий труда, утверждение порядка предоставления отпусков и др. В этой части РКК могли рассматривать и экономические споры, причем как коллективные, так и индивидуальные. Примирительные камеры и третейские суды создавались при органах НКТ и разрешали споры по вопросам заключения, изменения, дополнения и толкования коллективных договоров, а также споры, связанные с установлением или изменением условий труда, не получившие разрешение в РКК. Трудовые споры искового характера они не рассматривали. Названные Правила предусматривали деление трудовых конфликтов на исковые и неисковые. А.Е. Пашерстник, анализируя Правила 1928 г., писал: «По своему содержанию споры, рассматриваемые в РКК, могут касаться или установления условий труда (эти споры называются неисковыми, или спорами неискового характера), или выполнения условий труда, уже установленных законом, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором, ведомственными инструкциями, приказами и т.д. (эти споры именуются исковыми или спорами искового характера)»[1]. Согласно Правилам 1928 г. решения РКК, примирительных камер и третейских судов были окончательными и не нуждались в утверждении другой инстанцией. Они могли быть отменены только органами труда в порядке надзора по основаниям, предусмотренным в законодательстве.

Таким образом, в России в период нэпа сформировалась система разбирательства как индивидуальных, так и коллективных трудовых споров. КЗоТ РСФСР (1922 г.) предусматривал два вида разбирательства: принудительное – в особых сессиях народных судов и добровольное примирительное – в расценочно-конфликтных комиссиях, примирительных камерах и третейских судах, организуемых на началах паритетного представительства сторон. В судебном порядке разрешались трудовые споры о нарушениях узаконений о труде, а также коллективных договоров, поскольку эти нарушения преследовались в уголовном порядке[2]. Расценочно-конфликтные комиссии, примирительные камеры и третейские суды рассматривали любые индивидуальные трудовые споры, а из коллективных споров, как правило,

[1] *Пашерстник А.Е.* Рассмотрение трудовых споров. М., 1956. С. 18.

[2] См. подробнее об уголовной и административной ответственности нанимателей за нарушения законов о труде: *Фрадкин Л.Е.* Ответственность нанимателя за нарушение законов о труде. М., 1925.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

споры по заключению, выполнению, толкованию, изменению коллективных договоров и тарифных соглашений. В примирительные камеры и третейские суды споры передавались по обоюдному согласию сторон. Таким образом, можно констатировать, что на основании КЗоТ РСФСР (1922 г.) была создана система разрешения как индивидуальных, так и коллективных трудовых споров, включающая механизмы добровольного мирного разрешения конфликта с участием спорящих сторон.

В 20-е годы XX в. интерес к зарубежному опыту разрешения трудовых споров был очень велик, а в большинстве работ по российскому праву имелся сравнительно-правовой раздел[1]. Публиковалось и зарубежное законодательство[2]. Вполне закономерно, что наше трудовое законодательство в этой части опиралось на мировой опыт. Государственные деятели А.М. Стопани, В.В. Шмидт, лидеры ВЦСПС во главе с М.П. Томским вполне разделяли такие взгляды и активно участвовали в разработке трудового законодательства.

В конце 20-х годов XX в. число коллективных споров резко уменьшилось. После ликвидации НКТ в 1933 г. примирительно-третейские органы остались «бесхозными», а затем были приписаны к межсоюзным советам профсоюзов. С упразднением этих советов в 1937 г. прекратили существование и названные органы. Но уже с конца 20-х годов в связи с централизацией управления они действовали формально, а с ликвидацией коллективно-договорной практики в 1935 г. их существование утратило смысл.

В целом в 20-е годы в СССР действовала относительно стройная и продуманная система разрешения коллективных трудовых споров, основанная на учете мирового опыта. Но она утратила свою эффективность в силу целого ряда причин, основными из которых являлись следующие.

1. Уже к середине 20-х годов центр разрешения коллективных трудовых споров переместился в партийные комитеты. На государствен-

[1] См.: *Агоштон П.Ф.* Разрешение конфликтов между трудом и капиталом в различных странах. М., 1924; *Войтинский И.С.* Трудовые споры и регулирование труда на Западе. М., 1923; *Краснопевцев П.Н., Малков Е.К., Финкельштейн А.М.* Как разрешить трудовые дела. М., 1925; *Лях А.Ф.* Как разрешить трудовые споры в РКК и трудсессиях. М., 1929; *Жемчужникова М.Н.* Примирительно-третейский порядок разрешения трудовых конфликтов. М., 1926; *Стопани А.М.* Трудовые конфликты (наша платформа) // Вопросы труда. 1923. № 3. С. 10–15, и др.

[2] См.: Законодательство о труде в зарубежных странах. Вып. 2. Инспекция труда и трудовые споры. М., 1927; Законодательство о труде за рубежом. Серия 2. Примирительное разбирательство и арбитраж. М., 1923, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ных предприятиях представители администрации и лидеры профсоюзов были, как правило, членами партии, что позволяло согласовывать все проблемы в «неформальной» обстановке. Характерно, что такая практика была осуждена даже на XIV съезде ВКП (б) в 1925 г., но после этого только усилилась. Это подрывало доверие к правовому механизму разрешения трудовых споров, порождало апатию и неверие в его результативность.

2. Изначально насаждались двойные стандарты в отношении коллективных споров на государственных и частных предприятиях. В первом случае при выполнении плановых показателей администрация могла рассчитывать на поддержку партийных, советских и правоохранительных органов. Во втором случае давалась жесткая установка только на «классовую борьбу», на создание единого фронта против работодателя. Таким образом, в одном случае речь шла о невозможности борьбы за улучшение положения рабочих, так как это было бы борьбой пролетариата против своей собственной диктатуры. Во втором случае имел место односторонний диктат работодателю с целью его последующего «уничтожения» как класса.

3. Резкое падение значения коллективного договора в условиях строго централизованного определения условий труда сделало споры об интересе беспредметными, так как не только право, но и «интерес» стали определяться в одностороннем порядке государственными органами.

Такая практика, с некоторой модификацией и смягчением государственного давления сохранялась весь советский период.

Таким образом, со свертыванием нэпа, построением «основ социализма» система рассмотрения коллективных трудовых споров ликвидируется, так как официально утверждается, что с уничтожением эксплуатации человека человеком в условиях социализма исчезли и объективные социально-экономические причины для возникновения коллективных конфликтов и забастовок.

До 1928 г. все трудовые споры, в том числе и споры ответственных работников, рассматривались в обычном порядке: органами примирительно-третейского и судебного разбирательства. Однако Правилами о примирительно-третейском и судебном рассмотрении трудовых споров от 29 августа 1928 г.[1] был узаконен административный порядок рассмотрения трудовых споров отдельных категорий работников. На этом основании НКТ СССР от 18 октября 1929 г. был утвер-

[1] СЗ СССР. 1928. № 56. Ст. 495.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

жден Перечень категорий ответственных работников, дела которых об увольнении и восстановлении в должности не подлежали рассмотрению в РКК и народных судах[1]. Трудовые споры названных работников по вопросам увольнения, восстановления в должности, а также наложения дисциплинарных взысканий рассматривались вышестоящими в порядке подчиненности органами. Эти специальные перечни категорий работников оказались «долгожителями» и вплоть до конца 90-х годов XX в. сопровождали нормативные акты о порядке рассмотрения трудовых споров.

В 1957 г. Указом Президиума Верховного Совета СССР принимается Положение о порядке рассмотрения трудовых споров, одновременно этим же Указом были признаны утратившими силу Правила о примирительно-третейском и судебном рассмотрении трудовых споров 1928 г. Это Положение устанавливало порядок разрешения индивидуальных трудовых споров: а) комиссиями по трудовым спорам; б) фабричными, заводскими, местными комитетами профессиональных союзов; в) народными судами; г) вышестоящими в порядке подчиненности органами (должностными лицами). Новый порядок разрешения трудовых споров сразу стал объектом исследования многих советских ученых-трудовиков[2]. Отмечалось, что названным Положением устанавливался единый порядок рассмотрения трудовых споров. Так, В.И. Смолярчук, анализируя названное Положение, подчеркнул, что оно не предусматривает деления трудовых споров на исковые и неисковые: Положение исходит из того, что комиссии по трудовым спорам, фабзавместкомы и народные суды могут рассматривать трудовые споры, связанные с применением действующих норм права, т.е. исковые споры[3]. Что же касается споров, которые возникают в связи с заключением коллективных договоров, то они рассматривались вышестоящими профсоюзными и хозяйственными органами при регистрации этих договоров.

КЗоТ 1971 г. и Положение о порядке рассмотрения трудовых споров (1974 г.)[4] предусматривали, что трудовые споры разрешаются: 1) ко-

[1] Известия НКТ СССР. 1930. № 1–2.

[2] См.: *Караваев В.В., Кафтановская А.М., Лившиц Р.З.* Разрешение трудовых споров: Комментарий. М., 1960; *Лапай А., Клюев А.* Как разрешаются трудовые споры. М., 1960; *Николаева Л.А.* Организация и деятельность комиссий по трудовым спорам. Алма-Ата, 1963; *Пашерстник А.Е.* Рассмотрение трудовых споров. М., 1958; *Смолярчук В.И.* Порядок рассмотрения трудовых споров в СССР. М., 1962; *Ставцева А.И.* Порядок рассмотрения трудовых споров. М., 1960, и др.

[3] См.: *Смолярчук В.И.* Указ. соч. С. 8.

[4] Ведомости ВС СССР. 1974. № 22. Ст. 325.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

миссиями по трудовым спорам; 2) фабричными, заводскими, местными комитетами профсоюзов; 3) районными (городскими) народными судами; 4) вышестоящими в порядке подчиненности органами в отношении отдельных категорий работников. В ином порядке рассматривались споры по вопросам установления или изменения условий труда, которые подразделялись на споры коллективного значения и индивидуальные неисковые споры. Первые, возникающие между администрацией и ФЗМК, разрешались по соглашению между соответствующими вышестоящими профсоюзными и хозяйственными органами (ст. 224 КЗоТ 1971 г.). Вторые возникали между работником и администрацией предприятия, организации и разрешались администрацией по соглашению с профсоюзным комитетом предприятия, организации (ст. 223 КЗот 1971 г.). Эти споры ни в литературе, ни в законодательстве не назывались коллективными. При этом закон не регулировал процедуры рассмотрения споров по вопросам установления или изменения условий труда (споров об интересе), и в результате названная статья закона носила общий характер. С.А. Голощапов по этому поводу писал, что нормы трудового права не регламентируют процессуальных прав лиц, участвующих в разрешении указанных трудовых споров, поэтому их полномочия и обязанности регулируются нормами профсоюзов и фактически сложившимися правилами и не являются юридическими[1]. Таким образом, подведомственность трудовых споров определялась в зависимости от предмета спора и его субъектного состава. Споры по поводу применения условий труда, установленных действующим законодательством, локальными нормативными актами (споры о праве) разрешались по общему правилу последовательно: КТС – профком – суд. Из этого правила были предусмотрены два исключения. Во-первых, это трудовые споры, непосредственно подведомственные суду (иски о восстановлении на работе, о возмещении материального ущерба, причиненного работником, и др.), во вторых, споры отдельных категорий работников (Перечни № 1 и 2), которые разрешаются вышестоящими по подчиненности органами. Трудовые споры по поводу изменения действующих или установления новых условий труда (споры об интересах) разрешались в согласительном порядке (администрацией предприятия, организации совместно с профкомом или вышестоящими хозяйственными и профсоюзными органами).

[1] См.: *Голощапов С.А.* Понятие, причины и подведомственность трудовых споров. М., 1980. С. 53.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

В советской теории трудового права всесторонне анализировалось законодательство о трудовых спорах, исследовалась юрисдикционная деятельность органов по рассмотрению трудовых споров[1]. Отмечалась сложная правовая природа трудового спора, что предопределило широкий круг органов по рассмотрению трудовых споров. Поскольку трудовое отношение характеризовалось единством личного, имущественного и организационного элементов, постольку для имущественных и личных отношений предпочтительным признавался диспозитивный способ регулирования, основанный на равенстве сторон. Подчеркивалось, что трудовые споры разрешаются незаинтересованным органом в обстановке состязательности сторон (суд, комиссии по трудовым спорам). Для организационно-управленческих отношений в силу их административной природы считался необходимым императивный характер регулирования и разрешения споров вышестоящим по подчиненности органом[2].

В теории советского трудового права выделяли два вида трудовых споров: споры по поводу применения законодательства о труде и споры по поводу установления условий труда. В этой связи хрестоматийным стало определение трудового спора по советскому трудовому праву как неурегулированных разногласий между администрацией предприятия, учреждения, организации либо вышестоящим хозяйственным органом, с одной стороны, и работниками либо их профсоюзной организацией – с другой по поводу применения установленных условий труда (в нормах трудового права, в коллективном и трудовом договорах) либо установления условий труда рабочих и служащих, которые не регулируются в централизованном порядке[3]. При этом советской доктриной постулировалось, что «для советских социалистических трудовых отношений характерно отсутствие коллективных трудовых споров, они могут возникать разве лишь при заключении коллективных договоров»[4]. Так, Н.Г. Александров все трудовые споры подразделял на две основные категории: споры индивидуального и коллективного значения. При этом он особо подчеркивал, что споры коллективно-

[1] См., например: *Голощапов С.А., Толкунова В.Н.* Трудовые споры в СССР. М., 1974; *Николаева Л.А.* Защита трудовых прав советских граждан. Алма-Ата, 1971; *Игдыров Г.А.* Защита трудовых прав рабочих и служащих. Ашхабад, 1987; *Скобелкин В.Н.* Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих (Нормы и правоотношения). М., 1982, и др.

[2] См.: *Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П.* Советское трудовое право: вопросы теории. М., 1978. С. 150.

[3] См.: Советское трудовое право / Под ред. Н.Г. Александрова. М., 1972. С. 506.

[4] *Николаева Л.А.* Защита трудовых прав советских граждан. Алма-Ата, 1971. С. 20.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

го значения составляют у нас весьма редкие споры, возникающие на почве установления или изменения условий труда[1]. Предметом таких споров «служит установление или изменение тех или иных локальных нормативных условий труда. Эти споры по преимуществу являются спорами, которые могут возникать между администрацией и фабзавместкомом на почве установления нормативных положений, коллективных договоров или иных локальных нормативных соглашений администрации и ФЗМК»[2]. В литературе в целом отрицалась и практическая значимость классификации трудовых споров на индивидуальные и коллективные[3].

В 80-е годы XX в. в науке советского трудового права особое место занимали проблемы правового статуса личности, в том числе защиты и гарантий прав работников. В этой связи учеными обосновывалась необходимость и обсуждались реальные перспективы расширения судебной защиты прав работника по следующим направлениям. Во-первых, признавалось целесообразным установить в законодательстве альтернативную подведомственность индивидуальных трудовых споров, т.е. обращение в КТС или суд по выбору работника, в том числе и в отношении дел, которые отнесены к непосредственной компетенции судебных органов[4]. Это предложение отчасти было легализовано только в ТК РФ (ст. 382). КТС утратила характер обязательной досудебной стадии разрешения индивидуального спора, была введена альтернативная подведомственность трудовых споров КТС и суду по выбору работника. Но при этом сохранена непосредственная подведомственность определенных видов индивидуальных трудовых споров суду (ст. 391 ТК РФ). Во-вторых, в советской теории трудового права многие ученые писали о необоснованном ограничении отдельных категорий работников права на судебную защиту и ратовали за ликвидацию этих перечней[5]. Речь шла о перечнях работников, трудовые споры которых разрешаются вышестоящими в порядке подчиненности органами (Перечень № 1, Перечень № 2). Эти предложения были реализованы законодателем еще до введения в действие ТК РФ. В-третьих,

[1] См.: Советское трудовое право / Под ред. Н.Г. Александрова. М., 1963. С. 348–349.

[2] Советское трудовое право / Под ред. Н.Г. Александрова. М., 1972. С. 512.

[3] См., например: *Голощапов С.А., Толкунова В.Н.* Трудовые споры в СССР. С. 10.

[4] См.: *Скобелкин В.Н.* Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих. Нормы и правоотношения. М., 1982. С. 147.

[5] См.: *Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П.* Советское трудовое право: вопросы теории. С. 193–199; *Иванов С.А., Лившиц Р.З.* Личность в советском трудовом праве. М., 1982. С. 188, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

советские ученые считали необходимым признать принципиальную возможность проверки судом законности любых действий работодателя, в том числе и по вопросам установления условий труда. Здесь отметим, что в ТК РФ такая возможность предусмотрена. К индивидуальным трудовым спорам, разрешаемым в КТС и судах, отнесены не только споры между работодателем и работником по поводу применения трудового законодательства, коллективного договора, локального акта, трудового договора, но и трудовые споры об установлении и изменении условий труда (ст. 381 ТК РФ). Следует также отметить, что еще в советский период, а затем и в постсоветский в науке трудового права высказывались мнения о целесообразности организации судов по трудовым делам, формировании трудовой юстиции[1].

Советскими учеными-трудовиками обосновывались также и конкретные предложения по совершенствованию порядка рассмотрения трудовых споров. В частности, предлагалось освободить ФЗМК (фабрично-заводские местные комитеты профсоюзов) от функций по разрешению трудовых споров. В связи с возрастанием роли трудового коллектива звучали предложения о превращении КТС из паритетного органа в орган трудового коллектива, который избирается на общем собрании трудового коллектива. Впоследствии эти предложения нашли отражение в КЗоТ 1971 г. (в ред. Закона РФ от 25 сентября 1992 г.).

Предтечей законодательства о коллективных трудовых спорах была специальная глава XV-А «Трудовой коллектив» КЗоТа 1971 г. (в ред. Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 5 февраля 1988 г.), которой была введена самостоятельная система разбирательства «квазиколлективных» трудовых споров, возникающих между органами трудового коллектива – администрацией предприятия, организации и советом трудового коллектива. Функция юрисдикционного органа, рассматривающего этот спор, принадлежала общему собранию (конференции) трудового коллектива.

В 1989 г. принимается Закон СССР «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)»[2]. Несмотря на все его «изъяны» и недостатки, тем не менее это был первый шаг по восстановлению систем разбирательства коллективных трудовых споров[3]. Этот

[1] См.: *Иванов С.А., Лившиц Р.З.* Личность в советском трудовом праве. С. 196; *Скобелкин В.Н.* Трудовые правоотношения. М., 1999. С. 347–348.

[2] Ведомости ВС СССР. 1989. № 18. Ст. 342.

[3] См. анализ Закона СССР о коллективных трудовых спорах: *Никитинский В.И., Хохрякова О.С.* Порядок разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов): комментарии, размышления // Социалистический труд. 1989. № 11. С. 76–82.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Закон был разработан с учетом международно-правовых норм о примирительно-посредническом разрешении трудовых споров и зарубежного опыта. Он предусматривал единую подведомственность коллективных трудовых споров независимо от предмета спора. Коллективные споры по вопросам применения действующего законодательства о труде, заключения и исполнения коллективных договоров и соглашений в части установления новых или изменения существующих условий труда рассматривались последовательно в примирительной комиссии и трудовом арбитраже. Примирительная комиссия и трудовой арбитраж являлись обязательными стадиями разрешения коллективного трудового спора. Право на забастовку возникало только после прохождения сторонами названных стадий разрешения коллективного спора.

В 1995 г. принимается уже Закон РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»[1] (ныне утратил силу). Названные законы ввели понятие «коллективный трудовой спор», возродили примирительно-посреднические процедуры их разрешения, официально легализовали право на забастовку. Российский закон о коллективных трудовых спорах во многом воспроизвел положения союзного закона. Однако он характеризовался рядом новелл. Двухстадийный порядок разрешения коллективного трудового спора (примирительные комиссии и трудовой арбитраж), предусмотренный в союзном законе, был дополнен еще одной стадией – рассмотрением спора с участием посредника. Российским законом устанавливалось создание государственной Службы по урегулированию коллективных трудовых споров. Этот Закон расширил содержание права на забастовку и запретил локауты. Правом на забастовку наделялись как работники организации, филиала, представительства, так и профсоюзные организации.

ТК РФ (2001 г.) включает специальные главы, посвященные рассмотрению индивидуальных и коллективных трудовых споров. Основу порядка разрешения трудовых споров составляют международно-правовые принципы, о которых речь пойдет ниже.

Сделаем краткие выводы.

1. Первые попытки создания специальных органов по разрешению коллективных трудовых споров были предприняты в начале XIX в. Приоритет в развитии института примирительного посредничества принадлежал Англии, где в 40-х годах XIX в. создаются примирительные камеры, организованные практически во всех значительных

[1] СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4557.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

промышленных центрах. Первыми государствами, которые ввели принудительный трудовой арбитраж «в тесном смысле», стали Австралия (1904 г.) и Новая Зеландия (1894 г.).

2. Выработанные российской наукой положения о примирительно-третейском разбирательстве трудовых конфликтов в России до 1917 г. оставались только в законопроектах. Ситуация в России круто изменилась после Февральской революции 1917 г., когда данная практика внедрялась явочным порядком, а затем была легализована.

3. В целом в 20-е годы в СССР действовала относительно стройная и продуманная система разрешения коллективных трудовых споров, основанная на учете мирового опыта. Но она утратила свою эффективность в силу целого ряда причин, основными из которых являлись следующие: 1) уже к середине 20-х гг. центр разрешения коллективных трудовых споров переместился в партийные комитеты, что подрывало доверие к правовому механизму разрешения трудовых споров, порождало апатию и неверие в его результативность; 2) изначально насаждались двойные стандарты в отношении коллективных споров на государственных и частных предприятиях; 3) резкое падение значения коллективного договора в условиях строго централизованного определения условий труда сделало споры об интересе беспредметными, так как не только право, но и «интерес» стали определяться в одностороннем порядке государственными органами.

Такая практика с некоторой модификацией и смягчением государственного давления сохранялась весь советский период. В постсоветский период практика разрешения трудовых споров в России строилась в основном в соответствии с международными стандартами.

26.2. Трудовые споры: понятие, виды и подведомственность

Как уже отмечалось в разделе 3 настоящего Курса, в правовой механизм разрешения трудовых споров включаются две группы способов (форм) защиты: материально-охранительные способы защиты заинтересованными лицами своих прав и охраняемых законом интересов; процессуальные способы защиты, применяемые специально уполномоченными органами (примирительно-посредническими, юрисдикционными). Первые реализуются в рамках доюрисдикционного урегулирования трудовых споров без обращения сторон правоотношения за защитой к компетентному юрисдикционному или примирительно-посредническому органу. По своей юридической природе доюрисдикционное урегулирование представляет собой согласительный порядок

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

разрешения трудового спора. Он предполагает достижение сторонами взаимоприемлемого соглашения и исполнения обязанным лицом своих обязанностей, т.е. реализует взаимное правопритязание сторон трудового договора. Процессуальные способы защиты связаны с деятельностью специально уполномоченных органов по рассмотрению трудовых споров и должны применяться тогда, когда уже материально-правовые способы себя исчерпали. Таким образом, правовой механизм разрешения трудовых споров мы рассматриваем как единство материально-правовых и процессуальных способов защиты как индивидуальных, так и коллективных трудовых прав. Критерием справедливости той или иной теоретической конструкции является ее практическая ценность. Соответственно, мы попытаемся применить вышеизложенный подход к исследованию правового механизма разрешения трудовых конфликтов, обратившись к анализу действующего российского законодательства и зарубежному опыту.

Эффективность существующих процедур разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров во многом зависит от того, как законодатель определяет момент возникновения трудового спора, тот момент, когда необходимо прибегнуть к помощи специальных органов, управомоченных рассмотреть трудовой конфликт. В действующем российском законодательстве нашла закрепление теоретическая конструкция, обоснованная В.И. Смолярчуком[1]. В соответствии с этой концепцией выделяются два понятия: «неурегулированные разногласия» и «трудовые споры». Это деление олицетворяет разные по своей природе явления, поскольку до обращения за разрешением разногласия в компетентные органы спора еще нет – он возникает лишь тогда, когда неурегулированное разногласие разрешается специальным юрисдикционным органом[2]. Попытка провести линию разграничения между разногласиями, разрешаемыми путем непосредственных переговоров сторон, и трудовыми спорами, разрешаемыми специальными органами, неизбежно приводит к выводу, что вне специального юрисдикционного (или согласительно-примирительного) органа спора не существует. А коль скоро так, то и законодатель не определяет в нормативном порядке процедуру разрешения конфликта усилиями самих спорящих сторон без создания или обращения в специальные органы. Эта позиция законодателя проявилась и в КЗоТ 1971 г. (ст. 204),

[1] См.: *Смолярчук В.И.* Законодательство о трудовых спорах. М., 1966. С. 11–12.

[2] См.: *Смолярчук В.И.* Права профсоюзов в регулировании трудовых отношений рабочих и служащих. М., 1973. С. 147.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

и в ТК РФ (ст. 381). Названное разграничение трудового спора и неурегулированных разногласий встречается и в ТК Республики Беларусь 1999 г. (ст. 377), и в ТК Казахстана 2007 г. (ст. 173). Отметим, что в теории гражданского процесса сложились две основные концепции определения споров о праве. Согласно процессуально-правовой концепции спор о праве рассматривается как разногласие сторон, приобретающее юридическое значение в момент обращения в орган по разрешению спора[1]. В современной теории трудового права такой подход находит своих сторонников[2].

Материально-правовая концепция спора о праве разногласия сторон рассматривает в рамках материального охранительного правоотношения[3]. Нам эта концепция представляется наиболее приемлемой применительно к трудовым спорам. В науке советского трудового права Л.А. Николаева предприняла попытку совместить эти две концепции. Она предлагала рассматривать трудовой спор в двух аспектах: материально-правовом и процессуально-правовом. Причем оба этих аспекта, как она полагала, применимы к одному и тому же спорному отношению. При этом понятие трудового спора в материально-правовом смысле предшествует процессуальному понятию трудового спора. С таким эклектическим соединением материальной и процессуальной сторон трудового спора нельзя согласиться. Трудовой спор всегда возникает как явление материального характера, существует между субъектами материального охранительного правоотношения и остается таковым, независимо от того, разрешается он самими сторонами или передается на рассмотрение уполномоченному органу. С передачей трудового спора в уполномоченный орган (примирительно-посреднический, юрисдикционный) он (спор) не превращается в процессуальное явление, а становится предметом процессуальных правоотношений.

Между тем наш законодатель придерживается процессуально-правовой концепции трудового спора. Согласно ТК РФ индивидуальный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных

[1] См.: *Гурвич М.А.* Судебное решение. Теоретические проблемы. М., 1976; *Чечот Д.М.* Субъективное право и формы его защиты. Л., 1968, и др.

[2] См.: *Александрова З.О. и др.* Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М., 2002. С. 985; *Лютов Н.Л.* Коллективные трудовые споры. Сравнительно-правовой анализ. М., 2007. С. 37.

[3] См.: *Елисейкин П.Ф.* Гражданское процессуальное правоотношение. Ярославль, 1973 и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Это означает, что трудовой спор возникает только с момента обращения в юрисдикционный орган. Согласно ст. 385 ТК РФ индивидуальный трудовой спор подлежит рассмотрению в комиссии по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем. Иными словами, работник вправе обратиться к работодателю за разрешением разногласий, но этому праву не корреспондирует обязанность работодателя вступить в переговоры. Действующее законодательство не устанавливает ни порядка, ни сроков, в течение которых работодатель обязан дать ответ работнику, ни санкций на случай невыполнения этой обязанности.

Интересно отметить, что Кодекс труда Республики Болгарии (1987 г.) предусматривал предварительные переговоры работника с работодателем в качестве обязательной стадии разрешения трудового спора. Факт достижения сторонами согласия удостоверялся протоколом, который имеет силу решения комиссии по трудовым спорам. Считалось, что требование работника отвергнуто, если администрация в семидневный срок с момента получения копии его заявления не приняла никакого решения[1]. В Великобритании Закон «О трудовых трибуналах» (1996 г.) предусмотрел, что первым и обязательным этапом при рассмотрении жалоб работников должны быть переговоры между сторонами конфликта, направленные на достижение взаимоприемлемого соглашения по его разрешению. До обращения в трибунал работнику предлагается предпринять попытку разрешения трудового спора на досудебной стадии в течение определенного срока в рамках Консультативной, согласительной и арбитражной службы (ACAS)[2]. Одной из современных тенденций реформирования трудового законодательства Бразилии является ускорение процесса рассмотрения

[1] Аналогичные предложения о внесении соответствующих процедурных правил проведения непосредственных переговоров работника с работодателем в ТК РФ (ст. 385) либо об установлении этих правил локальным нормативным актом (Положением о КТС) высказываются и современными российскими авторами (см.: *Костян И., Пискарев И., Шеломов Б.* О специализированных судах по трудовым делам и Трудовом процессуальном кодексе // Хозяйство и право. 2003. № 8. С. 36).

[2] См.: *Черняева Д.В.* Новейшие тенденции развития трудового права Великобритании // Труд за рубежом. 2006. № 3. С. 128–130.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

жалоб по трудовым спорам. Механизм удовлетворения жалоб может быть сформирован в компании в рамках переговоров между нанимателем и работниками на основе подписания соответствующего соглашения, которое имеет юридическую силу, равнозначную решению суда по трудовым спорам[1].

Такая позиция законодателя в ТК РФ на вычленение двух понятий: трудового спора и неурегулированных разногласий – ущербна как в теоретическом, так и в практическом плане. Представляется, что спорами являются не только разногласия, которые переданы на рассмотрение специального согласительного или юрисдикционного органа, «наличие разногласия между сторонами правоотношения означает само по себе наличие спора»[2]. В какой бы форме спор ни разрешался: путем соглашения между сторонами при непосредственных переговорах либо путем вынесения решений органом, рассматривающим этот спор, – спор имеет место в обоих случаях, и лишь разрешение его проводится в разных формах. При этом каждая из названных форм должна быть обеспечена правовым механизмом ее реализации. Иными словами, речь идет о единстве материально-охранительных и процессуальных способов защиты трудовых прав. В трудовом праве материально-охранительные способы защиты, которые реализуются в рамках доюрисдикционного разрешения конфликта, приобретают особое значение, в отличие от иных отраслей права. Это связано прежде всего с тем, что неотъемлемым элементом трудовых отношений является личностный наряду с организационным и имущественным. Поэтому так важно не обострять конфликт, а попытаться его разрешить в согласительном порядке усилиями самих спорящих сторон. В этой части особый интерес представляет рецепция вышеназванных положений зарубежного законодательства о порядке, сроках проведения переговоров спорящими сторонами и юридической силе согласованного и надлежаще оформленного сторонами решения.

Однако в своей правотворческой практике наш законодатель весьма непоследователен и в отношении коллективных трудовых споров он принимает несколько иное решение. Хотя и сохраняется определение коллективного трудового спора через дефиницию неурегулированных разногласий (ст. 398 ТК РФ), но при этом в ТК РФ определяется процедура переговоров конфликтующих сторон до создания согласитель-

[1] См.: *Костюнина Г.М.* Реформирование системы трудовых отношений в Бразилии // Труд за рубежом. 2006. № 4. С. 61.

[2] *Голощапов С.А., Толкунова В.Н.* Трудовые споры в СССР. С. 7.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ных органов через механизм взаимных прав и обязанностей спорящих сторон: порядок выдвижения требований работниками и их представителями (ст. 399), порядок и сроки рассмотрения требований работодателями (ст. 400). Обязанности представителей работодателя обеспечены санкцией на случай их невыполнения в виде дисциплинарного взыскания или административного штрафа, применяемых к представителям работодателей (ст. 416). Но при этом названная стадия разрешения конфликта усилиями спорящих сторон названа неурегулированными разногласиями, а момент возникновения коллективного трудового спора обусловлен днем сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщения работодателем (его представителем) в установленные сроки своего решения (ст. 398 ТК РФ).

Подытоживая сказанное, еще раз подчеркнем, что необходим единый подход к определению момента возникновения трудового спора, а следовательно, и законодательного оформления процедуры непосредственных переговоров сторон по разрешению не только коллективного, но и индивидуального трудового спора. Если переговорный процесс сторон не приносит результата, то трудовой конфликт переходит на следующую стадию разрешения в примирительно-посреднических или юрисдикционных органах (процессуальные способы защиты трудовых прав). Таким образом, трудовой спор как разногласие между работником (коллективом работников) и работодателем может разрешаться как в согласительном порядке путем непосредственных переговоров спорящих сторон, так и в органах по рассмотрению трудовых споров (КТС, примирительно-посреднических, судебных).

Таким образом, предмет трудового спора связан либо с применением действующего трудового законодательства, локальных нормативных актов, либо с установлением новых условий труда, не урегулированных законодательством или иным актом. Между тем в советской науке трудового права высказывались и иные определения трудового спора. Так, С.А. Голощапов считал, что трудовые споры – это не только споры, возникающие из трудовых правоотношений, но и споры, возникающие из производных от трудового правоотношений: по трудоустройству, по возмещению материального ущерба; правоотношений между профсоюзными и хозяйственными органами по вопросам производства, труда и быта, социального страхования работников и др.[1] Иными словами, широкая трактовка трудовых споров охватывала

[1] См.: *Голощапов С.А., Толкунова В.Н.* Трудовые споры в СССР. С. 13–15.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

трудовые споры по поводу регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (производных).

В современной литературе также можно встретить довольно широкие трактовки трудового спора. Так, предлагается в понятие трудового спора включить наряду с работниками и работодателями также и государство как сторону соглашения по вопросам социально-трудовых отношений, а предмет коллективных трудовых споров расширить за счет коллективных споров по поводу соблюдения действующего законодательства[1]. Между тем, на наш взгляд, государство, как правило, не является стороной коллективного трудового спора, так как оно не признается и стороной социального партнерства, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством (ст. 25 ТК). Более того, правовой механизм разрешения коллективных трудовых споров (согласительный, примирительно-посреднический) не обеспечивает разрешения по существу споров о праве.

Эффективность правового механизма разрешения трудовых споров во многом зависит от определения подведомственности трудовых споров. Подведомственность трудовых споров должна быть продиктована природой, характером трудового спора.

В теории трудового права этот «водораздел» между защитой трудовых прав и охраняемых законом интересов был обоснован И.С. Войтинским в контексте классификации трудовых споров на споры, охраняемые правом, и споры, не охраняемые правом, определены критерии их подведомственности[2]. По современной терминологии речь идет о спорах по поводу применения законодательства (спор о праве) и спорах по поводу установления новых условий труда (спор об интересе). Он утверждал, что трудовые споры об интересе могут разбирать и трудовые суды, но целесообразнее их рассматривать в примирительных камерах [3]. Был сделан важнейший вывод о том, что предметом примирительно-третейского разбирательства может быть всякий трудовой спор, в то время как судебному рассмотрению должны подлежать только споры, охраняемые правом.

В основе примирительно-третейского разбирательства, по теории И.С. Войтинского, лежат два основных принципа: принцип соглаше-

[1] См.: *Лютов Н.Л.* Коллективные трудовые споры. С. 47.

[2] См.: *Войтинский И.С.* Примирительные камеры в России. М., 1917; *Он же*. Промышленные споры и государственный третейский суд. М., 1917; *Он же*. Трудовые споры и регулирование труда на Западе. М., 1923, и др.

[3] См.: *Войтинский И.С.* Основные вопросы соглашения и арбитража. М., 1926. С. 10–18, 24–29, 44–61 и далее.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ния и принцип арбитража. На принципе соглашения строится примирительное разбирательство. Оно проявляется в двух организационных формах: непосредственное соглашение сторон и паритетные комиссии. Принцип арбитража лежит в основе третейского разбирательства. В отличие от принципа соглашения, он не равняется на соотношение сил спорящих сторон, а полагается на ту или иную третью силу, представленную в лице третейского судьи. При этом выделялись две формы трудового арбитража: добровольный и принудительный. И.С. Войтинский разделил все виды примирительно-арбитражных процедур на три вида: 1) без участия государственной власти; 2) государственное посредничество, т.е. содействие организации примирительно-третейского разбирательства при сохранении его добровольности; 3) государственное принуждение. Последнее могло выражаться: в обязательности передачи спора на разрешение примирительно-третейских учреждений; в обязательности участвовать в нем под угрозой штрафа за уклонение; в принудительной силе примирительных постановлений и третейских решений, например, через запрет локаута под угрозой уголовного преследования или гражданско-правовой ответственности, а также через признание стачки незаконной; в воздержании сторон от изменения условий труда, проведения забастовок и локаутов во время примирительно-третейского разбирательства[1]. Как видим, перед нами довольно целостная теоретическая концепция разбирательства трудовых споров, которая во многом отражала закономерности развития социально-трудовых отношений, поэтому в значительной своей части сохранила значение по сей день и в теории, и в практике трудового права.

В советском трудовом законодательстве, как отмечалось выше, далеко не во всех случаях проводилось жесткое разграничение споров о праве и споров об интересе в ключе их подведомственности. Но уже КЗоТ 1971 г. такое разграничение в отношении индивидуальных трудовых споров проводил довольно последовательно. КТС и суду были подведомственны споры по поводу применения трудового законодательства, коллективных и трудовых договоров. Трудовые споры по вопросам установления условий труда рассматривались администрацией предприятий, организаций и соответствующим профсоюзным органом.

ТК РФ (ст. 381) не разграничивает по подведомственности индивидуальные споры о праве и споры об интересе, устанавливая общую

[1] См.: *Войтинский И.С.* Основные вопросы соглашения и арбитража. С. 10–18, 44–61 и далее.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

подведомственность. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и (или) судами. Вряд ли это решение законодателя следует признать обоснованным, учитывая природу трудового спора. Но скорее всего законодатель руководствовался действующей Конституцией РФ и процессуальным законодательством. Согласно ГПК РФ заинтересованное лицо вправе обратиться в суд за защитой не только нарушенных или оспариваемых прав, свобод, но и законных интересов. Таким образом, индивидуальные споры об интересе подведомственны КТС и суду. Хотя очевидно, что в названных юрисдикционных судебных органах защите подлежат далеко не все интересы субъектов, а только те интересы, реализация которых сопряжена с установлением трудовых прав, с нарушением установленных законом пределов реализации интересов. Сравним два примера. Первый пример: у работника имеется интерес в использовании ежегодных отпусков только в удобное для него летнее время. Второй: этот работник – несовершеннолетний. Возникший трудовой спор в первом случае не может быть разрешен по существу в КТС или суде, так как у работодателя по закону отсутствует обязанность предоставить этому работнику отпуск в удобное для работника время. Этот трудовой спор об интересе может разрешаться только в согласительном порядке по принципу целесообразности. Иными словами, реализация интереса и превращение его в субъективное право допускаются лишь по соглашению сторон, запрещается одностороннее установление субъективных прав. В трудовом законодательстве, как правило, интересы субъектов предшествуют субъективному праву. И совсем другое дело в отношении несовершеннолетнего, так как по закону его интерес опосредован правом, которому корреспондирует соответствующая обязанность работодателя (ст. 267 ТК). Это трудовой спор о праве. Именно в этом случае результатом защиты субъективного права является его восстановление, т.е. восстановление всех компонентов, составляющих трудовое правоотношение: организационный (восстановление на работе), имущественный (возмещение материального ущерба, восстановление имущественной сферы), личностный (возмещение морального вреда). В случае охраны законных интересов результатом защиты является либо установление субъективных прав, либо устранение препятствий в реализации интересов. Однако столь одномерную оценку можно подвергнуть сомнению. КТС – паритетный орган, включающий представителей работодателя и работников, т.е. по своей правовой природе этот орган предназначен для осуществления примирения сторон, поиска компромиссных решений в вопросах по поводу

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

установления новых индивидуальных условий труда или изменения действующих (спор об интересе). Но при этом необходимо и принятие решения комиссией на паритетных началах, путем соглашения представителей работников и работодателей (как это было ранее в КЗоТ 1971 г.). По действующему законодательству КТС принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии (ст. 388 ТК РФ). Такой порядок принятия решения не является согласительным и практически неприемлем в отношении решений по спорам об интересе.

В современных исследованиях довольно часто встречаются суждения о низкой эффективности деятельности КТС, ставится вопрос о необходимости реформирования системы досудебного разбирательства индивидуальных трудовых споров. В частности, некоторым авторам представляется перспективным развитие трудового арбитража в качестве специализированного постоянно действующего третейского суда для разрешения не только коллективных, но и индивидуальных трудовых споров[1]. В качестве положительного примера приводится деятельность Московского трудового арбитражного суда для разрешения коллективных трудовых споров[2] и созданных в Санкт-Петербурге и Пензе центров примирительных процедур по трудовым спорам.

Коллективные трудовые споры как социальное явление и институт трудового права были генетически связаны с коллективным договором. Как указывал И.С. Войтинский, коллективный договор рождается как результат соглашения (примирительное разбирательство) и проводится в жизнь методом соглашения и арбитража (примирительное и третейское разбирательство)[3].

Коллективные трудовые споры, как правило, относятся к числу экономических споров (неисковых или споров об интересе) и имеют также единую подведомственность. Согласно ТК РФ коллективные споры возникают: а) по поводу установления и изменения условий труда; б) по поводу заключения, изменения и выполнения кол-

[1] См.: *Шмелева Н.С.* Практика разрешения индивидуальных трудовых споров в Российской Федерации и перспективы ее развития. М., 2004; *Она же.* Модельный Регламент Трудового арбитража (ad hoc) и посреднических процедур. М., 2004.

[2] Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров зарегистрирован в качестве юридического лица в организационно-правовой форме учреждения в апреле 2002 г. во исполнение соглашения социальных партнеров: Московской федерации профсоюзов, Московской конфедерации промышленников и предпринимателей и Правительства г. Москвы.

[3] См.: *Войтинский И.С.* Основные вопросы соглашения и арбитража. Примирительное и третейское разбирательство в капиталистических странах. М., 1926. С. 24.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

лективных договоров и соглашений; в) в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях (ст. 328). На наш взгляд, коллективные трудовые споры о выполнении коллективных договоров и соглашений являются спорами о праве, должны разрешаться в судебных органах. Трудно согласиться с предложенным законодателем средством разрешения такой категории споров, включая право на забастовку. Иными словами, коллективный трудовой спор – это разногласия сторон (представителей работников и работодателей) по поводу установления условий труда в коллективно-договорном и локальном порядке, которые разрешаются усилиями спорящих сторон и с участием примирительно-посреднических, арбитражных органов.

Таким образом, исковые трудовые споры – это споры о праве, а неисковые – об интересе. Суть спора о праве (спора по поводу применения действующего социально-трудового законодательства, коллективных и индивидуальных договоров и соглашений) заключается в том, что работники требуют либо восстановить права, принадлежащие им по закону или договору, либо устранить препятствия в реализации этих прав. Споры о праве по своей природе, как правило, требуют судебных способов разрешения или близких по функциям административно-арбитражных. Судебный орган рассматривает конфликт по существу на основании закона, и его решение обеспечивается принудительным исполнительным производством. Это могут специализированные трудовые суды (Бразилия, Германия, Испания, Мексика, Финляндия, Франция, Швеция и др.) или общие суды. При этом трудовые суды обычно создаются на паритетных началах из представителей работодателей, работников и государства, что служит проявлением принципов социального партнерства. Между тем во многих странах в качестве добровольной альтернативы допускаются и примирительно-посреднические и арбитражные процедуры разрешения спора о праве. Споры об интересе рассматриваются, как правило, в примирительно-посредническом порядке.

Суть спора об интересе (спора по поводу установления новых условий труда, заключения, изменения коллективного договора) состоит в том, что участники спора, чаще работники, обращаются с заявлением (просьбой) к работодателю установить новые условия труда, а работодатель вправе, но не обязан по закону эту просьбу удовлетворить. Трудовой спор об интересе по своей природе предполагает примирительно-посреднические процедуры. Примирительно-посреднические

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

органы рассматривают трудовой спор в согласительном порядке по принципу целесообразности, поэтому здесь важно найти общее компромиссное решение, которое устраивает конфликтующие стороны.

Таким образом, положение о том, что субъективные права защищаются законом, а законные интересы охраняются им, означает дифференциацию форм защиты трудовых прав и интересов. Субъективные трудовые права обеспечиваются по общему правилу юрисдикционной судебной защитой. Охраняемый законом интерес реализуется соглашением субъектов трудового права, а в случае возникновения конфликта интересов он разрешается обычно также в согласительном (примирительно-посредническом) порядке усилиями самих конфликтующих сторон или примирительно-посреднических органов. Исключение составляют трудовые интересы, реализация которых связана с нарушением пределов (порядка) их реализации. В этом случае трудовые интересы выступают самостоятельным объектом судебной защиты.

О трудовом процессе и трудовой юстиции

В 70-е годы XX в. в теории советского трудового права появились работы, в которых рассматривались проблемы трудового процесса и высказывалась идея самостоятельности в структуре трудового права, трудового процессуального права[1]. В тот период в общей теории права была обоснована концепция широкого понимания «юридического процесса»[2]. Она разделила ученых на два лагеря: сторонников «узкого» и «широкого» определения юридического процесса. Соответственно, и в теории трудового права ученые-трудовики не сошлись в мнениях по указанному поводу. Сторонники широкого понимания трудового процесса отождествляли его с правоприменительной деятельностью, т.е. с деятельностью органа управления, наделенного государственно-властными полномочиями. Так, Е.М. Акопова определяла трудовой процесс как «совокупность связанных внутренним единством процедурных, процессуальных, организационных норм, объективно сложившихся в нескольких отраслях права (трудового, административного, гражданско-процессуального), и норм общественных организаций, обеспечивающих процесс индивидуального регулирования общественно-трудовых отношений»[3]. Исходя из этого определения к процессу относилась не только деятельность по рассмотрению трудового

[1] См.: *Николаева Л.А.* Защита трудовых прав советских граждан. Алма-Ата, 1971.

[2] См.: *Горшенев В.М.* Способы и организационные формы правового регулирования в социалистическом обществе. М., 1972.

[3] *Акопова Е.М.* О понятии трудового процесса // Проблемы трудового права и права социального обеспечения. М., 1975. С. 163.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

спора, но и любая совокупность различного рода правоприменительных действий, исходящих от субъектов правоприменения. Имеются в виду любая регламентированная деятельность работодателя по изданию приказов, порядок наложения работодателем дисциплинарных взысканий, возмещение материального ущерба и т.д.

Сторонники узкого, или традиционного, определения трудового процесса связывали его с деятельностью юрисдикционных органов по рассмотрению трудовых споров (КТС, суд, вышестоящие органы и др.). Предмет трудового процесса, по их мнению, составляли отношения, складывающиеся между юрисдикционным органом по рассмотрению трудовых споров и лицами, заинтересованными в получении защиты[1]. При этом большинство авторов предлагали считать трудовой процесс институтом трудового права – трудовые споры[2], некоторые – подотраслью трудового права[3], а ряд ученых ратовали за самостоятельную отрасль права. По советскому трудовому законодательству, как уже отмечалось, трудовые споры рассматривали различные органы: КТС, профсоюзные органы, вышестоящие в порядке подчиненности органы, суды. Однако все ли названные способы разрешения трудовых споров охватывались понятием «трудовой процесс»? В советской теории трудового права содержались порой противоположные ответы на поставленный вопрос. Так, одни авторы отрицали самостоятельность трудового процесса, утверждая, что порядок разрешения трудовых споров в суде, КТС и профсоюзном органе по своей сущности примыкает к исковому производству и обслуживается гражданским процессом. Разрешение трудовых споров в вышестоящих органах в порядке подчиненности, а также споров по соглашению администрации и профсоюзного комитета, вышестоящих хозяйственных и профсоюзных органов охватывается административным процессом[4].

Другие авторы признавали самостоятельность трудового процесса, но трудовые процессуальные отношения определяли по-разному. В теории трудового права получили распространение две концепции трудового процессуального правоотношения. Одни ученые обосно-

[1] См. подробнее: *Лушникова М.В.* Трудовые споры в СССР. Ярославль, 1991. С. 23 и др.

[2] См.: *Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П.* Советское трудовое право: вопросы теории. М., 1978. С. 151, 152.

[3] См.: *Скобелкин В.Н.* Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих. Нормы и правоотношения. М., 1982. С. 31, 32.

[4] См.: *Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П.* Советское трудовое право: вопросы теории. С. 151, 152.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

вывали идею о едином трудовом процессуальном правоотношении, выделяя стадии его движения (развития). Так, В.И. Смолярчук утверждал, что отношения, связанные с возбуждением и рассмотрением трудового спора, можно рассматривать как единые процессуальные отношения по рассмотрению трудовых споров. Их единство проявляется при инстанционном порядке их разрешения: КТС – профком – суд[1]. В свою очередь А.И. Процевский охарактеризовал механизм движения единого трудового процессуального правоотношения, назвав две его стадии: первая стадия – трудовое процессуальное отношение, возникающее между КТС, профкомом, с одной стороны, и работником, администрацией предприятия, организации – с другой; вторая стадия – это гражданско-трудовое процессуальное правоотношение, возникающее между судом, с одной стороны, и истцом либо ответчиком – с другой[2]. При этом единство трудового процессуального правоотношения обусловливалось двумя факторами. Во-первых, советское трудовое законодательство предусматривало обязательное рассмотрение спора вначале в КТС, затем в профкоме, которое должно предшествовать по общему правилу обращению в суд, если иное не установлено законом. КТС являлась обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров. Профсоюзный комитет рассматривал трудовые споры в качестве следующей инстанции, если в КТС не было достигнуто соглашение сторон и по жалобам рабочих и служащих на решение этой комиссии. Во-вторых, по мнению сторонников единого трудового процессуального правоотношения, объединяющим началом в стадийности развития трудового процессуального правоотношения служит трудовой спор. Трудовая природа процессуального правоотношения будет оставаться таковой независимо от того, рассматривается ли трудовой спор согласительным органом, профкомом, судом. Эта теория единого трудового процессуального правоотношения в значительной части заложила фундамент для разработки современной концепции трудовой юстиции и Трудового процессуального кодекса, о которой речь пойдет ниже.

Вторая концепция трудового процессуального правоотношения строилась на отрицании «единого» трудового процессуального отношения и универсальности гражданского и административного процессов, которые обслуживают не только одноименные материальные отрасли права, но и другие смежные отрасли. Так, С.А. Голощапов пола-

[1] См.: *Смолярчук В.И.* Законодательство о трудовых спорах. С. 30–38.
[2] См.: *Процевский А.И.* Предмет советского трудового права. М., 1979. С. 185–186.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

гал, что рассмотрение трудовых споров в суде – типичный гражданский процесс, в вышестоящем по подчиненности органе – административный процесс, а трудовой процесс включает юрисдикционную деятельность профсоюзных органов по рассмотрению трудовых споров или деятельность других органов с участием представителей профсоюзов[1]. Таким образом, к трудовым процессуальным отношениям причислялись только процессуальные отношения, где органом по разрешению трудовых споров выступали КТС, профком, вышестоящий профсоюзный орган, рассматривающий спор совместно с вышестоящим хозяйственным органом. Отметим, что именно эта концепция трудового процессуального правоотношения стала основой дальнейшего развития российского трудового законодательства. Действующий ТК РФ включает соответственно две главы, специально посвященные порядку рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров. Порядок рассмотрения трудовых споров в судах регулируется ГПК РФ. Однако ТК РФ определяет некоторые особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде.

1. По выбору работника рассмотрению трудового спора в суде может предшествовать обращение в КТС, за исключением индивидуальных трудовых споров, которые рассматриваются непосредственно в судах (ст. 391 ТК РФ).

2. ТК РФ устанавливает сокращенные сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора по сравнению со сроками исковой давности, предусмотренными ГК РФ.

3. ТК РФ устанавливает особенности вынесения решений и исполнения решений по трудовым спорам об увольнении и переводах на другую работу (ст. 394, 396 ТК РФ), удовлетворении денежных требований (ст. 395, 397 ТК РФ).

Перечисленные особенности в целом учитывают природу трудового правоотношения и трудового спора, предоставляя работнику как менее социально защищенной стороне преференции в защите трудовых прав: наделение правом обращения в КТС только работника; освобождение от судебных расходов, выплата среднего заработка за все время вынужденного прогула; удовлетворение денежных требований работника в полном размере; немедленное исполнение решений о восстановлении на работе; ограничение обратного взыскания сумм, выплаченных по решению органов, рассматривающих индивидуальные тру-

[1] См.: *Голощапов С.А.* Понятие, виды, причины и подведомственность трудовых споров. М., 1980. С. 41.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

довые споры. Отметим, что КЗоТ 1971 г. ранее содержал ограничение по суммам оплаты вынужденного прогула (не более чем за три месяца) и удовлетворения денежных требований работника (не более чем за один год). Эти особенности удовлетворения денежных требований работника ограничивали его трудовые права, в связи с чем впоследствии они были отменены. В настоящее время назрела необходимость в конкретизации способов обеспечения исполнения обязанностей работодателем по спорам о своевременной и полной выплате заработной платы работникам.

В этой части заслуживает внимания постановление Пленума Верховного Суда РФ от 26 апреля 2007 г. № 22 «О внесении в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации поправок к проекту федерального закона № 384664-4 «О внесении изменений в некоторые законодательные акты Российской Федерации (в части совершенствования механизмов разрешения корпоративных конфликтов)»»[1]. Верховный Суд РФ предлагает дополнить ТК РФ специальной статьей «Меры по обеспечению иска по индивидуальным трудовым спорам» (ст. 393.1), в которой предусмотреть возможность ареста имущества работодателя по требованиям работников о взыскании заработной платы или иных выплат, предусмотренных трудовым договором или законодательством, а также запрет на меры по обеспечению иска, связанные с нарушением нормального функционирования юридического лица.

Ряд особенностей рассмотрения трудовых споров были сформулированы судебной практикой. Так, руководящая практика Верховного Суда СССР признавала истцом работника независимо от того, кто подал заявление о разрешении трудового спора в суд: работник или предприятие[2]. Эта позиция Верховного Суда «работник – всегда истец» была подвергнута обоснованной критике в науке советского трудового права, как порождающая неразрешимые ситуации при неявке работника в судебное заседание, изменении работником предмета иска и др.[3]

Между тем, на наш взгляд, в действующем ТК РФ сохранились некоторые особенности рассмотрения трудовых споров, которые пред-

[1] Документ опубликован не был.

[2] Постановление Пленума Верховного Суда СССР от 26 апреля 1984 г. № 3 «О применении судами законодательства, регулирующего заключение, изменение и прекращение трудового договора» // Бюллетень Верховного Суда СССР. 1984. № 3.

[3] См.: *Скобелкин В.Н.* Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих. Нормы и правоотношения. С. 131–134.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ставляются нам необоснованными и снижающими уровень гарантий трудовых прав работника. Речь идет о сокращенных сроках обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора (ст. 392 ТК РФ).

В теории трудового права юридическая природа рассматриваемых сроков определяется неоднозначно. Следует ли эти сроки считать сроками исковой давности или процессуальными? Мнения ученых по вопросу о правовой природе этих сроков разделились. Одни авторы относят эти сроки к категории процессуальных (процедурных), устанавливающих срок для совершения конкретного процессуального действия – подачи иска в суд[1]. В качестве доводов приводятся следующие аргументы. Во-первых, ст. 392 ТК РФ не предусматривает заявления другой стороны о пропуске срока как условия отказа в иске. Значит, суд независимо от заявления стороны проверяет соблюдение срока обращения во всех случаях и при уважительности причины пропуска может его восстановить. Во-вторых, пропуск истцом без уважительных причин сроков обращения в суд лишает его права на судебную защиту. Право на совершение процессуальных действий погашается с истечением установленного федеральным законом или назначенного судом срока (ч. 1 ст. 109 ГПК РФ). Между тем сложившаяся судебная практика трактует рассматриваемые сроки в качестве материально-правовых, т.е. сроков исковой давности по аналогии с ГК РФ (ст. 199). Такой подход нам представляется вполне обоснованным.

Так, в Обзоре законодательства и судебной практики Верховного Суда РФ за III квартал 2003 г., утвержденном постановлениями Президиума Верховного Суда РФ от 3 и 24 декабря 2003 г., указано, что поскольку в законодательстве не урегулирован порядок применения судом сроков обращения в суд, установленных ст. 392 ТК РФ, то следует на основании ч. 3 ст. 11 ГПК РФ применять норму, регулирующую сходные отношения (аналогию закона). Такой нормой может считаться ст. 199 ГК РФ. В этой связи применение последствий пропуска сроков на обращение с заявлением в суд за разрешением индивидуального трудового спора, установленных в ст. 392 ТК РФ, возможно только по заявлению стороны, участвующей в деле (ответчика), сделанному до вынесения решения судом первой инстанции.

[1] См.: *Комков С.А.* Сроки в трудовом праве Российской Федерации. Иркутск, 2006. С. 26; *Скобелкин В.Н., Передерин С.В., Чуча С.Ю., Семенюта Н.Н.* Трудовое процедурно-процессуальное право. Воронеж, 2002. С. 340–341; Трудовое право России: проблемы теории: Коллективная монография. Екатеринбург, 2006. С. 243–250.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

В последующем названная правовая позиция получила отражение и в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» в следующем изложении.

Судья не вправе отказать в принятии искового заявления по мотивам пропуска без уважительных причин срока обращения в суд (ч. 1 и 2 ст. 392 ТК РФ) или срока на обжалование решения комиссии по трудовым спорам (ч. 2 ст. 390 ТК РФ), так как Кодекс не предусматривает такой возможности. Не является препятствием к возбуждению трудового дела в суде и решение комиссии по трудовым спорам об отказе в удовлетворении требования работника в связи с пропуском срока на его предъявление.

Исходя из содержания абз. 1 ч. 6 ст. 152 ГПК РФ, а также ч. 1 ст. 12 ГПК РФ, согласно которой правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон, вопрос о пропуске истцом срока обращения в суд может разрешаться судом при условии, если об этом заявлено ответчиком.

При подготовке дела к судебному разбирательству необходимо иметь в виду, что в соответствии с ч. 6 ст. 152 ГПК РФ возражение ответчика относительно пропуска истцом без уважительных причин срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора может быть рассмотрено судьей в предварительном судебном заседании. Признав причины пропуска срока уважительными, судья вправе восстановить этот срок (ч. 3 ст. 390 и ч. 3 ст. 392 ТК РФ). Установив, что срок обращения в суд пропущен без уважительных причин, судья принимает решение об отказе в иске именно по этому основанию без исследования иных фактических обстоятельств по делу (абз. 2 ч. 6 ст. 152 ГПК РФ).

Если же ответчиком сделано заявление о пропуске истцом срока обращения в суд (ч. 1 и 2 ст. 392 ТК РФ) или срока на обжалование решения комиссии по трудовым спорам (ч. 2 ст. 390 ТК РФ) после назначения дела к судебному разбирательству (ст. 153 ГПК РФ), оно рассматривается судом в ходе судебного разбирательства.

В качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи).

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Полагаем, что необходима легализация в ТК РФ юридической конструкции сроков исковой давности с учетом требования «асимметричной» (повышенной) защиты трудовых прав работника. В этой части столь краткие сроки исковой давности по индивидуальным трудовым спорам (три месяца и один месяц) вызывают у нас сомнения.

Отметим, что проектом Федерального закона № 378628-4 «О внесении изменений в статью 392 Трудового кодекса Российской Федерации» (был внесен в Государственную Думу ФС РФ 22 декабря 2006 г.) предлагалось увеличить срок обращения работника в суд за разрешением индивидуального трудового спора с трех месяцев до одного года со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – с одного месяца до трех месяцев со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. Кроме того, предлагается дополнить ст. 392 ТК РФ новой частью, согласно которой течение срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора приостанавливается в случае обращения работника в органы Федеральной инспекции труда или прокуратуры, применения иных досудебных способов разрешения спора. К сожалению, рассматриваемый законопроект не получил поддержки и был рекомендован к отклонению Правовым управлением Аппарата Государственной Думы, Комитетом Совета Федерации по социальной политике, Верховным Судом Российской Федерации.

Между тем Конституционный Суд РФ считает сроки исковой давности по трудовым делам соразмерными, сбалансированными, т.е. обеспечивающими защиту интересов не только работника, но и работодателя, а также «нового» работника, занявшего рабочее место уволенного.

В определении Конституционного Суда РФ от 20 декабря 2005 г. № 482-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Деминой Г.С. на нарушение ее конституционных прав положениями части первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации и подпункта 1 пункта 2 статьи 25 Федерального закона «Об основах государственной службы Российской Федерации»» отмечается, что ч. 1 ст. 392 Трудового кодекса Российской Федерации согласуется с положением ст. 37 (ч. 4) Конституции Российской Федерации о признании права на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения. Предусмотренный ею для обращения в суд по делам об увольнении месячный срок направлен на быстрое и эффективное восстановление нарушенных прав работника, включая право на труд

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

и право на защиту от безработицы, в случаях незаконного расторжения работодателем трудового договора. Своевременность обращения в суд зависит от волеизъявления работника, а срок, пропущенный по уважительным причинам, может быть восстановлен судом. При этом отказ в восстановлении пропущенного срока может быть обжалован в кассационном или надзорном порядке. Установив именно такой, а не более продолжительный срок для обращения в суд в подобных случаях, законодатель учитывал как интерес работодателя, связанный с необходимостью укомплектовать штат работников, так и интересы нового работника, занявшего спорную должность и подлежащего увольнению в случае удовлетворения иска прежнего работника о восстановлении на работе.

Другой особенностью рассмотрения трудовых споров являются особенности вынесения решений по трудовым спорам об увольнении и переводе работника. Часть этих особенностей обоснована и отвечает социальному назначению отрасли трудового права, «ассиметричной защите прав работника». Речь идет о восстановлении работника на прежней работе. Если работник не желает восстанавливаться на работе, то по его выбору (заявлению) орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может либо ограничиться вынесением решения о выплате работнику среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы, либо изменить формулировку увольнения на увольнение по собственному желанию (ст. 394 ТК РФ). Однако данной статьей органу, рассматривающему индивидуальный спор, вменяется в обязанность в случае признания формулировки основания и (или) причины увольнения неправильной или не соответствующей закону привести эти формулировки в соответствие с формулировками настоящего ТК РФ или иного федерального закона. Заявления работника на сей счет не требуется. По сути в данном трудовом споре суд обязан по собственной инициативе выйти за пределы исковых требований работника. В этой связи вполне обоснованным, на наш взгляд, было обращение в Конституционный Суд РФ, но, к сожалению, с «отказным» результатом.

В определении Конституционного Суда РФ от 19 апреля 2007 г. № 240-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Половцева Игоря Николаевича на нарушение его конституционных прав положениями части пятой статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации и пункта 3 статьи 196 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации» отмечается, что ч. 5 ст. 394 Трудового

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

кодекса Российской Федерации, как видно из ее содержания, являясь производной от тех статей данного Кодекса, в которых предусмотрены основания прекращения трудового договора, а также его ст. 84.1, закрепляющей общий порядок оформления прекращения трудового договора и предусматривающей, в частности, что запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками данного Кодекса или иного федерального закона, направлена на восстановление нарушенных неправильной формулировкой основания или причины увольнения трудовых прав уволенного работника, а потому как сама по себе, так и во взаимосвязи с п. 3 ст. 196 ГПК Российской Федерации не может рассматриваться как нарушающая конституционные права и свободы граждан.

В настоящее время концепция широкого трудового процесса была возрождена В.Н. Скобелкиным и его учениками. Они считают, что наступило время заняться формированием новой отрасли, выделяющейся из системы трудового права, – трудового процедурно-процессуального права. При этом под трудовым процедурно-процессуальным правом понимается «объединение юридических норм, регулирующих на всех признаваемых государством уровнях процедурные и процессуальные отношения в сфере несамостоятельного труда»[1]. Предпринимается попытка обосновать в новой отрасли ее предмет, метод, принципы, источники, процедурные и процессуальные правоотношения и т.д. В структуре отрасли выделяются процедурные формы социального партнерства, процедуры локального нормотворчества, процедуры, связанные с реализацией права на труд, трудовым договором, с оплатой труда, использованием рабочего времени и времени отдыха, привлечением работников к дисциплинарной и материальной ответственности, рассмотрением индивидуальных и коллективных трудовых споров. По сути воспроизводится содержательная часть традиционной структуры отрасли трудового права, но с акцентами на процедурные нормы реализации субъектами своих трудовых прав и обязанностей. Другого и не могло быть, так как форму жизни закона нельзя оторвать от его содержания. Авторами этой концепции сформулирована идея о том, что все нормы как процедурного, так и процессуального характера должны быть перенесены в Трудовой процессуальный кодекс.

[1] *Скобелкин В.Н., Передерин С.В., Чуча С.Ю., Семенюта Н.Н.* Трудовое процедурно-процессуальное право. Воронеж, 2002. С. 16.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Если следовать логике авторов этой концепции и изъять из ТК РФ процедурные нормы и перенести их вместе с процессуальными нормами в будущий Трудовой процессуальный кодекс, то ТК превратится в декларацию. Материальные нормы отрасли, регулирующие права и обязанности субъектов трудового права, будут лишены процедуры их реализации. Между тем ни одна материальная отрасль права не обходится без процедурных норм[1].

Не вдаваясь в давнюю дискуссию о юридическом процессе, отметим, что по своей юридической природе правоприменительная деятельность весьма неоднородна. Она включает в себя как положительную позитивную деятельность, направленную на установление и бесконфликтную реализацию субъективных прав и обязанностей, так и правоохранительную, связанную с разрешением трудовых споров. В первом случае порядок реализации трудовых прав регулируется нормами материального права, во втором – процессуального. Трудовой процесс связан с деятельностью по защите нарушенных или оспариваемых трудовых прав. На наш взгляд, трудовой процесс объединяет особый порядок как юрисдикционной (в том числе примирительно-посреднической) деятельности по рассмотрению индивидуальных и коллективных трудовых споров, так и доюрисдикционного урегулирования конфликта усилиями спорящих сторон. В этом ключе трудовое процессуальное право может рассматриваться как процессуальная подотрасль трудового права.

В соответствии с рекомендациями парламентских слушаний «Проблемы совершенствования трудового законодательства и практики его применения» (12 ноября 2002 г.) Комитетом по труду и социальной политике Государственной Думы РФ велась работа по подготовке законопроекта Трудового процессуального кодекса РФ (ТПК РФ)[2]. Принятию ТПК РФ должно предшествовать создание системы специализированных судов по трудовым делам, которым должны быть подведомственны индивидуальные и коллективные трудовые споры, а также споры, вытекающие из отношений по социальному обеспечению, занятости населения, дела об оспаривании нормативно-правовых актов, ущемляющих права сторон трудовых отношений. Состав

[1] См.: *Молодцов М.В.* Материальные и процессуальные нормы в трудовом праве // Проблемы защиты трудовых прав граждан. М., 2004. С. 106–107.

[2] Концепция федеральной целевой программы «Развитие судебной системы России на 2007–2011 годы» (утв. Распоряжением Правительства РФ от 4 августа 2006 г. № 1082-р) не предусматривает введения специализированной трудовой юстиции (СЗ РФ. 2006. № 33. Ст. 3652).

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

специализированных трудовых судов предполагается формировать на основе принципов социального партнерства[1]. Более того, в концепции Модельного Трудового кодекса СНГ также содержатся рекомендации о легализации трудовой юстиции. В частности, указывается, что усилению защиты трудовых прав работников может способствовать создание специализированных трудовых судов в составе государственного судьи, а также представителя профсоюзов и представителя работодателей, которые могли бы избираться региональными органами профсоюзов и работодателей. К компетенции трудовых судов следовало бы отнести разрешение как индивидуальных, так и коллективных трудовых споров[2].

Судьба ТПК РФ и его концептуальные положения стали предметом научных дискуссий[3]. В ходе обсуждения сформировались два основных подхода к решению поставленной проблемы, соответственно прозвучали «за» и «против» принятия названного Кодекса. Эти подходы основаны на принципиальных теоретических разногласиях приверженцев той или иной позиции. При этом сторонники каждого подхода имеют довольно обоснованные и взвешенные аргументы с точки зрения как теории, так и практики. Едины они только в одном – в желании обеспечить защиту трудовых прав сторон эффективными и адекватными современным условиям процессуальными средствами. Сравним позиции сторон заявленной дискуссии по основным вопросам концепции создания трудовой юстиции.

1. *О природе трудовых споров и процессуальных особенностях их разрешения.* Сторонники принятия ТПК РФ считают, что особая природа социально-трудовых споров требует и учреждения специальных трудовых судов на социально-партнерских началах. Ныне действующая система разрешения трудовых споров разобщена, предполагает наличие значительного числа специальных органов, наделенных полномочиями разрешать трудовые споры (КТС, судебные органы, примирительная комиссия, посредник и др.). Кроме того, порядок разрешения трудовых споров регламентируется нормативными актами различной отраслевой принадлежности. По мнению ряда ученых, мировые судьи не обеспечивают эффективного рассмотрения трудовых споров. Дей-

[1] См.: *Костян И., Пискарев И., Шеломов Б.* Защита трудовых прав работника // Человек и труд. 2003. № 8. С. 43–52.

[2] Информационный бюллетень Межпарламентской Ассамблеи государств – участников СНГ. 2001. № 26.

[3] См.: Проблемы защиты трудовых прав граждан: Материалы научно-практической конференции / Под ред. А.С. Леонова. М., 2004.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ствующий ГПК РФ не учитывает особенностей трудового процесса. Гражданский процесс, основанный на принципах диспозитивности и состязательности сторон, оказывается малопригодным для реализации норм трудового права[1]. К таким особенностям приверженцы принятия ТПК РФ относят необходимость:

а) в обязательной доюрисдикционной, досудебной процедуре примирения сторон трудового спора. В настоящее время, по их мнению, отсутствует механизм правового регулирования отношений, возникающих на стадии доюрисдикционного разрешения трудовых споров;

б) в особом институте процессуального представительства работников в лице профсоюзов. В нормах ГПК РФ не содержится право представителей работников, в том числе профсоюзов, обратиться в суд в защиту прав и законных интересов отдельно взятого работника, если он возражает против исковых требований, не поддерживает их. Тем более не может ГПК РФ содержать правила защиты трудовых прав так называемых безымянных работников. Профсоюзы в силу членства должны иметь право защищать индивидуальные права работников, а также неопределенного круга лиц, в том числе и при осуществлении нормоконтроля, в частности при обжаловании нормативных правовых актов в сфере труда, заявлении требований о необходимости заключать коллективные договоры на предлагаемых условиях[2];

в) в активной позиции суда по сбору доказательств, так как стороны трудового правоотношения фактически неравны; необходима иная оценка доказательств, представленных работодателем. Работник должен получить процессуальные преимущества при ведении споров в сфере труда. В частности, бремя доказывания законности и обоснованности изданных работодателем приказов должно быть возложено на полномочных представителей работодателя. Для работодателя они должны быть только в письменной форме, работник может использовать и письменные доказательства, и иные, в том числе свидетельские, показания (так называемая асимметрия доказательств)[3].

Им возражают противники принятия ТПК РФ. Они не отрицают особенностей трудовых споров. Но считают, что некоторые перечисленные выше особенности можно предусмотреть в специальной главе

[1] См.: *Костян И.А.* О концепции Трудового процессуального кодекса // Проблемы защиты трудовых прав граждан. С. 31–39; *Миронов В.И.* Некоторые проблемы реализации норм трудового права // Там же. С. 180–182.

[2] См.: *Миронов В.И.* Указ. соч. С. 183.

[3] См. там же. С. 185.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

действующего ГПК РФ[1]. Кроме того, существующие сегодня проблемы разрешения трудовых споров в судах могут быть сняты в том числе путем перераспределения категорий трудовых дел по подсудности между мировыми судьями и первой инстанцией в федеральных районных судах общей юрисдикции. Одним из путей повышения эффективности судебной защиты станет и специализация судей по трудовым делам. Тем более что на практике в многосоставных федеральных судах вопрос о специализации судей по трудовым делам уже давно решен.

2. *О единстве и дифференциации гражданского процесса и единстве трудового права*. Ученые, поддерживающие концепцию создания специализированных трудовых судов, соответственно настаивают и на создании специального вида судопроизводства и принятии ТПК РФ. Эта позиция встречает принципиальные возражения другой стороны, которая остается на позициях единства и универсальности гражданского процесса. Отмечается, что гражданское процессуальное право исторически сложилось как единая отрасль, обслуживающая не только гражданское право, но и другие отрасли материального права. Модель «несколько материальных отраслей права – одна процессуальная отрасль» принята во многих странах мира. Одни ученые отмечают, что в настоящее время не существует массива правовых норм, достаточного для формирования полноценной отрасли. Законодатель с неизбежностью столкнется с необходимостью повторения фундаментальных основ гражданско-процессуального права[2]. Более того, трудовой процесс как самостоятельная форма судопроизводства не предусмотрен Конституцией РФ. В Конституции РФ (ст. 118) устанавливается конституционное, гражданское, административное и уголовное судопроизводство.

Л.Ю. Бугров отстаивает единство трудового права как отрасли. Он считает, что заслуживает поддержки предложение не о принятии Трудового процессуального кодекса, а об изменениях в Трудовом кодексе. Параллельное существование ТК РФ и ТПК РФ приведет неминуемо к тому, что мы разобьем трудовое право на две отрасли, что приведет к развалу отрасли трудового права изнутри[3]. И.О. Снигирева полагает, что рассмотрение трудовых споров в КТС и коллективных трудо-

[1] См.: *Ершов В.В.* Актуальные теоретические и практические проблемы защиты трудовых прав работников // Там же. С. 68–72.

[2] См.: *Нуртдинова А.Ф.* Концептуальные проблемы формирования специализированной трудовой юстиции // Там же. С. 125. С. 124–125.

[3] См.: *Бугров Л.Ю.* Спорные вопросы реализации российскими судами Трудового кодекса Российской Федерации // Там же. С. 62–63.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

вых споров в согласительном порядке регламентируется не процессуальными, а процедурными нормами. Эти нормы должны оставаться частью Трудового кодекса[1].

3. *О подведомственности дел трудовым судам.* Сторонники принятия ТПК обосновывают широкую компетенцию трудовых судов. Трудовые суды являются органами по разрешению не только индивидуальных трудовых споров, но и коллективных трудовых споров, споров в сфере занятости, социального обеспечения и обжалования нормативных актов о труде.

Другие ученые, которые не поддерживают идеи принятия ТПК, довольно аргументированно возражают. Во-первых, оспаривание нормативных актов о труде не имеет отраслевой специфики[2]. Во-вторых, коллективные трудовые споры по своей природе требуют примирительно-посреднических процедур их разрешения. Предметная компетенция трудовых судов в отношении коллективных трудовых споров ограничивается заявлениями о признании забастовок незаконными (ст. 413 ТК), о минимуме необходимых работ и услуг в ходе забастовки (ст. 412 ТК). В-третьих, споры в сфере занятости, социального обеспечения – это обжалование действий, бездействия должностных лиц государственных органов. В связи с разработкой Административно-процессуального кодекса эта категория дел будет подведомственна административной юстиции.

Обращение к зарубежному опыту определения компетенции трудовых судов дает весьма мозаичную картину. В одних странах трудовые суды рассматривают только индивидуальные трудовые споры (Испания), в других – индивидуальные и коллективные трудовые споры или часть коллективных споров (Дания, Финляндия, Норвегия, ФРГ), в третьих – не только трудовые споры, но и споры о социальном страховании и социальном обеспечении (Израиль)[3]. Таким образом, отсутствуют общепринятые критерии формирования компетенции трудовых судов. Решение многих вопросов трудовой юстиции обусловлено правовыми традициями, сложившимися в каждой стране.

4. *О зарубежном опыте трудовой юстиции.* И та и другая сторона ссылается в своих аргументах на зарубежный опыт трудовой юстиции. Однако зарубежная практика разнообразна и в равной степе-

[1] См.: *Снигирева И.О.* Трудовое законодательство в системе российского законодательства // Там же. С. 113–114.

[2] См.: *Нуртдинова А.Ф.* Указ. соч. С. 122.

[3] См.: *Киселев И.Я.* Организация и деятельность трудовых судов: зарубежный опыт. М., 1996; *Он же.* Сравнительное трудовое право. М., 2005. С. 266–276.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ни находятся доказательства для обеих сторон дискуссии. Трудовые суды в зарубежной практике либо встроены в общую судебную систему, либо, как в ФРГ, Бразилии, Израиле, имеют полностью автономную систему трудовых судов, наделенных широкой юрисдикцией. Так, в ЮАР трудовые суды не только разрешают индивидуальные трудовые споры, но и наделены исключительной компетенцией по спорам, связанным с нарушением права на объединение, признание забастовок и локаутов незаконными и др. При этом те ученые, которые возражают против принятия ТПК, подчеркивают, что в зарубежных странах рассмотрение трудовых споров в основном осуществляется по нормам гражданского процессуального законодательства. Даже в тех странах, где приняты специальные законы о трудовых судах, предусмотренные в них процессуальные особенности служат лишь дополнением к общим правилам гражданского судопроизводства[1]. Между тем эти процессуальные особенности широко учитываются в зарубежной практике трудовых судов. И.Я. Киселев, обобщив зарубежный опыт трудовой юстиции, отмечает, что процедура разрешения споров в трудовых судах более быстрая и менее дорогостоящая; суды проявляют большую инициативу в ведении судебного процесса, привлечении доказательств, их оценки, распределении бремени доказывания. Большое значение придается побуждению сторон к примирению на всех стадиях процесса, нередко используется специальная предсудебная стадия разбирательства[2].

Отметим, что Концепция Модельного Трудового кодекса (принята на 16-м пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств – участников СНГ: Постановление от 9 декабря 2000 г. № 16-7) предусматривает, что усилению защиты трудовых прав работников может способствовать создание специализированных трудовых судов в составе государственного судьи, а также представителя профсоюзов и представителя работодателей, которые могли бы избираться региональными органами профсоюзов и работодателей. К компетенции трудовых судов следовало бы отнести разрешение как индивидуальных, так и коллективных трудовых споров[3].

5. *Об исторических предпосылках.* Обе стороны дискуссии обращаются к истории вопроса, историческим предпосылкам российско-

[1] См.: *Абрамова О.В.* Судебная защита трудовых прав // Трудовое право. 2005. № 1. С. 50.

[2] См.: *Киселев И.Я.* Сравнительное трудовое право. С. 274, 275.

[3] Информационный бюллетень Межпарламентской Ассамблеи государств – участников СНГ. 2001. № 26.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

го опыта. Между тем история также не дает в этой части приоритета ни той, ни другой стороне. Выше мы писали и о не реализованных на практике законопроектах о трудовых судах, а также об актах о трудовых сессиях общих судов, и о специальных примирительно-посреднических органах (расчетно-конфликтные комиссии, примирительные камеры и т.д.) и вышестоящих по подчиненности органах, регламентировавших в советское время порядок разрешения трудовых споров.

Подведем итоги.

1. Классификация трудовых споров предопределяет порядок их разрешения. МОТ проводит эту классификацию, различая споры о праве и споры об интересах, с одной стороны, и с другой – коллективные и индивидуальные споры. Коллективные трудовые споры – это споры об интересах. Споры, связанные с выполнением условий коллективного договора (соглашения), являются спорами о праве и должны разрешаться в судебном порядке. Иное решение законодателя по данной категории споров представляется нам необоснованным. Споры о праве разрешаются по существу судебными (арбитражными) органами на основе принципа законности. Споры об интересах разрешаются в примирительно-посредническом порядке по принципу целесообразности и компромисса интересов спорящих сторон.

2. Полагаем, что в конечном счете сама идея трудовой юстиции получила поддержку обеих сторон вышеназванной дискуссии. Те ученые, которые сегодня не поддерживают концепции ТПК, в целом не отрицают актуальности и значимости трудовой юстиции. Однако они рассматривают эту идею как проблему «отдаленного будущего», переводят ее в плоскость исключительно теоретическую, обсуждаемую «на перспективу»[1]. В большинстве случаев отмечают, что создание «специализированной ветви» трудовой юстиции потребует финансового, материального, кадрового обеспечения судебной системы, которое в настоящее время в необходимом объеме предоставить не удастся. Теоретическая база концепции трудового процессуального права также нуждается в глубокой и всесторонней разработке.

26.3. Коллективные трудовые споры: порядок разрешения

В отличие от России, страны Запада имеют довольно продолжительную историю становления законодательства о разрешении коллективных трудовых конфликтов. Следует отметить, что в советский

[1] См.: *Нуртдинова А.Ф.* Указ. соч. С. 120; *Абрамова О.В.* Указ. соч. С. 45–51.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

период в 60–80-е годы XX в. социально-правовые аспекты коллективных трудовых конфликтов в зарубежных странах довольно полно и обстоятельно рассмотрены в монографических работах М.В. Баглая, И.Я. Киселева, В.И. Усенина и др.[1] Значение этих исследований трудно переоценить. В период развитого социализма официальной государственной идеологией отрицалась возможность существования коллективных трудовых споров в СССР. Общим штампом являлось утверждение о том, что на социалистических предприятиях, где трудовые отношения являются отношениями товарищеского сотрудничества свободных от эксплуатации людей, у администрации и работников в принципе не может быть антагонистических трудовых конфликтов, а отдельные споры, имеющие иногда место на предприятиях, объяснялись главным образом еще существующими пережитками прошлого в сознании людей. В этой связи советские ученые-трудовики могли исследовать теорию и практику разрешения коллективных трудовых споров только на примере зарубежного законодательства. Теоретические вопросы классификации трудовых споров, способов их разрешения, включая теорию права на забастовки и локауты, рассматривались в ключе «критики антимарксистских концепций трудовых конфликтов, государственных систем принудительного обеспечения социального мира». Но это было продиктовано официальной государственно-партийной идеологией, в противном случае названные исследования не прошли бы политической цензуры и не увидели свет. Тем не менее в названных исследованиях содержался глубокий анализ не только зарубежного законодательства, но и «буржуазных» теоретических концепций ученых «правого и левого толка» о примирительно-третейском рассмотрении трудовых конфликтов, понятия права на забастовку. Именно эти исследования послужили основой для восстановления российской системы разрешения коллективных трудовых споров в начале 90-х годов XX в.

В этой связи мы позволим себе остановиться лишь на основных, на наш взгляд, общих закономерностях функционирования систем разре-

[1] См.: *Баглай М.В.* Законодательство США в борьбе с забастовочным движением. М., 1960; *Он же.* Капитализм и социальная демократия. М., 1970; *Киселев И.Я.* Трудовые конфликты в капиталистическом обществе: социально-правовые аспекты. М., 1978; *Он же.* Трудовое право в условиях рыночной экономики: опыт стран Запада. М., 1992. С. 79–89; *Он же.* Сравнительное и международное трудовое право. М., 1999; *Сивачев Н.В.* Правовое регулирование трудовых отношений в США. М., 1972; *Попов А.А.* США: государство и профсоюзы. М., 1974; Труд, право, идеология / Под ред. С.Л. Зивс. М., 1982. С. 47–63; *Усенин В.И.* Социальное партнерство или классовая борьба? М., 1968.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

шения коллективных трудовых споров, которые представляют интерес в плане сравнительно-правового анализа российской правовой модели социального партнерства. В зарубежном законодательстве и коллективно-договорной практике проявляются тенденции увязывания определенных типов трудовых конфликтов с процедурами их разрешения, поэтому возможна условная типологизация различных способов рассмотрения трудовых споров. Для их разрешения применяются следующие способы: 1) судебный или административный; 2) примирение; 3) посредничество; 4) трудовой арбитраж. Применение этих процедур «характеризуется большой гибкостью: в различных странах можно видеть их самые разнообразные сочетания, причем наблюдается большая специфика в каждой стране... Единственное правило, характерное для всех стран, – это то, что коллективные экономические споры повсюду обычно разрешаются в рамках примирительно-третейской процедуры»[1]. Во многих странах классификация споров на индивидуальные и коллективные связана с разделением споров на юридические (споры о праве) и экономические (споры об интересах). Специалист МБТ Дж. Казале отмечал, что юридические споры могут быть либо коллективными, либо индивидуальными, тогда как споры в связи с интересами носят всегда коллективный характер[2].

Коллективные трудовые споры характеризуются особым субъектным составом и характером спора. Иными словами, коллективный спор затрагивает общие интересы единой группы (коллектива) работников, «предмет такого спора касается не персонально конкретных лиц, а любого работника, который вообще работает на данном предприятии либо работает на нем по данной профессии»[3].

В зарубежной практике особую категорию коллективных споров составляют споры о признании профсоюзов и споры о недобросовестной трудовой практике. Последние чаще всего возникают в связи с действиями, направленными на дискриминацию профсоюзов в сфере занятости. Так, британский Консолидированный закон о профессиональных союзах и трудовых отношениях 1992 г., Национальный закон о трудовых отношениях в США в определение трудового спора включают споры, связанные с представительством работников. В этой связи профсоюз рассматривается как самостоятельная сторона кол-

[1] *Киселев И.Я.* Трудовые конфликты в капиталистическом обществе. М., 1978. С. 117–118.

[2] См.: *Казале Дж.* Сравнительный обзор систем судов по трудовым спорам // Суды по трудовым спорам в Европе. М., 1997. С. 5.

[3] Советское трудовое право / Под ред. Н.Г. Александрова. М., 1972. С. 513.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

лективного трудового спора. В ранее действовавшем Законе о коллективных трудовых спорах (1995 г.) профсоюзы признавались стороной коллективного спора. В действующем ТК РФ законодатель избирает дифференцированный подход. В коллективных трудовых спорах на локальном уровне социального партнерства (на уровне организации, индивидуального предпринимателя-работодателя) профсоюзы вправе действовать только в роли представителей работников, выступать в трудовом споре от их имени и в их интересах. На иных уровнях социального партнерства (федеральном, региональном, отраслевом и др.) профессиональные союзы признаются стороной коллективного спора, действуют от своего имени, могут иметь самостоятельные интересы в трудовом споре.

Международно-правовое регулирование порядка разрешения трудовых споров носит в значительной мере установочный, «общий» характер. МОТ до сих пор не приняла конвенций, специально посвященных международным стандартам разрешения трудовых споров, хотя такие попытки предпринимались. Но слишком широкий диапазон примирительно-третейских, арбитражных и судебных процедур разрешения трудовых споров, исторически сложившийся в национальном законодательстве государств, не позволяет «остановиться на некой универсальной» модели, которую могли бы признать многие страны[1]. В этой связи МОТ до настоящего времени ограничивается более «гибкими» правовыми формами – рекомендациями. Так, Рекомендация МОТ № 92 о добровольном примирении и арбитраже (1951 г.) посвящена отдельным вопросам, касающимся добровольных процедур разрешения трудовых споров, и не охватывает всех форм примирения и арбитража. В частности, в названной Рекомендации указывается, что органы по добровольному примирению создаются на смешанной основе, из равного числа представителей от предпринимателей и трудящихся. Кроме того, отмечается, что примирительная процедура должна быть бесплатной и оперативной; сроки, которые могут устанавливаться национальным законодательством, должны определяться заранее и сводиться к минимуму. Рекомендация № 130 о рассмотрении жалоб на предприятии с целью их разрешения (1967 г.) относится исключительно к спорам о праве индивидуального характера. В других актах МОТ вопросы разрешения трудовых споров рассматриваются во взаимосвязи с другими трудовыми правами (Кон-

[1] См. подробнее: Доклад Административного совета МБТ на 262-й сессии, состоявшейся в марте–апреле 1995 г. Женева, 1995.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

венция МОТ № 84 о праве на объединение и регулирование трудовых конфликтов вне метрополии (1947 г.); Конвенция № 154 о содействии коллективным переговорам (1981 г.) и др.). Так, в Конвенции МОТ № 84 предусматривается необходимость содействия со стороны государства в осуществлении деятельности органов примирения, возложения на государственных должностных лиц функции рассмотрения трудовых конфликтов, поощрения к примирению и помощи сторонам в достижении справедливого урегулирования. Таким образом, в международно-правовых актах в качестве принципов разрешения трудовых споров называются принципы: 1)«мирного» разрешения споров на основании доброй воли сторон, добровольных форм примирения; 2) паритетных начал формирования органов по разрешению трудовых споров; 3) доступности и оперативного разрешения трудовых споров; 4) активной роли государства в оказании содействия сторонам в урегулировании трудового спора и др.

ТК РФ регламентируется порядок разрешения коллективных конфликтов посредством примирительно-посреднических процедур и как крайнее средство разрешения спора рассматривается забастовка. Из анализа данного закона, на базе международно-правовых принципов, а также известных нам из зарубежного опыта закономерностей построения процедур по разрешению трудовых конфликтов вытекают следующие характеристики примирительно-посреднических процедур, которые отражают их сущность, социальное назначение.

1. Примирительно-посреднические органы (примирительная комиссия, рассмотрение спора с участием посредника и (или) трудовой арбитраж) формируются с участием спорящих сторон и государственных органов по урегулированию коллективных споров. Последние осуществляют уведомительную регистрацию коллективного спора, проверяют в случае необходимости полномочность сторон трудового конфликта, ведут базу данных по учету трудовых арбитров и др. Таким образом, названные государственные органы коллективного трудового спора по существу не разрешают, а только выполняют функции содействия примирительно-посредническим процедурам. Кроме того, государственные органы по урегулированию коллективных споров выполняют также и превентивную функцию. Работники этих государственных органов наделены правом беспрепятственно посещать любых работодателей в целях урегулирования коллективных трудовых споров, выявления и устранения причин, порождающих эти споры (ст. 407 ТК РФ).

Отметим, это весьма «скромная» для государственного органа роль, тем более что закон не предусматривает существования иного неза-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

висимого постоянно действующего органа по рассмотрению коллективного конфликта. Примирительная комиссия, посредник и трудовой арбитраж представляют собой временные органы по разрешению конкретного спора.

В ТК РФ перечисленные процедуры рассмотрения коллективного трудового спора объединены одним термином – «примирительные процедуры». Между тем их следовало бы назвать примирительно-посредническими процедурами. Для этого есть основания. Примирение осуществляется самими заинтересованными сторонами через согласительные процедуры, примирительные комиссии. В то время как посредничество предполагает появление третьего независимого лица (посредника), которое рекомендует сторонам тот или иной вариант решения конфликта. Посредничество по закону может быть как принудительным (обязательным), так и добровольным. По ТК РФ рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательной стадией. Ни одна из сторон коллективного спора не вправе уклоняться от участия в примирительных процедурах (ст. 401). Рассмотрение коллективного спора с участием посредника определяется соглашением сторон коллективного спора (ст. 403 ТК РФ). Эта стадия является добровольной и проводится по соглашению сторон.

Посреднические методы в зарубежной практике часто связаны с арбитражными. Арбитр обычно разрешает спор по своему усмотрению и не связан с предложениями сторон. Так же как и примирительные процедуры, арбитраж может быть принудительным и добровольным. Посредническо-арбитражные органы могут создаваться самими сторонами спора, либо они могут прибегнуть к помощи независимых посредников и арбитров, либо в роли таковых выступают специальные государственные органы (Канада, Норвегия, США и др.).

Возвращаясь к ТК РФ, обратим внимание еще на один момент. Перечисленные выше органы мы объединили общим термином «примирительно-посреднические», хотя среди органов имеется и трудовой арбитраж. Между тем по характеру формирования (соглашением спорящих сторон) и юридической силе принимаемых решений трудовой арбитраж представляет собой разновидность посреднического органа. Это, вероятно, понимает и наш законодатель, предусмотрев возможность выбора спорящими сторонами обращения к посреднику или трудовому арбитражу. Трудовой арбитраж создается по общему правилу в случае, если стороны спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений (ст. 404 ТК РФ).

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

В Определении Верховного Суда РФ от 16 декабря 2005 г. № 78-Г05-65 особо подчеркивалось, что в соответствии с ч. 1 ст. 404 ТК РФ трудовой арбитраж создается в случае, если стороны этого спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений. Таким образом, закон связывает возможность использования этой процедуры не с решением сторон о переходе к этой процедуре, а с фактом достижения согласия об обязательном выполнении его решений. Заключение соглашения – это двусторонний добровольный процесс. Норма ч. 1 ст. 404 ТК РФ не может быть истолкована иначе, как наделяющая обе стороны коллективного трудового спора свободой выбора при передаче спора на рассмотрение в трудовой арбитраж. Предоставив сторонам коллективного трудового спора право принимать добровольное решение о создании трудового арбитража и тем самым об обязательности его решения, законодатель предоставил право каждой стороне, в том числе работникам, не согласиться с обязательностью этих решений и таким образом отказаться от использования указанной процедуры разрешения коллективного трудового спора. Ни в ст. 403, ни в ст. 404 ТК РФ нет нормы об обязательном рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Следовательно, трудовой арбитраж является добровольным. Из этого правила предусмотрено исключение. В случаях, когда в соответствии с ТК РФ в целях разрешения коллективного трудового спора не может быть проведена забастовка, создание трудового арбитража является обязательным и его решение имеет для сторон обязательную силу. При этом если стороны не приходят к соглашению о создании трудового арбитража, то решение по этим вопросам принимает соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров. Таким образом, речь идет о принудительном трудовом арбитраже как исключении из общего правила.

2. В ходе примирительно-посреднических процедур разрешается коллективный трудовой спор об интересе и, как исключение, коллективный спор о праве – спор о выполнении коллективных договоров, соглашений (ст. 398 ТК РФ). Такое исключение вызывает у нас сомнение по ряду причин. Итак, все иные споры о праве работников разрешаются в юрисдикционных органах (КТС, общие суды), т.е. в рамках процедуры, установленной для разрешения индивидуальных трудовых споров. Это важно подчеркнуть. Если работники объявляют забастовку по причине задержки выплаты заработной платы, то такая забастовка должна признаваться незаконной, так как это спор о праве, и каждый

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

работник в индивидуальном порядке защищает свои трудовые права, принадлежащие ему по закону. Примирительно-посреднические процедуры, которые должны предшествовать забастовке, в этой ситуации теряют смысл. Если нарушается закон, то о каком компромиссном решении спорящих сторон может идти речь? Например, широкое распространение в конце 90-х годов прошлого века получили забастовки в связи с невыплатой или задержкой работодателем заработной платы. Верховный Суд РФ, обобщая эту практику, подчеркнул, что прекращение работы, вызванное нарушением прав работников на своевременную оплату труда, является коллективной защитой индивидуальных трудовых прав. В этой связи забастовки не могут признаваться незаконными в силу ч. 3 ст. 1 Федерального закона от 23 ноября 1995 г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»[1].

В другом Определении Верховного Суда РФ от 7 июля 2006 г. № 82-Г06-2 отказано в удовлетворении заявления о признании забастовки незаконной, так как возникший между администрацией и работниками конфликт не носил характера коллективного спора, а представлял собой неразрешенные индивидуальные трудовые споры. Работники акционерного общества М., А., Н., П., цех по ремонту электрического оборудования, а также Г., Г.В. и Т., цех по ремонту котельного оборудования требовали в связи с реорганизацией осуществить перевод работников из ОАО «Курганэнергоремонт» в ООО «Кургантехэнерго» в соответствии с коллективным трудовым договором ОАО «Курганэнергоремонт» и ТК РФ, а также пресечь дискриминацию членов профсоюза «Защита» на Курганской ТЭЦ, в ОАО «Курганэнергоремонт» и ООО «Кургантехэнерго», организованную и исполняемую группой должностных лиц этих предприятий.

Аналогичная, на наш взгляд, складывается ситуация в отношении коллективных споров о выполнении условий коллективного договора. Не вызывает возражений рассмотрение в ходе примирительно-посреднических процедур коллективных споров по вопросам заключения и изменения коллективного договора, соглашения, а равно признания правомочности сторон в коллективных переговорах. Но совершенно иное дело – спор о выполнении подписанного сторонами коллективного договора. Тем более что в ТК РФ под индивидуальным трудовым спором также понимается спор по поводу применения коллективного договора, соглашения. В этой связи на коллективные трудовые спо-

[1] См.: Некоторые вопросы судебной практики по гражданским делам. Обзор судебной практики Верховного Суда РФ // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1998. № 8–10.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ры по поводу выполнения коллективного договора следует либо распространить общий порядок разрешения споров о праве, либо законодательно разграничить понятия индивидуального спора по поводу применения условий коллективного договора, соглашения и коллективного спора по поводу выполнения условий коллективного договора, соглашения.

Между тем отметим, что законодательство зарубежных стран дает нам немало примеров «смешанного» предмета коллективных трудовых споров. Так, в Греции для разрешения экономических и юридических коллективных споров используются исключительно примирительно-третейские процедуры, состоящие из примирения, посредничества и арбитража.

Таким образом, коллективный трудовой спор – это спор об интересе, одной из сторон которого всегда должен выступать коллектив работников. Речь идет не о некой группе работников, а о коллективном образовании, отвечающем формализованным в законе признакам. Хотя наш законодатель и отказался от понятия «трудовой коллектив», заменив его на аморфное понятие «работники предприятия, организации», но тем не менее без категории коллективного образования (субъекта) не обойтись ни в теории трудового права, ни в практике применения законодательства о коллективных трудовых спорах. В этой связи считаем, что общепризнанную классификацию трудовых споров на индивидуальные и коллективные по субъектному составу необходимо дополнить – назовем их так – групповыми трудовыми спорами.

Коллективный трудовой спор, в отличие от группового спора, должен определяться двумя основными критериями. Во-первых, субъектом такого спора является коллектив работников организации в целом, филиала, представительства или обособленного структурного подразделения. Если требования выдвигаются представительным органом работников организации (филиала, представительства, обособленного структурного подразделения), они должны утверждаться на соответствующем собрании (конференции) работников (ст. 399 ТК РФ). Так, бригада, работники цеха, отдела или иного структурного подразделения предприятия, организации не являются субъектами коллективного трудового спора, а следовательно, и носителями права на забастовку. Во-вторых, коллективные требования выдвигаются на общем собрании (конференции) коллектива работников организации (филиала, представительства, обособленного структурного подразделения) большинством голосов работников, если в нем участвуют

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

более половины работающих. Конференция считается правомочной, если на ней присутствуют не менее двух третей избранных делегатов (ст. 399 ТК РФ).

Отсутствие перечисленных критериев коллективного трудового спора означает наличие группового спора, который разрешается в том же порядке, что и индивидуальные трудовые споры. Субъекты названного спора не имеют права на забастовку как крайнюю меру разрешения трудового конфликта. Выделение категории групповых трудовых споров вновь возвращает нас к предшествующим выводам о необходимости нормативного регулирования процедуры разрешения споров о праве путем переговоров сторон и споров об интересе – в рамках согласительных процедур. Последние также должны быть обеспечены правовым механизмом реализации: порядок, сроки рассмотрения и исполнения совместных решений. Такие споры по охвату числа работников могут незначительно по количественным критериям «не дотягивать» до признания их коллективными. Поэтому полагаем, что необходимо дополнить действующее трудовое законодательство указанием на существование групповых трудовых споров. Эта категория споров должна «идти через запятую» с индивидуальными трудовыми спорами. Отметим, что в Италии любые трудовые споры юридического характера, стороной которых является группа работников или если затронуты групповые интересы, могут рассматриваться в этой стране исключительно как набор индивидуальных трудовых споров, работники выступают в качестве соистцов и решения носят самостоятельный юридический статус в отношении каждого отдельного работника[1]. В литературе отмечается, что российская система мирного разрешения коллективных трудовых споров более всего напоминает французскую. Так же как и во Франции, только коллективные споры могут рассматриваться с помощью примирительных процедур. При этом во Франции, так же как и в России, соединение индивидуальных требований работников, связанных с коллективным соглашением, признается индивидуальными спорами и, таким образом, находится в юрисдикции трудовых судов[2].

3. Законодательство о коллективных трудовых спорах устанавливает обязательность (принудительность) примирительной процедуры и добровольность посредническо-арбитражной (за исключением принудительного трудового арбитража). Ни одна из сторон коллективного трудово-

[1] См.: *Лютов Н.Л.* Коллективные трудовые споры. С. 186.
[2] Там же. С. 198.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

го спора не вправе уклониться от участия в этих процедурах. Рассмотрение коллективного трудового спора в примирительной комиссии является обязательной для сторон стадией его разрешения. В случае уклонения одной из сторон коллективного трудового спора от участия в создании или работе примирительной комиссии коллективный трудовой спор передается на рассмотрение в трудовой арбитраж (ст. 406 ТК РФ). Эта санкция организационного характера, применяемая в случае нарушения законодательства одной из сторон, носит декларативный характер. Рассмотрение трудового спора в трудовом арбитраже предполагает наличие письменного соглашения сторон об обязательности выполнения его решений, участие представителей сторон в разрешении спора. Между тем одна из сторон и в указанной ситуации может продолжить уклонение от участия в примирительно-посреднических процедурах.

Рассмотрение коллективного спора с участием посредника и в трудовом арбитраже носит добровольный характер. Стороны коллективного трудового спора могут пригласить посредника и определить процедуру разрешения спора с участием посредника (ст. 403 ТК). Трудовой арбитраж создается по соглашению сторон трудового спора (ст. 404 ТК РФ). Как уже отмечалось, исключение составляет принудительный арбитраж в случаях, когда закон запрещает проведение забастовок в целях разрешения коллективного спора (ст. 413 ТК РФ).

Представители работодателя, уклоняющиеся от участия в примирительных процедурах, привлекаются к дисциплинарной или административной ответственности (ст. 416 ТК РФ). Кроме того, в случае уклонения работодателя от создания трудового арбитража работники могут приступить к проведению забастовки (ст. 406 ТК РФ). В отношении работников применяется особая санкция, назовем ее санкцией организационного характера, – это признание судом забастовки незаконной, как объявленной без учета сроков и примирительных процедур (ст. 413 ТК).

В данной связи следует отметить, что в Рекомендации МОТ № 92 (1951 г.) речь идет о добровольном примирении и арбитраже. В этой связи Комитет по свободе объединений МОТ подчеркнул, что во многих странах законодательство оговаривает, что до объявления забастовки следует полностью использовать возможности процедур примирения и посредничества. Такие механизмы тем не менее должны преследовать единственную цель – способствовать переговорному процессу и не усложнять его чрезмерно или затягивать, так что законная забас-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

товка становится практически неосуществимой[1]. Принудительный арбитраж в целом, по мнению экспертов МОТ, противоречит принципу добровольного участия в переговорах по коллективному договору, установленному Конвенцией № 98. Однако возможны исключения. Принудительный арбитраж как средство разрешения спора может применяться как по инициативе государственных властей, так и по инициативе сторон. В отношении принудительного арбитража по инициативе государства Комитет по свободе объединения высказался довольно однозначно: такой арбитраж приемлем только в случае забастовок в жизненно важных службах в строгом смысле этого термина, в случае острого национального кризиса или на государственной службе. Принудительный арбитраж по соглашению сторон не исключается из практики, если только он оговорен в коллективном договоре в качестве средства разрешения конфликтов или если его одобрили стороны в процессе переговоров по проблемам, породившим этот спор[2].

4. Решение примирительно-посреднических органов обязательно для сторон. В соответствии с ТК РФ соглашение, достигнутое сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора, оформляется в письменной форме и имеет для сторон коллективного спора обязательную силу (ст. 408). Решение примирительной комиссии оформляется протоколом, который имеет для сторон обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением примирительной комиссии (ст. 402). Рассмотрение коллективного спора с участием посредника завершается принятием согласованного решения в письменной форме или протоколом разногласий (ст. 403), а решение трудового арбитража приобретает для сторон обязательную силу, если стороны заключили письменное соглашение об их выполнении (ст. 404). Согласно ТК РФ представители работодателя и работников, виновные в невыполнении обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, привлекаются к административной ответственности (ст. 416). Между тем согласно КоАП РФ 2001 г. юридическая ответственность за невыполнение обязательств по соглашению, достигнутому сторонами в результате названных примирительных процедур, возложена только на представителей работодателя. Но в состоянии ли указанные меры обеспечить исполнение этих решений? Не исключено, что представителю работо-

[1] См.: *Жернигон Б., Одеро А., Гуидо Г.* Принципы МОТ в отношении права на забастовку. Женева: МБТ, 2001. С. 26.

[2] См. там же. С. 26–27.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

дателя обойдется дешевле оплачивать административные штрафы, чем выполнять достигнутое соглашение. И здесь наш законодатель нашел весьма сомнительное разрешение этого вопроса. Так, согласно ст. 406 ТК РФ работники имеют право на забастовку, если работодатель не выполняет решения трудового арбитража. Встает вопрос: а как же быть с указанным в законе условием об обязательности для сторон решений примирительных органов и с юридической ответственностью представителей работодателя? Ответ один: они остаются декларативными условиями, а законодатель стоит на позиции добровольного исполнения решений примирительных органов и принудить работодателя к их исполнению можно через механизм забастовки. В таком случае эффективность и значимость обязательных примирительно-посреднических процедур сводится к нулю. Становятся понятными игнорирование со стороны работников указанных процедур и столь распространенная практика объявления забастовки без их соблюдения.

В обзорах судебной практики Верховного Суда РФ отмечалось, что при разрешении споров, связанных с признанием забастовок незаконными, судам следует тщательно проверять доводы участников спора об уклонении от проведения примирительных процедур разрешения коллективных трудовых споров. В зависимости от того, какая из сторон в споре уклонилась от соблюдения примирительной процедуры, суду следует принимать решение по заявлению о признании забастовки незаконной. Так, в Определении Верховного Суда РФ от 28 мая 1999 г. № 56-Г99-8 подчеркивалось, что в удовлетворении заявления о признании незаконной забастовки отказано правомерно, поскольку со стороны администрации предприятия были допущены нарушения порядка и сроков разрешения коллективного трудового спора. Из материалов дела усматривалось, что администрация ОАО «Холдинговая компания «Дальзавод»» уклонилась от проведения примирительных процедур. В связи с тем, что именно со стороны администрации были допущены нарушения порядка и сроков разрешения коллективного трудового спора, суд обоснованно отказал в удовлетворении требований администрации ОАО «Холдинговая компания «Дальзавод»» о признании забастовки работников незаконной.

На наш взгляд, в ТК РФ имеет место неудачная рецепция законодателем зарубежного опыта рассмотрения коллективных трудовых споров, выразившаяся в половинчатом решении. Попытка нашего законодателя «усидеть на двух стульях» не увенчалась успехом, поскольку вопрос должен решаться последовательно в одном из двух направлений. Во-первых, если мы признаем принудительность (обязательность)

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

примирительно-посреднических процедур, то и принятые в ходе этих процедур согласованные сторонами решения должны быть обязательны к исполнению независимо от желания сторон и их предварительной договоренности об этом. Таким решением вопроса мы не перечеркиваем права на забастовку. Это не является антизабастовочной мерой, так как по закону отсутствие согласованного в примирительно-посреднических органах решения (например, составлен протокол разногласий) открывает дорогу к реализации права на забастовку в установленном законом порядке. Во-вторых, если мы признаем добровольность исполнения решений примирительно-посреднических органов, то этому должна соответствовать и добровольность примирительно-посреднических процедур. Именно о такой форме добровольного трудового посредничества и арбитража идет речь в названной ранее Рекомендации МОТ № 92 (1951 г.).

Таким образом, решение поставленной проблемы нам видится в следующем ключе. Сохранение в законе принудительных примирительно-посреднических процедур отвечает современному состоянию правового регулирования социально-трудовых отношений, когда коллективно-договорное и индивидуально-договорное регулирование находится в стадии формирования. Это тем более актуально, когда становление методов регулирования социальных и трудовых отношений приходится на период переходной нестабильной экономики. Вместе с тем под согласованные сторонами решения примирительно-посреднических органов следует подвести правовой механизм принудительного исполнения этих решений. Если в законе заявлена обязательность примирительно-посреднических процедур, то им должна соответствовать обязанность сторон следовать этим решениям, которые обеспечиваются принудительным исполнением на случай уклонения одной из сторон от выполнения этой обязанности. При этом должен быть задействован не механизм юридической ответственности стороны-нарушителя, а механизм приведения в жизнь решения примирительно-посреднических органов.

В последнем случае допустим, по нашему мнению, следующий вариант решения проблемы. Он состоит в предоставлении судам права оформления исполнительного производства по таким решениям. Это ассоциируется с аналогией предоставления работником в суд удостоверения на принудительное исполнение решения КТС (ст. 389 ТК). В нашем случае суд не будет рассматривать трудовой конфликт по существу. Это коллективный спор об интересе, и он явно не в компетенции суда. Суд проверит соблюдение процедуры и оформит исполнитель-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ный лист на принудительное исполнение. Это вполне реально, так как примирительно-посреднические процедуры должны сопровождаться письменными протоколами и письменными решениями.

Подведем итоги.

1. Примирительно-посреднические органы (примирительная комиссия, рассмотрение спора с участием посредника и (или) трудовой арбитраж) формируются с участием спорящих сторон и государственных органов по урегулированию коллективных споров.

2. В ходе примирительно-посреднических процедур разрешается коллективный трудовой спор об интересе и, как исключение, коллективный спор о праве – спор о выполнении коллективных договоров, соглашений.

3. Законодательство о коллективных трудовых спорах устанавливает обязательность (принудительность) примирительной процедуры и добровольность посредническо-арбитражной (за исключением принудительного трудового арбитража). Ни одна из сторон коллективного трудового спора не вправе уклониться от участия в этих процедурах.

4. Решение примирительно-посреднических органов обязательно для сторон. В соответствии с ТК РФ соглашение, достигнутое сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора, оформляется в письменной форме и имеет для сторон коллективного спора обязательную силу.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Глава 27. Право на коллективные способы самозащиты (забастовки и локауты)

Законодательство о забастовках формировалось от категорического их запрета и квалификации как преступлений (французский закон Ле-Шапелье (1791 г.), английские антикоалиционные законы (1799–1800 гг.)) до их легализации – вначале через признание свободы работников на объединение, а затем и через провозглашение этого права на уровне конституций. Впервые в мире это было сделано в Конституции Мексики в 1917 г., и это не случайно. Первая исторически зафиксированная забастовка состоялась в Мексике еще в 1582 г., когда церковные певчие отказались выполнять свои обязанности в знак протеста против уменьшения их жалованья. Позднее право на забастовку возведено в ранг конституционных прав в Конституциях Франции в 1946 г. и Италии в 1947 г.

В России, как и в большинстве стран Запада, первоначально был установлен запрет забастовок под угрозой уголовного наказания согласно Уложению о наказаниях уголовных и исправительных (1845 г.)[1]. Под напором революции уголовная ответственность за экономические стачки была отменена Временными правилами «О наказуемости наиболее опасных проявлений в забастовках» от 2 декабря 1905 г. В Уложении о наказаниях сохранили силу только статьи, предусматривающие ответственность не за стачки как таковые, а за сопровождающие их насильственные действия забастовщиков, повреждение имущества предприятий и покушение на свободу труда. Вместе с тем названные Временные правила признавали незаконными и устанавливали уголовную ответственность за забастовку в сфере существенных услуг и на предприятиях, прекращение деятельности которых угрожало безопасности государства или создавало угрозу общественного бездействия. Государственным служащим запрещалось принимать участие в забастовке под угрозой лишения права занимать должности на государственной службе.

Крайним средством разрешения коллективных трудовых споров были стачки, а также бойкот и лабель (лебель). Отметим, что экономические стачки в России были фактически легализованы только

[1] См.: *Полянский Н.Н.* Стачка рабочих и уголовный закон. СПб., 1907.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

в 1905 г., хотя они имели место уже в 70–80-х годах XIX в. Определенный интерес представляют требования стачечников, которые зачастую добивались не односторонних уступок, а компромисса, как бы мы сказали, в духе социального партнерства. Так, знаменитая Морозовская стачка, состоявшаяся на ткацкой фабрике г. Владимира в январе 1885 г., одним из главных требований, наравне с повышением заработной платы, имела изменение системы взимания штрафов. Стачечники не требовали их отмены, а только назначения арбитражной комиссии, состоявшей наполовину из рабочих и наполовину из мастеров. Такой комиссии должны были передаваться полномочия выносить постановления о штрафах[1].

После крупной стачки на Бакинских нефтяных промыслах, которая переросла во всеобщую стачку на Юге России, в декабре 1904 г. заключается первое в России регионально-отраслевое коллективное соглашение, предусматривающее сокращение рабочего дня до 9 часов в сутки, установление гарантированного минимума заработной платы, выплату рабочим квартирных денег и ряд других условий. Министерство торговли и промышленности во главе с министром Д.А. Философовым и управляющим отделом промышленности В.П. Литвиновым-Фалинским активно проводило идею о созыве в Баку совещания представителей нефтепромышленников и рабочих с целью создания постоянно действующей примирительной организации (камеры) для регулирования трудовых конфликтов. По мере спада революционного движения эта совещательная кампания все более саботировалась как со стороны предпринимателей, так и со стороны центра в лице П.А. Столыпина[2]. В то же время 2 декабря 1905 г. были утверждены Временные правила «О наказуемости наиболее опасных проявлений в забастовках», согласно которым были легализованы экономические стачки. Это было сделано под напором стачечной волны, и со стороны политического режима данная мера носила вынужденный и половинчатый характер.

Гораздо менее известны такие формы давления на предпринимателя при разрешении трудового спора, как бойкот и лебель. «Бойкот» происходит от имени англичанина Ч.К. Бойкота, управляющего имением лорда Ирна в Ирландии. В конце 70-х годов XIX в. он потребо-

[1] См.: *Плеханов Г.В.* Забастовка в России (Морозовская стачка) // Русский рабочий в революционном движении. Л., 1989. С. 149.

[2] См.: *Потолов С.И.* Царизм, буржуазия и рабочий вопрос в первой русской революции (Бакинская совещательная компания 1906–1908 гг.) // Рабочие и российское общество. Вторая половина XIX – начало XX вв. СПб., 1994. С. 70–137.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

вал от фермеров и рабочих, арендовавших земли лорда, через суд накопившиеся недоимки. В ответ арендаторы перестали иметь с ним дело и в 1880 г. вынудили к отъезду в Англию. Наибольшее распространение бойкоты получили в США, где профсоюзы призывали не покупать продукцию предприятий, на которых возникали экономические споры или иные конфликты. В России бойкоты впервые были организованы в 1905–1907 гг. Лебель являлся своеобразным дополнением к бойкоту, когда в организованном порядке рекомендовалось покупать продукцию конкурента предприятия, на котором были трудовые конфликты. Лебелем назывался небольшой ярлык, который вкладывался при упаковке в рекомендуемую для покупки продукцию[1].

В дореволюционной России отсутствовала специальная нормативная база примирительно-третейского разбирательства, в связи с чем стачки стали одной из основных форм разрешения трудовых споров. Не случайно отечественные ученые в начале XX в. достаточно редко обращались к изучению примирительно-посреднической практики[2] в противовес большому объему как российской, так и переводной литературы, посвященной забастовкам[3]. Неоднозначно трактовались правовые последствия стачки. Французская «теория расторжения», принятая практикой французского кассационного суда и обоснованная ученым-трудовиком М. Капитаном, основывалась на том, что сам факт участия в стачке служит основанием расторжения договора найма на неопределенный срок, причем по инициативе работника. Первые российские ученые-трудовики, в том числе Л.С. Таль и И.С. Войтинский, были сторонниками «теории приостановления», воспринятой и дореволюционной судебной практикой. И.С. Войтинский сформулировал два вывода. Во-первых, стачечник может быть уволен работодателем только по истечении двух недель неявки на работу, так как прекращение трудового договора по инициативе работника возмож-

[1] См.: *Быков А.Н.* Два могущественных средства борьбы с предпринимателями: бойкот и лебель. М., 1906. С. 3 и далее.

[2] См.: *Войтинский И.С.* Стачки и рабочий договор по русскому праву. СПб., 1911; *Миклашевский А.Н.* Арбитраж и соглашение в промышленных спорах. Юрьев, 1907; *Полянский Н.Н.* Право забастовок и обязательный арбитраж // Право. 1906. № 5. С. 404–412, и др.

[3] См.: *Адлер В.* Массовая стачка. СПб., 1906; *Громан В.В.* Материалы к вопросу о мерах по борьбе с забастовками. М., 1914; *Кулишер И.М.* Рабочие союзы, стачки и германский проект наказуемости стачек // Вестник права. 1899. № 10; *Миклашевский А.Н.* Стачки и социальный вопрос. СПб., 1905; *Скаржинский Л.Б.* Забастовки и рабочие сотоварищества. СПб., 1905; *Янжул И.И.* Забастовки или стачки рабочих и чиновников, их значение, критика и возможность их замены. СПб., 1906, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

но не ранее двух недель после предупреждения об этом другой стороны. К тому же целью стачки является не расторжение договора, а достижение лучших условий труда. Во-вторых, рабочий, не участвующий в стачке, вообще не может быть уволен по причине стачки. Более того, за это время ему должна быть выплачена заработная плата исходя из общих положений о праве рабочего на заработную плату при случайной невозможности производства работ[1].

Известный российский экономист А.А. Исаев признавал законным неограниченное право рабочих на участие в забастовке. Последнюю он считал крайностью, но необходимым инструментом для разрешения кризисных ситуаций. При этом А.А. Исаев отмечал важность третейских судов и палат посредников и делил все трудовые споры на две группы: 1) споры о праве и 2) споры о внесении во взаимные отношения чего-либо нового (т.е. об интересе). Он констатировал, что необходимость стачек проистекает в том числе из-за невозможности примирения сторон. В этой связи особую важность приобретало недопущение стачек посредством разрешения конфликтов на предварительных этапах. Но в случае начала стачки она должна быть обдуманной, с реальными требованиями. Участие в ее организации профсоюзов было желательно, так как они придавали ей осмысленность и могли создать забастовочный фонд. А.А. Исаев не удержался от смешения экономических споров с политическими проблемами, признав право на политическую забастовку[2].

Организация незаконной стачки в России дореволюционного периода оставалась уголовно наказуемым деянием. Наиболее ярким исследователем этой проблемы был отечественный специалист по уголовному праву Н.Н. Полянский. Он был хорошо знаком с работами ведущих специалистов по правовому регулированию труда от Ф. Лотмара и П. Пика до Л.С. Таля. Его разбор таких понятий, как «коалиция» и «стачка», анализ их истории, законодательного регулирования на Западе и современного состояния отличается подробностью и компетентностью[3]. При этом он рассматривал деятельность примирительных камер и третейских судов, анализировал русское уголовное законодательство о стачках[4]. Н.Н. По-

[1] См.: *Войтинский И.С.* Стачка и рабочий договор по русскому праву. СПб., 1911. С. 7–8, 37, 65.

[2] См.: *Исаев А.А.* Забастовка. СПб., 1906. С. 4, 14–20, 34.

[3] См.: *Полянский Н.Н.* Коалиция рабочих и предпринимателей с точки зрения уголовного права. М., 1909. С. 1–26 и далее.

[4] См.: *Полянский Н.Н.* Право забастовок и обязательный арбитраж // Право. 1906. № 5. С. 404–412.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

лянский не только являлся решительным сторонником легализации права на забастовку и отмены уголовной ответственности за нее, но и связывал этот вопрос с политикой. Он прямо говорил о том, что «промышленная демократия совместима лишь с политической демократией»[1]. Н.Н. Полянский четко показал различие борьбы за коалиционную свободу рабочих во Франции, Германии и Англии[2]. Во Франции стремление рабочих к коалиционной свободе часто сливалось с широким стремлением к свободе вообще. Следствием этого стали широкое распространение прямых столкновений с силами правительства и бои на баррикадах. В Англии борьба за коалиционную свободу велась преимущественно профессиональными организациями, замыкавшимися в узкую сферу профессиональных интересов и чуждающимися политической деятельности. В Германии борьба за свободу коалиции началась значительно позднее других стран и велась главным образом парламентским путем. Говоря об истории законодательства о коалициях в России, автор заметил, что законы против стачек появились у нас раньше, чем произошла первая стачка. Первым законом, предусматривающим наказуемость стачек, явилось Уложение о наказаниях 1845 г. (ст. 1792), тогда как первое применение его в судебном порядке имело место только в 1870 г.[3]

Ученый утверждал, что забастовка без коалиции невозможна, что из всех свобод одной из самых важных для рабочего класса является свобода коалиций. Эту проблему он рассматривал в трех аспектах: историческом, социологическом и догматическом. В своих работах он анализировал не только теорию коалиций, но и положительное законодательство о рабочих коалициях, преимущественно Франции, Англии, Германии и России. При этом существенное место было уделено истории вопроса. Свою точку зрения исследователь сформулировал в двух основных положениях: 1) уголовное законодательство не должно содержать в себе никаких специальных ограничений свободы коалиций; 2) уголовное законодательство должно взять свободу коалиций под свою охрану. Примечательно, что Полянский рассматривал право коалиций как «право групп». Оно представляет собой, по его мнению,

[1] См.: *Полянский Н.Н.* Свобода стачек. История завоевания коалиционной свободы во Франции. М., 1906. С. 5.

[2] См.: *Полянский Н.Н.* Проблемы свободы коалиции во Франции // Право. 1905. № 47. С. 3782–3787; *Он же.* Забастовки в государственных и общественных предприятиях // Право. 1905. № 42. С. 3454–3461; *Он же.* Ограничение свободы коалиции в Англии // Право. 1906. № 24. С. 2107–2116; № 25. С. 2218–2225.

[3] См.: *Полянский Н.Н.* Русское уголовное законодательство о стачках и другие статьи по уголовному праву. М., 1912. С. 1–130.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

не сумму прав, принадлежащих отдельным лицам, а самостоятельное право, осуществляемое группами лиц, связанных между собой общностью экономического положения. Он по сути обосновал выделение коллективных трудовых прав, связав их с правом на коалицию, правом на забастовку и правом на заключение коллективного договора.

Полянский указывал, что термин «коалиция» употребляется в самых разных смыслах (военно-дипломатическом, парламентском, юридическом), но он остановил свое внимание исключительно на промышленных коалициях и главным образом на коалициях рабочих. Автор подчеркивал, что коалиция заключает в себе известную опасность для общественных интересов и стеснение индивидуальных свобод и на этой почве могут возникнуть два вида деяний, имеющих уголовно-правовой характер. С одной стороны, некоторые приемы коалиционной деятельности могут быть объявлены преступными, с другой стороны, может быть объявлено преступным принуждение к участию в коалициях. В российском праве был добавлен еще и третий коалиционный деликт – повреждение имущества участниками коалиции. Он определял коалицию как основанное на соглашении соединение лиц для достижения одной и той же цели, а промышленную коалицию – как соединение известного числа рабочих или известного числа предпринимателей для защиты их общих интересов. Субъектами коалиции выступали рабочие (служащие) и работодатели, а профсоюзы представляли собой разновидность коалиции[1]. Вместе с тем, в отличие от профсоюзов, коалиции являются в большинстве случаев кратковременным соединением, созданным с определенной целью оказать влияние на условия труда. Основное внимание было обращено на такую форму коалиционной деятельности, как забастовка. Полянский четко разграничивал понятия стачки и забастовки. По его мнению, стачка (коалиция) – это соглашение рабочих или предпринимателей, имеющее целью изменить условия труда или, наоборот, воспрепятствовать их изменению. Последствием стачки может быть забастовка, но может и не быть. Анализируя российское законодательство о стачках, Полянский отрицал наказуемость не только законных забастовок, преследующих законную цель «принудить предпринимателя к возвышению заработной платы до истечения срока найма или к изменению других условий найма до истечения срока», но и забастовок, преследующих всякую иную цель, забастовок оборонительных и др.

[1] См.: *Полянский Н.Н.* Коалиции рабочих и предпринимателей с точки зрения уголовного права. С. 1–17.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

В КЗоТах 1918, 1922 и 1971 гг. (до ред. 1992 г.) не содержалось правовой регламентации права на забастовку. В трудовом законодательстве советского периода прямого запрета на забастовку в законе никогда не существовало. Более того, забастовки косвенно были легализованы Постановлением ЦИК и СНК СССР от 13 января 1929 г., которым запрещалось обращать взыскания на принадлежащие профсоюзным органам стачечные фонды[1]. Названное Постановление официально не отменялось, так что оно сохраняло силу вплоть до принятия Закона СССР «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» (1989 г.). И.С. Войтинский, анализируя трудовое законодательство 20-х годов прошлого века, писал, что советское законодательство не запрещает стачки на государственных предприятиях, учреждениях. Однако «в государственных предприятиях партия и профсоюзы, естественно, отвергают стачку как метод отстаивания интересов работников, так как... администрация государственного предприятия является органом пролетарского государства. Здесь необходим институт обязательного арбитража (третейского суда по требованию одной из сторон)»[2]. Ученый считал целесообразным разграничение права на стачку в зависимости от категории предприятий: частные и государственные. КЗоТ 1922 г. для частных предприятий в основу примирительно-третейского разбирательства был положен принцип добровольного арбитража. Иное решение в форме обязательного арбитража, по мнению И.С. Войтинского, ограничивало бы свободу стачек. Для государственных предприятий и учреждений в силу указанных выше причин необходим принудительный арбитраж, право требовать который в одностороннем порядке предоставляется профсоюзам[3].

Как мы уже отмечали ранее, по причинам политического и идеологического характера исследования права на забастовку проводились советскими учеными-трудовиками на основе критического анализа зарубежного законодательства.

Названный Закон о трудовых спорах 1989 г. легализовал право на забастовку и определил порядок его реализации. Затем ему на смену пришел российский Закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (1995 г.).

Право на забастовку принято называть одним из основополагающих прав второго поколения, т.е. социальных прав человека. Несмот-

[1] СЗ СССР. 1929. № 7. Ст. 63.
[2] *Войтинский И.С.* Трудовое право СССР. М.; Л., 1925. С. 115.
[3] См. там же. С. 114–115.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ря на это, в актах МОТ до сегодняшнего дня отсутствует закрепление права на забастовку, что не соответствует международным стандартам, принятым на более общем уровне – на уровне ООН. Принятый ООН в 1966 г. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах содержит указание на обязанность подписавших его стран обеспечить право на забастовку. Но порядок реализации этого права должен определяться национальным законодательством. Как отмечалось выше, конвенции и рекомендации МОТ прямо не провозглашают право на забастовки, но тем не менее это право упоминается в ряде конвенций. Так, например, Конвенция об упразднении принудительного труда № 105 (1957 г.) запрещает использование принудительного или обязательного труда в качестве наказания за участие в забастовке. Контрольными органами МОТ – Комитетом по свободе объединения и Комитетом экспертов по применению конвенций и рекомендаций – сформирована практика применения принципов МОТ в отношении права на забастовку[1].

Между тем не во всех странах имеет место юридическое закрепление права на забастовку. В этой связи ученые-трудовики обычно подразделяют государства на два вида: государства, где законом гарантировано право на забастовку (США, Германия и др.), и государства, которые признают свободу забастовок. В последних в законодательстве право на забастовку в позитивной форме не выражено, забастовка в принципе не запрещается, и это право выводится из права на ассоциацию (Великобритания, Бельгия, Люксембург и др.)[2].

Конституция РФ (ст. 37) признает право работников на забастовку, порядок реализации этого права предусмотрен ТК РФ. Как отмечалось выше, в советской науке трудового права вопросы теории и практики правового регулирования забастовок рассматривались в ключе классовой борьбы пролетариата с буржуазией. Но при этом глубоко и всесторонне анализировались этапы развития буржуазного законодательства о забастовках, буржуазные концепции права на забастовку, ограничения этого права, правовые последствия забастовки[3]. Изложение мате-

[1] См. подробнее: *Жернигон Б., Одеро А., Гуидо Г.* Принципы МОТ в отношении права на забастовку. Женева: МБТ, 2001.

[2] См.: *Киселев И.Я.* Трудовые конфликты в капиталистическом обществе. С. 168–178.

[3] Историю буржуазного законодательства о забастовках см.: *Догадов В.М.* Правовое регулирование труда при капитализме. М., 1959. С. 78–107; *Баглай М.В.* Законодательство США в борьбе с забастовочным движением. С. 7–60; *Киселев И.Я.* Трудовые конфликты в капиталистическом обществе. С. 166–230.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

риала строилось на обширной базе первоисточников, сопоставлялись точки зрения зарубежных ученых, как принадлежащих к реформистскому «правому» крылу, так и придерживающихся левых взглядов. Это прежде всего немцы Т. Гайгер, А. Никиш, французы Ж. Вердье, П. Дюпон, А. Рудиль, британцы О. Кан-Фройнд, Б. Хеппль и др.

Принципы (концепция) права на забастовку включают, на наш взгляд, следующие основные положения.

1. Право на забастовку как коллективное трудовое право работников, их организаций. Право на забастовку – коллективное по своей природе право. Забастовка как «коллективное действие качественно отличается от составляющих ее индивидуальных действий работников»[1]. В этом смысле по своей сущности право на забастовку является коллективным правом и не укладывается в рамки индивидуальных трудовых отношений, «является выражением коллективной воли работников, а для регулирования действий коллектива нельзя механически применять те правила и законы, которые имеют своим назначением регулирование поведения отдельных лиц»[2]. В этой связи участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора. Если забастовка как коллективный акт законна, то участие в ней не может рассматриваться как нарушение условий индивидуального трудового договора. Это действительно должна быть «коллективная воля», коллективное решение о проведении забастовки.

Контрольные органы МОТ рассматривают право на забастовку как неотъемлемую часть права на объединение, защищаемого Конвенцией № 87 о свободе ассоциации и защите права на организацию.

Обычно носителями права на забастовку являются коллективные субъекты: профсоюзы, работники организации. Во многих странах право на забастовку понимается как право, принадлежащее исключительно профсоюзам. Поэтому забастовки, объявленные не профсоюзом или не получившие поддержки, одобрения профсоюзов, называются неофициальными и запрещаются законодательством (Бельгия, Великобритания, Германия, Греция, Португалия и др.). В ряде других стран право на забастовку признается по своей природе индивидуальным правом, поэтому им наделяются непосредственно работники (Италия, Нидерланды, Франция). Иногда в национальном законодательстве ряда стран вводится количественный критерий, согласно ко-

[1] Труд, право, идеология / Под ред. Л.С. Зивс. С. 54.
[2] *Баглай М.В.* Законодательство США в борьбе с забастовочным движением. С. 119.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

торому право на забастовку предоставляется двум и более работникам (Намибия), трем и более работникам (Гватемала, Коста-Рика), пяти и более работникам (Панама)[1].

Комитет по свободе объединения разъяснил, что данное право распространяется на трудящихся и их организации (профсоюзы, федерации, конфедерации). Как правило, право на забастовку признается МОТ за профсоюзными организациями. Между тем Контрольные органы МОТ признали, что в национальном законодательстве возможно закрепление данного права в качестве предмета договора, заключенного при участии определенной части трудящихся независимо от их членства в профсоюзе.

В качестве необходимого условия реализации права на забастовку указанные органы называют обязательство иметь определенный кворум и получить согласие оговоренного большинства для принятия решения о забастовке. При этом особо подчеркивается, что требование о принятии решения о забастовке более чем половиной голосов всех заинтересованных трудящихся является чрезмерным и может затруднить проведение забастовки, особенно на больших предприятиях, особенно в случаях профсоюзов с большим числом трудящихся. Иными словами, кворум и метод голосования и требуемое большинство голосов не должны быть такими, что могут повлечь за собой риск серьезного ограничения права на забастовку.

Закон РФ о коллективных трудовых спорах (1995 г.) предоставлял право на забастовку как профсоюзным организациям, так и непосредственно работникам в лице органов общественной самодеятельности. В ТК РФ позиция законодателя изменилась в сторону ограничения самостоятельного независимого права профсоюзных организаций объявлять забастовки. Как отмечалось выше, по ТК РФ этим правом наделены субъекты коллективного трудового спора – работники организации, филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения. Решение об объявлении забастовки, принятое профессиональным союзом (объединением профсоюзов), должно утверждаться для каждой организации собранием (конференцией) работников данной организации (ст. 410).

Но при этом правом на забастовку наделены работники не только организации в целом, объявить забастовку вправе работники филиалов, представительств, иных обособленных структурных подразделе-

[1] См.: *Лютов Н.Л.* Забастовки и другие промышленные акции работников (международный и сравнительно-правовой анализ) // Труд за рубежом. 2001. № 4. С. 96.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ний организации. Во всех перечисленных случаях должны соблюдаться требования к кворуму: 1) правомочный состав присутствовавших на общем собрании (не менее половины от общего числа работников) или конференции (не менее двух третей делегатов конференции); 2) принятие решения о забастовке, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствовавших на собрании (делегатов конференции).

Понятие филиала, представительства организации содержится в ГК РФ (ст. 55). Филиалы и представительства должны быть указаны в учредительных документах создавшего их юридического лица. В этой связи трудовой коллектив (коллектив работников) филиалов и представительств юридического лица как субъект коллективного трудового спора определяется конкретными формальными критериями. Иначе складывается ситуация в отношении коллектива работников обособленного структурного подразделения юридического лица. Такие подразделения не отражаются в уставных документах юридического лица, но, как правило, должны быть поставлены на налоговый учет по месту их нахождения (ст. 11 Налогового кодекса РФ). ТК РФ не содержит определения обособленного структурного подразделения работодателя. Определение, содержащееся в налоговом законодательстве, дано в целях налогообложения и практически непригодно для применения в сфере трудовых отношений. Судебная практика предложила в качестве ориентиров следующие критерии: 1) определенная степень самостоятельности структурного подразделения, которая обеспечивает его автономную от основной организации деятельность, в том числе территориальная обособленность; 2) особый характер деятельности, условий труда и особый коллективный интерес работников структурного подразделения.

Так, в Определении Верховного Суда РФ от 1 декабря 2006 г. № 48-Г06-20 указывалось, что заявление о признании забастовки коллектива оркестра театра незаконной удовлетворено правомерно. Во-первых, обособленное структурное подразделение должно обладать такой степенью самостоятельности, которая обеспечивает его автономную от основной организации деятельность и которая в случае забастовки работников такого подразделения обеспечивала бы возможность продолжения деятельности всей организации. Оркестр не может быть признан обособленным структурным подразделением театра оперы и балета, поскольку он является неотъемлемой органической частью общей деятельности театра, от его работы непосредственно зависит художественная ценность исполняемого произведения, поскольку оперный

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

либо балетный спектакль – это совокупность нескольких видов искусств (музыка, танец, пение). Забастовка артистов оркестра, как видно из материалов дела, поставила под угрозу срыва работу других подразделений театра, работники которых участия в забастовке не принимали. Такая форма защиты интересов, отметил суд, законной быть признана не может. Во-вторых, как следует из штатного расписания и устава театра, оркестр не является обособленным структурным подразделением данного государственного учреждения культуры. Отдельного локального нормативного акта об оркестре не имеется.

В другом Определении Верховного Суда РФ от 26 августа 2005 г. № 93-Г05-14 также указывалось, что при рассмотрении дела суд пришел к правильному выводу о том, что цех технологического автотранспорта не может быть признан обособленным структурным подразделением ЗАО «Серебро Магадана», поскольку от его работы непосредственно зависела работа всех основных производственных участков данной организации. Особое указание в ст. 410 ТК РФ на то, что работники не любого, а только обособленного структурного подразделения организации вправе принимать решение о проведении забастовки, необходимо для защиты прав и законных интересов работников тех подразделений организации, которые не поддерживают требования части трудового коллектива, намеренного провести забастовку, или по иным причинам не желающих принять участие в забастовке. В этой связи понятие обособленности структурного подразделения не может трактоваться иначе, как такая степень самостоятельности этого подразделения, которая обеспечивает его автономную от основной организации деятельность и которая в случае забастовки работников такого подразделения обеспечивала бы возможность продолжения деятельности всей организации.

В Определении Верховного Суда РФ от 2 ноября 2004 г. № 49-Г04-87 отмечается, что ст. 410 ТК РФ предусматривает право на объявление забастовки не только работниками всей организации, ее филиала, представительства, но и обособленного структурного подразделения. Генеральный директор Федерального государственного унитарного предприятия «Авиакомпания «Башкирские авиалинии»» обратился в суд с иском о признании незаконной забастовки, проведенной коллективом летного отряда Федерального государственного унитарного предприятия «Авиакомпания «Башкирские авиалинии». При этом следует иметь в виду, что признание обособленного структурного подразделения организации таковым может производиться независимо от того, отражено или не отражено его создание в учредительных

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

или иных организационно-распорядительных документах организации и от полномочий, которыми оно наделяется. Одним из критериев в данном случае может являться его территориальная обособленность и наличие оборудования стационарных рабочих мест по месту его нахождения. Из материалов дела усматривается, что в структуре предприятия «Авиакомпания «Башкирские авиалинии»» летный отряд выделен в отдельное подразделение, работа летного состава протекает в особых условиях с определенной правовой регламентацией вне территории авиакомпании, имеет свою специфику в оплате и пенсионном обеспечении. Поэтому при разрешении коллективного трудового спора по поводу заключения коллективного трудового договора работники летного отряда с учетом характера деятельности могут иметь свой особый интерес, отличающийся от интересов работников других подразделений авиакомпании, в том числе в части установления условий труда и его оплаты. С учетом этих конкретных обстоятельств, установленных по делу, Судебная коллегия считает возможным согласиться с доводами, изложенными в кассационной жалобе, о том, что летный отряд авиакомпании «Башкирские авиалинии» является обособленным структурным подразделением, а поэтому вправе объявить забастовку.

Как отмечалось выше, решение о забастовке может приниматься на конференции работников данного работодателя.

В Определении Верховного Суда РФ от 21 марта 2008 г. № 78-Г08-5 констатируется, что иск о признании незаконной бессрочной забастовки работников удовлетворен правомерно, так как ответчиками не были выполнены требования ст. 410 Трудового кодекса РФ, регламентирующей объявление забастовки. При этом Верховный Суд РФ отмечает, что в ст. 398 Трудового кодекса РФ, определяющей основные понятия, используемые в гл. 61 названного Кодекса, регулирующей вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, отсутствует определение понятия «конференция работников», однако в правоприменительной практике под конференцией работников в данном случае понимается собрание представителей работников, избранных на правомочных собраниях работников с учетом определенной квоты представительства для участия в принятии определенных решений от имени этих работников.

Между тем профессиональные союзы и их объединения вправе выступать в качестве стороны (инициатора) коллективного трудового спора на тех уровнях социального партнерства, где они являются единственными представителями работников. На федеральном, меж-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

региональном, региональном, отраслевом и территориальных уровнях социального партнерства интересы работников при разрешении коллективных споров по поводу заключения, изменения коллективных соглашений, контроля за их исполнением представляют соответствующие профсоюзы, их объединения (ст. 29 ТК РФ).

Ограничение права на забастовку отдельных категорий трудящихся продиктовано интересами общества в целом. Забастовка не должна подрывать «общее благо». Контрольные органы МОТ признают возможным исключения в национальном законодательстве из права на забастовку для служащих армии и полиции. В отношении государственных служащих ограничение права на забастовку касается, по мнению Комитета по свободе объединений, только тех категорий государственных служащих, которые осуществляют свои полномочия от имени государства. Комитет экспертов МОТ допускает ограничение или запрещение забастовок трудящимся в «жизненно важных службах» в строгом смысле этого термина, т.е. в тех службах, нарушение деятельности которых подвергло бы опасности жизнь, личную безопасность или здоровье всего или части населения. И еще один запрет на забастовки может быть оправдан, как считает Комитет по свободе объединения: это обстановка острого национального кризиса, что влечет за собой объявление чрезвычайного положения. Но этот запрет может быть оправдан только в течение ограниченного периода и в масштабах, необходимых в данной обстановке.

При этом контрольные органы МОТ единодушны в мнении о том, что ограничение или запрет права на забастовку должны компенсироваться адекватным правовым механизмом разрешения трудовых споров, например в виде примирительных, посреднических процедур. При этом стороны должны иметь возможность участвовать в определении и осуществлении такой процедуры; арбитражные решения должны быть обязательны для обеих сторон и после их принятия должны осуществляться быстро и в полной мере.

В рассматриваемой части принципов реализации права на забастовку действующее российское трудовое законодательство в целом соответствует рекомендациям МОТ. Согласно ТК РФ признаются незаконными и не допускаются забастовки в следующих случаях. Во-первых, всем работникам запрещены забастовки в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении. Во-вторых, забастовки запрещены в органах и организациях по перечню, установленному ТК РФ (правоохранительные органы, Вооруженные Силы РФ, станции скорой

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

и неотложной помощи и др.). Это так называемые безусловные основания признания забастовок незаконными. В-третьих, в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения, но только если создается угроза обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей (ст. 413). При отсутствии такой угрозы работники названных организаций вправе объявить забастовку.

Так, Определением Верховного Суда РФ от 29 июля 2002 г. № 4-Г02-21 в удовлетворении жалобы о признании забастовки незаконной на основании создания действиями профсоюзной организации локомотивного депо (железнодорожный транспорт) при проведении забастовки угрозы жизни и здоровью людей отказано, поскольку хотя забастовка и признана незаконной на основании нарушения порядка принятия решения об объявлении забастовки и срока предупреждения работодателя о забастовке, оспариваемая забастовка не представляла угрозы жизни и здоровью граждан. Из материалов дела усматривалось, что в день забастовки движение поездов было не остановлено, а ограничено. Электропоезда ходили с удлиненными интервалами, минимальное обслуживание пассажиров осуществлялось. Доказательств того, что была создана угроза здоровью и жизни людей, ФГУП «Московская железная дорога МПС РФ» суду не представило. Судом установлено, что оспариваемая забастовка не представляла угрозы жизни и здоровью граждан.

В другом Определении Верховного Суда РФ от 17 февраля 2006 г. № 60-Г06-3 отмечалось, что заявление о признании незаконной забастовки работников, обслуживающих тепловые сети, удовлетворено правомерно, поскольку в соответствии с законодательством являются незаконными и не допускаются забастовки в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения, в том случае, если проведение забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей. В решении суда правильно указано на то, что объявление и проведение забастовки работниками филиала «Усть-Большерецкие тепловые сети» ГУП «Камчатсккоммунэнерго», связанной с ограничением подачи тепловой энергии в детские сады, больницы, социальный приют, жилые дома, административные здания села Усть-Большерецк, села Кавалерское, поселка Октябрьский перед наступлением зимы в районе Крайнего Севера создают реальную угрозу жизни и здоровью жителей района. В силу ст. 55 Конституции РФ и п. «б» ч. 1 ст. 413 ТК РФ это является достаточным основанием для признания забастовки незаконной.

Названный выше перечень оснований признания забастовки незаконной является общей нормой, правилом. Федеральным законом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

право на забастовку может быть ограничено и в иных случаях. В случаях, когда законодательством забастовки не допускаются, решение по коллективному трудовому спору принимает обязательный трудовой арбитраж (ст. 413), но рассмотрению коллективного спора названным органом должны предшествовать по общему правилу примирительные процедуры. Если стороны не приходят к соглашению о создании трудового арбитража, его составе, регламенте и полномочиях, то решение по этим вопросам принимает соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

2. Право на забастовку существует только для законных забастовок. Иными словами, право на забастовку не только допускает, но и предполагает его регулирование и ограничение. Такой подход соответствует устоявшейся международно-правовой практике признания забастовок[1]. Установление критериев законности забастовок – центральная часть разработанного буржуазной доктриной и судебной практикой учения о юридической природе права на забастовку. Определение законности забастовок в самом общем виде сводится к установлению законности: а) целей забастовки (выдвигаемых забастовщиками требований); б) применяемых средств (форм, методов) борьбы, а также обеспечению соотношения (сбалансированности, адекватности) целей и методов проведения забастовки.

Законность целей забастовки. По действующему российскому законодательству целью забастовки является разрешение коллективного трудового спора. Указание на цель забастовки позволяет отграничить их от иных форм самозащиты трудовых прав, с одной стороны, и нарушений трудовой дисциплины – с другой.

В ряде стран цели забастовки определяются довольно узко, ограниченно. Так, в Германии проведение забастовок регулируется в основном судебными решениями. По мнению Федерального трудового суда, проведение забастовки возможно только с целью заключения коллективного договора и достижения целей, которые могут им регулироваться. При этом отказ от права на забастовку на время действия коллективного договора является в Германии нормальной практикой[2].

[1] См., например: Труд, право, идеология / Под ред. С.Л. Зивс. М., 1982. С. 47–63; *Френкель Э.Б.* Правовые методы регулирования забастовочного движения в странах Восточной Европы // Материалы по иностранному законодательству и международному частному праву. Труды 54. М., 1993. С. 106–118.

[2] См.: *Лютов Н.Л.* Коллективные трудовые споры. Сравнительно-правовой анализ. М., 2007. С. 24.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Между тем контрольные органы МОТ (Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций и Комитет по свободе объединения Административного совета МОТ) придерживаются довольно широкого и емкого определения целей коллективного спора и забастовки. Специалисты МОТ полагают, что требования, выдвигаемые работниками в ходе забастовки, можно разделить на три группы[1].

1) Профессиональные и экономические интересы (стремление гарантировать или улучшить условия труда и жизни трудящихся). По мнению Комитета по свободе объединения, право на забастовку не должно быть ограничено только трудовыми спорами по поводу подписания коллективного договора, трудящиеся и их организации должны, если это необходимо, иметь возможность выражать более широко свое недовольство экономическими и социальными проблемами, затрагивающими интересы членов организации.

2) Профсоюзные (стремление признать, гарантировать или расширить права профсоюзных организаций). По мнению контрольных органов МОТ, объявление забастовки с целью признания профсоюзов является законной акцией.

3) Политические (критика социально-экономической политики органов государственной власти, непосредственно затрагивающей интересы трудящихся). При этом Комитет экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций считает, что забастовки чисто политического характера не входят в сферу действия принципа свободы ассоциаций[2].

Однако проблема состоит в том, что на практике зачастую просто невозможно провести грань между политическими и производственными аспектами забастовки, поскольку проводимая правительством политика может непосредственно сказываться на положении трудящихся и работодателей, как, например, в случае общего замораживания зарплаты и цен. В целом подход Комитета по свободе объединений МОТ ориентирован на определение той грани, когда социально-экономическая забастовка перерастает в политическую – забастовку, преследующую чисто политические цели. Так, рассматривая конкретное дело по всеобщей забастовке, Комитет постановил, что 24-часовая забастовка с целью повышения минимальной заработной платы, соблюдения действующих коллективных договоров и из-

[1] См.: *Жернигон Б., Одеро А., Гидо Г.* Принципы МОТ, касающиеся права на забастовку // Международный обзор труда. Т. 137. 1998. № 3–4.

[2] МОТ. Свобода объединения. Женева, 1997. С. 102.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

менения экономической политики (снижения цен и уровня безработицы) считается законной и относится к обычной практике деятельности профсоюзной организации.

Еще одна проблема, касающаяся целей забастовки, стала предметом рассмотрения контрольными органами МОТ. Речь идет о забастовках солидарности. В «Общем обзоре» за 1983 г. Комитет экспертов дал определение забастовкам солидарности («когда трудящиеся выступают в поддержку другой забастовки») и выразил мнение, что общее запрещение забастовок солидарности может привести к злоупотреблениям и что трудящиеся должны иметь право на подобные действия при условии, что та забастовка, в поддержку которой они выступают, проводится на законных основаниях (МОТ, 1983b, § 217).

Закон РФ о коллективных трудовых спорах (1995 г.) фактически запрещал политические забастовки, установив, что признаются незаконными забастовки, создающие реальную угрозу основам конституционного строя. ТК РФ названной формулировки не содержит. Но при этом в ТК РФ четко определена целевая направленность забастовки как способа разрешения конкретного коллективного трудового спора (ст. 409). В такой интерпретации забастовки это действия работников, направленные против их непосредственного работодателя. Между тем в российской и зарубежной практике проводятся забастовки солидарности.

В зарубежной практике правовое регулирование забастовок солидарности варьируется от их полного запрета (США) до их легального признания (Мексика). Но в большинстве стран рассматриваемые забастовки законодательством не предусматриваются, а законность их проведения оценивается судами (Канада, ФРГ и др.). Тем не менее Комитет экспертов и Комитет по свободе объединения МОТ считают, что общий законодательный запрет на осуществление забастовок солидарности может привести к злоупотреблениям, что трудящиеся должны иметь возможность прибегнуть к такого рода действиям при условии, что поддерживаемые ими первоначальные забастовки законны[1].

Забастовки солидарности российским трудовым законодательством не предусмотрены, но и прямо не запрещены. Однако судебная практика не признает законными забастовки солидарности.

Так, в Определении Верховного Суда РФ от 3 февраля 2006 г. № 66-Г06-1отмечалось, что в удовлетворении заявления о признании

[1] См.: Свобода объединения и коллективные переговоры. Доклад экспертов по применению конвенций и рекомендаций на Международной конференции труда. 81-я сессия, 1994 г. Женева, 1995.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

незаконной бессрочной забастовки отказано правомерно, поскольку суд сделал правильный вывод об отсутствии коллективного трудового спора между работниками и администрацией школы. Объявленная профсоюзной организацией забастовка была направлена на достижение целей, не подпадающих под признаки предусмотренного Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (1995 г.) определения забастовки. Как установлено судом, 5 августа 2004 г. Федеральный координационный совет объединения профсоюзов России СОЦПРОФ вынес решение об объявлении общероссийской забастовки в целях защиты интересов работников учреждений образования и установления им с 1 января 2005 г. тарифной части заработной платы. Первичной профсоюзной организацией СОЦПРОФ школы на основании подписных листов опроса работников школы было принято решение о присоединении с 28 ноября 2004 г. к данной забастовке. При таких обстоятельствах суд сделал правильный вывод об отсутствии коллективного трудового спора между работниками и администрацией Детской школы искусств, правомерно посчитав, что по существу в данном случае имела место забастовка солидарности, проверка законности которой по правилам гл. 61 ТК РФ не подлежит.

Отметим, что в современной литературе звучат предложения исходя из позиции МОТ закрепить в ТК РФ определение забастовки солидарности и условия ее проведения[1].

Законность средств забастовки связана с легализацией способов (форм) ее проведения. Забастовка состоит не в прекращении трудовых отношений, а в коллективном их приостановлении. Такая конструкция юридической природы права на забастовку обосновывалась еще дореволюционными российскими учеными, о чем мы писали выше.

В современном законодательстве зарубежных стран признаются не только традиционные виды забастовок в форме полного или частичного приостановления работы, но и иные так называемые нестандартные, не связанные с прекращением работы: производительные забастовки, сидячие забастовки, замедление темпов работы, «шахматные», круговые, забастовки солидарности и др.[2] В некоторых странах (Австралия, Канада, Южная Корея, Великобритания, Швеция) юридическое значение имеет не термин «забастовка», а более общий –

[1] См.: *Лютов Н.Л.* Коллективные трудовые споры. С. 230.
[2] См. подробнее: *Киселев И.Я.* Указ. соч. С. 13–64.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

«промышленная акция», когда под законодательную защиту подпадает и ряд иных действий работников, которые не являются собственно прекращением работы, а включают также замедление работы либо иные действия, направленные на остановку или ограничение производительности[1]. В Японии работники используют разнообразные формы промышленных акций, таких как одновременное использование выходных и отпусков в масштабах всего предприятия, различных демонстрационных мер (вывешивание плакатов, ношение значков участников акции и др.).

Принципы контрольных органов МОТ не содержат определения забастовки, которое позволили бы сделать выводы в отношении законности различных способов проведения забастовки. Однако некоторые типы забастовочных действий (включая захват рабочих мест, снижение темпов работы или «работу по правилам»), которые не являются типичными случаями прекращения работы, признаются Комитетом по свободе объединений при том условии, что они осуществляются мирным путем. Комитет считает, что какие-либо ограничения относительно форм забастовочных действий оправданы только в том случае, если данные действия выходят за рамки действий мирного характера.

В ТК РФ легализована одна из форм забастовок в виде временного отказа работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора. Иные формы протеста работников не признаются забастовкой, в частности, судебной практикой не признается в качестве забастовки объявляемая работниками голодовка.

В Определении Верховного Суда РФ от 27 декабря 2002 г. № 31-Г02-25 указывалось, что в удовлетворении иска о признании забастовки незаконной отказано правомерно, поскольку возникшие между работниками и работодателем разногласия не носят характер коллективного трудового спора и действия ответчиков не являются забастовкой. Три работника из 25 человек трудового коллектива социального приюта для детей и подростков (г. Канаш) объявили забастовку и голодовку по причине недовольства работой директора приюта. Отказывая в удовлетворении иска, суд первой инстанции пришел к правильному выводу об отсутствии в рассматриваемом случае коллективного трудового спора, действия ответчиков в правовом смысле не являются забастовкой.

[1] См. подробнее: *Лютов Н.Л.* Коллективные трудовые споры. С. 211–236.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

В другом Определении Верховного Суда РФ от 21 марта 2000 г. № 33-Г00-4 в удовлетворении заявления о признании забастовки незаконной было отказано, поскольку объявленная решением конференции трудового коллектива акция с выполнением всем персоналом атомной станции своих обязанностей в полном объеме не является забастовкой. Забастовку предлагалось проводить методом снижения мощности блоков АЭС по графику, предлагаемому забастовочным комитетом, который должен был подписать директор АЭС, а весь персонал станции должен был выполнять свои обязанности в соответствии с должностными инструкциями и правилами внутреннего трудового распорядка. Разрешая заявленные администрацией АЭС требования о признании такой забастовки незаконной, суд пришел к обоснованному выводу о том, что объявленная конференцией трудового коллектива забастовка таковой по существу не является, т.е. указанная акция не предполагала временного добровольного отказа работников от выполнения трудовых обязанностей в целях разрешения коллективного трудового спора, о чем и указано в решении конференции трудового коллектива, а следовательно, не подпадала под определение забастовки, данное в п. 6 ст. 2 Федерального закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», согласно которому забастовка – временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

ТК РФ (в ред. ФЗ от 30 июня 2006 г.) предусматривает право работников в установленном законом порядке проводить собрания, митинги, демонстрации, пикетирование в поддержку своих требований в период рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора, включая период организации и проведения забастовки (ст. 401).

Что касается пикетов, контрольные органы МОТ считают, что подобные действия не должны подлежать вмешательству со стороны государственной власти и запрещение забастовочных пикетов оправдано только тогда, когда забастовка перестает носить мирный характер. В зарубежной практике в некоторых странах пикеты считаются просто средством информирования и не включают действий, препятствующих проходу небастующих на свое рабочее место, в других странах пикеты могут считаться формой права на забастовку, а захват рабочих мест – его естественным продолжением.

«Законность средств, методов» проведения забастовок связана с соблюдением порядка (процедур) их объявления, а именно:

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

а) порядка проведения собрания (конференции) работников или сбора подписей в поддержку забастовки (ст. 410 ТК РФ));

б) уведомления о предстоящей забастовке (о начале предстоящей забастовки работодатель должен быть письменно предупрежден не менее чем за 10 календарных дней, а в случае предупредительной забастовки – не менее чем за три дня (ст. 410 ТК РФ);

в) установления минимального объема услуг в определенных случаях (при проведении забастовки должен быть обеспечен необходимый минимум работ (услуг) (ст. 412 ТК РФ)).

При нарушении хотя бы одного из перечисленных требований забастовка признается незаконной (ст. 413 ТК РФ).

Например, в Определении Верховного Суда РФ от 31 августа 2007 г. № 6-Г07-7 указывалось, что исковые требования о признании незаконной предупредительной забастовки удовлетворены правомерно, так как о часовой предупредительной забастовке работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

В другом Определении Верховного Суда РФ от 17 мая 2002 г. № 5-Г02-52 отмечалось, что забастовка работников авиационно-технического центра, назначенная на основании решения внеочередной конференции профсоюза авиационных специалистов, правомерно признана незаконной, поскольку решение о проведении забастовки принято неуполномоченным органом, проведение забастовки создает угрозу безопасности пассажиров и минимум необходимых работ (услуг), который должен был выполняться во время забастовки, не был определен в установленном законом порядке.

Согласно ТК РФ решение о забастовке принимается при соблюдении требований, предъявляемых к кворуму участников собрания (конференции) и работников, проголосовавших за проведение забастовки (ст. 410). Комитет по свободе объединения признает необходимым условие для осуществления права на забастовку принятия решения о забастовке именно тайным голосованием.

В отношении минимального объема услуг («минимальная служба») Комитет экспертов МОТ считает, что «минимальная служба» может быть установлена в ситуации, когда значительное ограничение или полный запрет забастовок не представляется оправданным и от которой – не ставя под сомнение право большинства трудящихся на забастовку – могут потребоваться обеспечение основных потребностей пользователей и безопасная и непрерывная работа производственных мощностей. Во избежание неоправданного ограничения права на за-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

бастовку Комитет по свободе объединений разъяснил, что минимальный набор услуг, который должен быть обеспечен при забастовке, следует устанавливать только в отношении:

1) услуг, перерыв в предоставлении которых может угрожать жизни и здоровью людей;

2) услуг, которые не являются строго необходимыми, но перерыв в их предоставлении может привести к острому кризису в стране, и в результате такие услуги могут стать необходимыми;

3) государственных услуг особой важности[1].

Конституционный Суд РФ в своих решениях отмечает, что возможность ограничения права на забастовку отдельных категорий работников с учетом характера их деятельности и последствий прекращения ими работы прямо вытекает из ст. 17 (ч. 3) Конституции Российской Федерации, предусматривающей, что осуществление прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать права и свободы других лиц, и ст. 55 (ч. 3) Конституции Российской Федерации, в соответствии с которой права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства[2]. Но при этом Конституционный Суд особо подчеркивает, что запрет же забастовок на предприятиях и в организациях гражданской авиации, железнодорожного транспорта на основании одной лишь их принадлежности к определенной отрасли признается не соответствующим Конституции Российской Федерации, ее ст. 37 (ч. 4) и 55 (ч. 2 и 3).

В постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 17 мая 1995 г. «По делу о проверке конституционности статьи 12 Закона СССР «О порядке разрешения коллективных трудовых споров

[1] См.: Свобода объединения: Сборник решений, принятых Комитетом по свободе объединения Административного совета МОТ, и выработанных им принципов. Женева, 1997.

[2] См. определение КС РФ от 8 февраля 2007 г. № 275-О-П «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Линева С.Ю. на нарушение его конституционных прав п. 2 ст. 26 Федерального закона о железнодорожном транспорте в Российской Федерации»; определение КС РФ от 16 октября 2003 г. № 318-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалоб Федерации профсоюзов авиационных диспетчеров Российской Федерации и Тюменской территориальной федерации профсоюзов авиационных диспетчеров Российской Федерации на нарушение конституционных прав и свобод положением п. 1 ст. 52 Воздушного кодекса Российской Федерации» и др. (документы не опубликованы).

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

(конфликтов)» в части, запрещающей проведение забастовок работниками гражданской авиации» особо отмечалось, что запрет забастовок распространяется не на всех без исключения работников, занятых в организациях, относящихся к системе гражданской авиации, а лишь на определенную их категорию с учетом характера деятельности, а также значимости выполняемых ими работ[1].

Законность соотношения (адекватности) целей и методов забастовки. Российский законодатель не вводит в понятие «законность» забастовки соотношение целей и методов забастовки, т.е. соответствие требований работников и потерь работодателя, общества, вызванных забастовкой. В зарубежном законодательстве и судебной практике этот принцип «социальной соразмерности, пропорциональности» в той или иной форме находит свое отражение (Польша, Германия и др.). Контрольные органы МОТ предлагают рассматривать в качестве критерия соотношения целей и методов забастовки общеправовой запрет злоупотребления при осуществлении права на забастовку. По мнению названных органов, право на забастовку является основополагающим, но не признается абсолютным правом. Применение права на забастовку должно согласовываться с другими основополагающими правами граждан и работодателей. Злоупотребления при использовании права на забастовку могут принимать различные формы – от применения данного права группами трудящихся, на которых такое право не распространяется, или несоблюдения разумных требований при объявлении забастовки до нанесения ущерба помещениям, собственности компании или их разрушения и случаев насилия в отношении физических лиц[2].

Так, согласно ТК РФ орган, возглавляющий забастовку, имеет право приостановить забастовку. Для возобновления забастовки не требуется повторного рассмотрения спора примирительной комиссией или в трудовом арбитраже. Однако названный орган должен использовать свое право на приостановление забастовки добросовестно в соответствии с его целевым назначением. В случае возобновления забастовки орган, возглавивший забастовку, обязан не менее чем за три рабочих дня предупредить об этом работодателя и соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных споров. В противном случае возобновленная забастовка признается незаконной.

[1] СЗ РФ. 1995. № 21. Ст. 1976.

[2] См.: *Жернигон Б., Одеро А., Гуидо Г.* Принципы МОТ в отношении права на забастовку. С. 41.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Так, в Определении Верховного Суда РФ от 31 августа 1999 г. № 3-Г99-5 указывалось, что заявление о признании забастовки членов профсоюза незаконной удовлетворено правомерно, так как оснований для возобновления ранее приостановленной забастовки у профсоюза не было, поскольку работодатель от выполнения взятых на себя обязательств не уклонялся, не был соблюден порядок принятия решения о возобновлении забастовки.

В томе 1 настоящего Курса мы уже касались проблемы запрета злоупотребления трудовыми правами. Здесь же еще раз подчеркнем необходимость легального закрепления этого общеправового запрета в ТК РФ на уровне принципов (основных начал) правового регулирования социально-партнерских отношений.

3. Право на забастовку предполагает использование процедур примирения, посредничества и арбитража до объявления забастовки, как правило, добровольных, за исключением случаев обязательного (принудительного) арбитража. Право на забастовку предполагает предварительное обращение в добровольном или принудительном порядке к процедуре «мирного» разрешения коллективного трудового спора. Как уже отмечалось, МОТ рекомендует применять добровольные процедуры примирения и посредничества, добровольный арбитраж. Административный совет Международного бюро труда МОТ отмечает, что основным принципом проведения забастовок в настоящее время служит их осуществление только в качестве крайней меры. Примирение, посредничество и арбитраж рекомендованы в качестве предварительного условия проведения забастовки, причем соответствующие процедуры должны быть беспристрастными и оперативными, а заинтересованные стороны должны иметь возможность участвовать в них на всех стадиях[1].

В большинстве стран забастовка – крайнее средство разрешения коллективного трудового спора, когда предшествующие примирительно-посреднические процедуры не привели к погашению конфликта. И в редких случаях забастовка не признается таким последним средством разрешения спора. Так, в Японии она зачастую проводится еще до начала осуществления примирительных процедур. Как уже отмечалось выше, в российском законодательстве устанавливается принудительность примирительных процедур, предшествующих забастовке. Работники вправе объявить забастовку только тогда, когда примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудово-

[1] МОТ. Свобода объединения. Женева, 1997. С. 105–121.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

го спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного спора (ст. 409 ТК РФ). ТК РФ выделяет два вида забастовок: собственно забастовка и предупредительная забастовка. Предупредительной забастовке также должны предшествовать примирительные процедуры, но в усеченном объеме. Предупредительная забастовка может быть объявлена только однократно после пяти календарных дней работы примирительной комиссии (ст. 410). Несоблюдение примирительных процедур влечет незаконность забастовки.

В ТК РФ в обязанности сторон коллективного трудового спора вменяется не только обязательное прохождение примирительно-посреднической процедуры, но и обязанность продолжить разрешение коллективного спора и в период проведения забастовки (ст. 412). Таким образом, забастовка не является основанием прекращения примирительных процедур.

Так, в Определении Верховного Суда РФ от 25 января 2008 г. № 5-Г07-113 отмечалось, что исковые требования о признании забастовки незаконной удовлетворены правомерно, так как профсоюз объявил о проведении забастовки без соблюдения процедуры разрешения коллективного трудового спора, что противоречит требованиям ТК РФ, поскольку в соответствии со ст. 409 ТК РФ право на забастовку признается как последний этап разрешения коллективного трудового спора. Открытое акционерное общество «Российские железные дороги» (далее – ОАО «РЖД») обратилось в Московский городской суд с иском к Российскому профессиональному союзу локомотивных бригад железнодорожников (далее – РПЛБЖ) о признании забастовки работников ОАО «Российские железные дороги», объявленной Российским профессиональным союзом локомотивных бригад железнодорожников, незаконной. При рассмотрении дела суд пришел к выводу о том, что РПЛБЖ не обладал правом на выдвижение от имени работников ОАО «РЖД» заявленных требований. Суд также установил, что требования, выдвинутые РПЛБЖ, не были утверждены на собрании (конференции) работников ОАО «РЖД». Ни собрание, ни конференция работников ОАО «РЖД» в соответствии с требованиями ст. 399 ТК РФ не проводились. В связи с этим суд правильно указал на то, что отказ ОАО «РЖД» от удовлетворения требований, выдвинутых РПЛБЖ с нарушением требований ст. 399 ТК РФ, нельзя считать началом коллективного трудового спора по смыслу положений ст. 398 и 400 ТК РФ. Таким образом, РПЛБЖ объявил о проведении забастовки без соблюдения процедуры разрешения коллективного трудового спора,

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

что противоречит требованиям ТК РФ, поскольку в соответствии со ст. 409 ТК право на забастовку признается как последний этап разрешения коллективного трудового спора. С учетом вышеизложенных обстоятельств суд пришел к обоснованному выводу о том, что данная забастовка была объявлена РПЛБЖ с нарушением процедур и требований, установленных ТК РФ, что в силу ч. 3 ст. 413 ТК РФ является достаточным основанием для признания ее незаконной.

4. Гарантированность (защитные механизмы) права на забастовку. Гарантии защиты от дискриминации и преследования за участие в забастовке. Праву на забастовку должна корреспондировать обязанность государственных органов, а также работодателей воздержаться от каких-либо действий, направленных на подавление забастовок и наказание их организаторов и участников. Более того, право на забастовку должно обеспечиваться позитивными действиями государства по созданию гарантий осуществления этого права. Комитет по свободе объединения МОТ подчеркивает, что законное осуществление права на забастовку не должно повлечь каких-либо внесудебных мер наказания, означающих дискриминационные действия против профсоюзов и лиц, участвовавших в забастовке. Причем эти гарантии должны носить пролонгированный характер. Комитет по свободе объединения отметил, что одним из вариантов защиты профсоюзных руководителей является положение, запрещающее увольнение таких трудящихся как во время пребывания на данном посту в профсоюзе, так и в течение определенного периода после ухода с этого поста, за исключением случаев серьезных проступков. В соответствии с международно-правовыми нормами в ТК РФ в отношении членов выборных профсоюзных органов установлены специальные пролонгированные гарантии (ст. 374, 376 ТК).

Дискриминационными признаются увольнения трудящихся, членов профсоюза и профсоюзных руководителей за участие в забастовке. Применение таких мер, по мнению Контрольных органов МОТ, является нарушением принципа свободы объединения. В отношении права на забастовку подчеркивается, что сохранение трудовых отношений является нормальным правовым следствием признания права на забастовку. Таким образом, особое значение придается гарантиям сохранения трудовых отношений.

В отношении вмешательства полиции во время забастовки Комитет по свободе объединения отметил, что оно должно быть ограничено требованиями поддержания общественного порядка и только теми случаями, когда существует реальная угроза для правопорядка.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Гарантии сохранения трудовых отношений. В некоторых странах с обычной системой права считается, что забастовки могут повлечь прекращение трудового договора и позволяют работодателям заменить забастовщиков только что нанятыми работниками (штрейкбрехеры). В других странах в случае забастовки работодатели могут заменить на какое-то время бастующих. Но при этом, например, во Франции, Испании, Греции, Португалии существуют законы, ограничивающие это право работодателя. Так, трудовым законодательством Новой Зеландии привлечение штрейкбрехеров допустимо только в случае, если продолжение работы необходимо вследствие требований производственной безопасности и здоровья. Однако эти ограничения не применяются в случае незаконных забастовок[1]. Справедливости ради отметим, что в некоторых странах запрещается любая замена бастующих (Мексика и др.).

Комитет по свободе объединения не одобряет такую практику, поскольку она препятствует законно бастующему работнику возобновить работу в силу того, что его рабочее место занято другим. Однако Комитет по свободе объединения считает, что замена бастующих может быть оправдана только в ограниченных случаях: в случае забастовки в жизненно важной службе, в которой забастовки запрещены законом, и когда создается обстановка острого национального кризиса.

В советской науке трудового права отмечалось, что использование труда штрейкбрехеров в капиталистическом обществе является эффективным оружием предпринимателей, подрывающим право на забастовку. Право на забастовку превращается в фикцию в той мере, в какой предприниматель может заменить бастующих рабочих и без всякого ущерба для себя продолжить обычную производственную деятельность. При этом советскими учеными-трудовиками анализировалось не только зарубежное законодательство, поощряющее штрейкбрехерство, запрещающее «обязательный» юнионизм, но и точки зрения буржуазных правоведов по теоретическому обоснованию рассматриваемого института. Так, И.Я. Киселев писал, что с позиций буржуазных правоведов точно так же, как право на объединение предполагает наличие права не присоединяться к профсоюзу, право на забастовку не исключает особой охраны и защиты лиц, желающих работать в период забастовки вместо забастовщиков. Право на коалицию не должно нарушать индивидуальную свободу труда[2].

[1] См.: *Черняева Д.В.* Трудовое право Новой Зеландии // Труд за рубежом. 2007. № 7. С. 123.

[2] См.: *Киселев И.Я.* Современный капитализм и трудовое законодательство. М., 1971. С. 226–228; *Он же.* Трудовые конфликты в капиталистическом обществе. С. 217–218.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

В соответствии с ТК РФ (ст. 414) участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания расторжения трудового договора. В этой части российское законодательство соответствует международно-правовым стандартам и рекомендациям МОТ. Вместе с тем в ТК отсутствуют ограничения прав работодателей на привлечение к работе других работников взамен бастующих. Фактически на период забастовки работодатель вправе заключить срочные трудовые договоры с новыми работниками (срок договора ограничивается событием – прекращением забастовки) либо перевести на эти работы работников, не участвующих в забастовке с их согласия. Между тем Комитет экспертов МОТ в отношении замены бастующих новыми работниками заметил, что такая практика лишает права на забастовку своего содержания, национальное законодательство должно обеспечивать подлинную защиту этого права. В этой связи заслуживают поддержки предложения о легализации в ТК РФ запрета на замену бастующих иными работниками на период забастовки, за исключением случаев обеспечения «необходимого минимума» работ в «жизненно важных сферах».

Согласно ТК РФ на время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность. Но работодатель вправе не выплачивать названным работникам заработную плату, если коллективным договором или соглашением не предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке. Подобное решение содержится в трудовом законодательстве большинства стран. Комитет по свободе объединения отмечает, что такая практика не порождает никаких возражений, выплата заработной платы работникам за период забастовки «не является обязательной и не запрещается».

Одним из источников компенсации бастующим работникам части заработной платы могут служить специальные забастовочные фонды. Они формируются, как правило, профсоюзами, порядок их создания и распределения регламентируется уставными документами профсоюзов (профсоюзными нормами). В некоторых странах предпринята попытка государственной правовой регламентации деятельности таких фондов. Например, ТК Азербайджана (ст. 278) предусматривает, что управление забастовочными фондами осуществляется в соответствии с уставами, утвержденными профсоюзами или иными представительными органами работников. Органам государственной власти и работодателям запрещается финансировать такого рода фонды. Денежные средства этих фондов могут использоваться не только для помощи бастующим работникам, но и для компенсации убытков ра-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ботодателю в связи с проведением незаконной забастовки. Отметим лишь одно: такая государственная регламентация забастовочных фондов не должна представлять собой вмешательство государства во внутренние дела профсоюзов, нарушать их независимость.

Гарантии добровольности участия в забастовке. Гарантии права на забастовку должны также обеспечивать добровольность участия в забастовке и не исключать возможность добровольного отказа от этого права, а также сохранение трудовых отношений. Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или к отказу от участия в забастовке. Лица, принуждающие работников к участию в забастовке или к отказу от такого участия, несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность (ст. 409 ТК РФ).

Гарантии права на труд лиц, не участвующих в забастовке. Право на забастовку означает также и установление гарантий возможности работы для тех, кто не участвует в забастовке. Комитет экспертов МОТ разделяет принцип права работать для лиц, не участвующих в забастовке, и дополняет его указанием на то, что в случае организации забастовщиками пикетов данное действие должно носить мирный характер и не вести к актам насилия в отношении отдельных лиц. Кроме того, Комитет по свободе объединения решил, что положения национальных законодательств о закрытии предприятий, учреждений в случае забастовки являются нарушением права на продолжение работы лиц, не участвующих в забастовке.

Согласно ТК РФ работникам, не участвующим в забастовке, оплачивается простой не по вине работников в размерах, предусмотренных Кодексом, коллективным договором, соглашением (ст. 414).

Во многих странах лица, не участвующие в забастовке, не получают за эти дни оплаты. Например, во Франции, таким работникам работодатель не обязан сохранять заработную плату, потому что забастовка признается непреодолимой силой для работодателя. Именно поэтому Контрольные органы МОТ особо подчеркивают, что работники, не принимающие участия в забастовке, должны иметь возможность выполнять свою работу.

Гарантии деятельности стачечных комитетов, профсоюзных органов. Право на забастовку обеспечивается также и установленными законом гарантиями деятельности стачечных комитетов (органов, возглавляющих забастовку). Согласно ТК РФ органу, возглавляющему забастовку, предоставляется право созывать собрания (конференции) работников, получать от работодателя необходимую информа-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

цию, приостанавливать и возобновлять забастовку (ст. 411). Поскольку представители этого органа участвуют в разрешении трудового спора, постольку им устанавливаются гарантии трудовых прав. Представители работников в период разрешения коллективного трудового спора не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа (ст. 405 ТК РФ).

5. Забастовка признается незаконной только на основании решения независимого органа (суда). По сути в трудовом праве применяется презумпция законности забастовки, но эта презумпция опровержима в судебном порядке (забастовка считается законной до тех пор, пока не принято решение суда о признании ее незаконной).

Комитет по свободе объединения МОТ особо подчеркнул, что ответственность за объявление забастовки незаконной лежит не на правительстве, а на независимом органе, пользующемся доверием заинтересованных сторон, особенно в тех случаях, когда само правительство является стороной в споре.

Согласно ТК РФ таким органом является суд. Суд вправе не только признать забастовку незаконной, но и в случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей неначавшуюся забастовку отложить на срок до 30 дней, а начавшуюся – приостановить на тот же срок (ст. 413). ТК РФ определяет основания, порядок признания забастовки незаконной, юридические последствия такого признания в отношении работников и органа, возглавившего забастовку. До вступления этого решения в законную силу действует принцип законности проводимой забастовки. Решение о признании забастовки незаконной принимается верховными судами республик, краевыми, областными судами, судами городов федерального значения, судами автономной области и автономных округов по заявлению работодателя или прокурора.

Исходя из положений ст. 413 ТК суды рассматривают дела о признании забастовки незаконной независимо от того, проведена такая забастовка или о ее проведении объявлено. Нормами ТК РФ предусмотрена возможность принятия судом обеспечительных мер в отношении как начавшейся, так и неначавшейся забастовки.

Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. Работники, приступившие к проведению забастовки или не прекратившие ее, в этом случае могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию. В этой части важно подчеркнуть единство, взаимосвязь коллективного пра-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ва на забастовку и индивидуальных трудовых прав и обязанностей работника, вытекающих из трудового договора.

К ответственности за незаконные забастовки привлекаются и представительные органы работников, как правило, профсоюзы. В исследованиях советского периода гражданско-правовая ответственность профсоюзов за незаконные забастовки квалифицировалась как насильственно-репрессивная функция буржуазного государства, направленная на подавление забастовочного движения пролетариата. Приводилась ставшая хрестоматийной цитата В.И. Ленина о том, что «...присуждать рабочие союзы к возмещению господам капиталистам убытков, причиненных стачкой, значит на самом деле уничтожать свободу стачек»[1]. В Законе РФ о коллективных трудовых спорах (1995 г.) предусматривалась имущественная ответственность профсоюзов за незаконные забастовки, которая носила гражданско-правовой характер, возмещению подлежали не только прямые убытки, но и неполученные доходы в размере, определяемом судом.

В ТК РФ речь уже идет об имущественной ответственности представительного органа работников, объявившего и не прекратившего забастовку после признания ее судом незаконной, по решению суда на основании заявления работодателя, прокурора. Если это профсоюзный орган зарегистрированной профсоюзной организации, то возмещение убытков за счет собственных средств профсоюза вполне реально. Но возможно, что забастовку возглавит иной представительный орган работников или профорган незарегистрированной профсоюзной организации, тогда заявленная имущественная ответственность не обеспечена наличием собственных средств у представительного органа. Отчасти эта проблема может быть разрешена за счет средств забастовочных фондов, о чем речь шла выше.

В соответствии с ТК РФ в случае непосредственной угрозы жизненно важных интересов Российской Федерации или отдельных ее территорий Правительство РФ вправе приостановить забастовку до решения вопроса соответствующим судом, но не более чем на 10 календарных дней. В этой связи отметим, что контрольные органы МОТ признают правомочность предписаний о выходе на работу (приостановлении забастовки) в особо критической обстановке или для обеспечения работы жизненно важных служб в строгом смысле этого термина. Однако эти предписания не должны вести к злоупотреблениям таким средством возобновления работы.

[1] *Ленин В.И.* Полн. собр. соч. Т. 12. С. 26.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

6. Право на забастовку может быть уравновешено правом на локаут. Это положение концепции права на забастовку не является общепризнанным в зарубежной практике. Международная организация труда также не имеет однозначной позиции в отношении легализации права работодателей на локаут, ограничившись в рекомендательных актах лишь упоминанием о таковом. Административный совет МБТ отмечает в отношении забастовок и локаутов, что они должны использоваться в качестве крайней меры – последнего средства давления на другую сторону спора и осуществляться мирными средствами.

Как уже отмечалось ранее, Европейская социальная хартия устанавливает в общей декларативной форме право трудящихся и работодателей на коллективные действия в случаях коллизии интересов, включая право на забастовку, при условии соблюдения обязательств, которые могут вытекать из заключенных ранее коллективных договоров (ст. 6). Таким образом, Хартия наряду с правом на забастовку работников гарантирует и право на локаут работодателей, если только это право не ограничено обязательством отказа от забастовок и локаутов, включенных в коллективный договор.

Что касается права работодателя на локаут, то в зарубежном законодательстве этот вопрос решается по-разному. Так, ряд стран, так же как и российский законодатель, запрещают локауты. Например, в Португалии в Законе № 65 (1977 г.) содержатся прямой запрет локаута и довольно жесткие санкции к работодателю за нарушение этого запрета вплоть до тюремного заключения. В других странах локаут прямо не запрещен законом, но и не регламентируется им. Это право выводится из природы коллективного договора и признается правоприменительной практикой суда по трудовым делам. Например, в Германии право на локаут обосновывается судами по трудовым делам из общих принципов договорного права, а именно заключенного в коллективном договоре обязательства сторон по поддержанию социального мира, т.е. взаимного отказа от забастовок и локаутов на период действия тарифного соглашения[1]. В США в коллективные договоры тоже нередко включаются условия о социальном мире, которые по сути узаконены судебной практикой.

В третьих странах право на локаут получает законодательное закрепление, при этом в законе определяются и условия реализации этого права (Швеция, Канада, Турция, Индия, Венесуэла, Нигерия и др.).

[1] См.: *Шмидт Г.* Партнерство в условиях рыночной экономики // Социалистический труд. 1990. № 9. С. 81–82.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Яркий тому пример – Закон Турции «О коллективных соглашениях, забастовке и локауте» (1983 г.), который устанавливает единый правовой режим для забастовок и локаутов. И забастовке и локауту предшествуют одни и те же примирительные процедуры, каждая из сторон вправе обратиться с ходатайством в суд по трудовым делам с заявлением о проверке законности локаута и забастовки[1].

Комитет экспертов МОТ проанализировал законодательство многих стран по вопросам, возникающим в связи с системами коллективных переговоров, предусматривающих социальный мир (отказ от забастовок) на период действия коллективного договора с помощью либо законодательства, либо коллективного договора, либо положений, установленных решением суда или арбитражного органа. Комитет полагает, что все эти варианты, как допускающие отказ от забастовок на период действия коллективного договора, так и не устанавливающие подобных ограничений, согласуются с Конвенциями МОТ о свободе объединения и праве на коллективные переговоры. При этом выбор следует оставить на усмотрение каждого государства в зависимости от его законодательства и практики.

В целом в зарубежной практике все четче проявляется тенденция к признанию локаута и его правовой регламентации. При этом важно, чтобы право на локаут по юридической силе и последствиям не перечеркивало права на забастовку. Неприятие в ряде стран локаута во многом объясняется тем, что по своим юридическим последствиям локаут гораздо жестче забастовок. Так, общепризнано в зарубежной практике, что забастовка, как правило, приостанавливает, а не прекращает трудовых отношений, в то время как локаут обычно влечет прекращение трудовых отношений. Например, в США по Закону Вагнера (1935 г.) работодатель вправе уволить участвовавших в забастовке работников в случаях, если на место участника принят другой постоянный работник или имела место реорганизация производства в период забастовки. На наш взгляд, эти действия работодателя – не что иное, как локаут, повлекший прекращение трудовых отношений с работниками-забастовщиками.

В таком же ключе определяются локауты в Законе РФ о коллективных трудовых спорах (1995 г.) и ТК РФ. Локаут характеризуется как увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или забастовке. Иными словами,

[1] См.: *Силин А.А.* Локаут в системе трудовых отношений // Труд за рубежом. 1995. № 1. С. 22–23.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

локаут влечет прекращение трудовых отношений. В Концепции Модельного Трудового кодекса СНГ в качестве довода в пользу запрета локаута отмечается, что в отличие от забастовки, которая приостанавливает трудовые отношения, локаут их обязательно прекращает[1].

Конечно, локаут в таком нормативном понимании подлежит запрету. Однако это не означает отказа от самой концепции взаимных обязательств сторон коллективного договора и паритетной ответственности. Решение проблемы мы видим в реализации принципа «противовеса» коллективных организационных санкций и их юридических последствий. Отсюда негативные последствия локаута и забастовки необходимо уравновесить по правовым последствиям. Например, в упомянутом выше Законе Турции «О коллективных соглашениях, забастовке и локауте» есть норма о том, что локаут не прекращает трудовых отношений, а приостанавливает их. В правоприменительной практике трудовых судов Германии право на локаут также рассматривается как действия работодателя по отстранению работников от работы и, соответственно, влечет утрату заработка. Локаут приостанавливает, но не прекращает трудовых отношений с работниками. В ЮАР в Законе о трудовых отношениях (1995 г.) локаутом признается недопущение работодателем работников до их рабочих мест в целях понуждения к принятию требований работодателя по вопросам, имеющим взаимный интерес.

Таким образом, под локаутом следует понимать односторонние действия работодателя по остановке части или всего предприятия, отказ в предоставлении работы, создании условий, которые могут привести к остановке работы на любом участке производства. Локаут влечет отстранение работников от работы, а не их увольнение. Только при таком подходе право на локаут по юридическим последствиям будет уравновешено правом на забастовку.

Поскольку право на локаут – это «забастовка наоборот», постольку в зарубежном законодательстве устанавливаются условия и процедура реализации этого права. В законодательстве ряда стран возникновение права на локаут связано исключительно со стадией коллективных переговоров. В ходе коллективных переговоров по заключению коллективного договора локаут является ответной мерой на забастовку (так называемый наступательный локаут). В свою очередь и право на

[1] Концепция Модельного Трудового кодекса. Утверждена Постановлением Межпарламентской ассамблеи государств – участников Содружества Независимых Государств от 9 декабря 2000 г. № 16-7.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

забастовку связывается только со стадией коллективных переговоров. После подписания коллективного договора вступает в силу взаимное обязательство сторон о социальном мире при соблюдении сторонами условий коллективного договора. Такой принцип закреплен в Федеральном законодательстве о труде Канады, Законе Турции «О коллективных соглашениях...», в Законе о трудовых отношениях ЮАР, в правоприменительной практике судов Германии и др. Более того, праву на локаут должны предшествовать, как указано в вышеперечисленных источниках, и обязательные примирительные процедуры и сроки предупреждения о локауте. Юридические последствия порождает только законный локаут. Важно отметить, что взаимные обязательства сторон о соблюдении мира в коллективном договоре поддерживаются паритетной ответственностью сторон. При незаконном локауте судебные органы обязывают работодателя возместить ущерб работникам, причиненный незаконным локаутом. В случае незаконной забастовки профсоюз, возглавлявший или поддержавший забастовку, обязан возместить ущерб, причиненный такой забастовкой.

В других странах локаут допускается не только на стадии ведения коллективных переговоров, но и в процессе реализации коллективного договора как «оборонительный локаут». Под последним понимается ответная реакция работодателя на незаконную забастовку или забастовку, которая угрожает безопасности персонала, наносит существенный вред сохранности собственности работодателя и др. (Франция, Испания).

Некоторые страны Латинской Америки, признавая право на локаут, устанавливают в законодательстве довольно жесткие ограничения его проведения. Так, в Боливии на проведение локаута требуется разрешение судебного органа, в Эквадоре проведение локаута контролируется инспекцией труда, а продолжительность локаута нередко определяется органом примирения и арбитража[1]. Во многих странах законодательством устанавливаются требования о прохождении сторонами коллективного спора обязательных примирительно-посреднических процедур, которые должны предшествовать как локауту, так и забастовке, о соблюдении сроков предупреждения о грядущих коллективных мерах.

Таким образом, в практике зарубежных стран можно выделить две основные формы легализации локаута. Первая форма основана на принципе «формального» паритета, уравнивания статуса забастовок

[1] См.: *Киселев И.Я.* Сравнительное и международное трудовое право. С. 349.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

и локаутов. Она характерна для стран с развитой системой социального партнерства (Великобритания, США, Швеция и др.). В основе этой формы лежит теория юридического и экономического равноправия сторон, «равенства оружия». Как отмечал И.Я. Киселев, «в буржуазной литературе имеется немало высказываний, обосновывающих эквивалентность и даже тождественность забастовок и локаутов как по форме, так и по существу»[1]. Вторая форма признания локаута основана на принципе «материального паритета», где не отрицается необходимость защиты более слабой стороны в коллективных переговорах – работников. В ключе теоретического обоснования такой формы В.И. Усенин приводит утверждение профессора Лондонского университета О. Кан-Фройнда о недопустимости одинакового подхода к забастовкам и локаутам: «Право на забастовку должно пониматься как привилегия, специально предоставленная экономически более слабой стороне»[2]. В этой связи в законодательстве и судебной практике зарубежных стран, придерживающихся рассматриваемой формы признания локаута, разрешаются только защитные (оборонительные) локауты в ответ на забастовку (чаще всего незаконную) работников, в ряде случаев проведение локаутов ограничено дополнительными условиями. Так, в Японии оборонительный локаут можно осуществить на законных основаниях только в том случае, если работодатель подвергается непропорциональному, наносящему существенный ущерб давлению со стороны работников.

По-разному решается в различных правовых системах и вопрос о юридических последствиях локаута в отношении работников, не принимающих участие в забастовке. В одних государствах локауты могут применяться им к таким работникам, в других, наоборот, только к бастующим[3].

Полагаем, что коль скоро наш законодатель подспудно все же склоняется к конструкции взаимных обязательств и паритетной ответственности сторон, то решение поставленных проблем возможно по двум направлениям. Первый вариант предполагает сохранение запрета локаута, но с внесением в ТК РФ дополнительного основания признания забастовки незаконной: нарушение работниками обязательства в коллективном договоре об отказе от забастовок при условии выпол-

[1] *Киселев И.Я.* Трудовые конфликты в капиталистическом обществе. С. 199.

[2] *Усенин В.И.* Социальное партнерство или классовая борьба? М., 1968. С. 182.

[3] См.: *Лютов Н.Л.* Коллективные трудовые споры. М., 2007. С. 237–252; *Он же.* Промышленные акции работодателей (международный и сравнительно-правовой анализ) // Труд за рубежом. 2002. № 1. С. 118, 124.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

нения работодателем положений коллективного договора. Второй вариант решения связан с нормативным признанием локаута в «мягкой форме», учитывающей фактическое неравенство сторон трудовых отношений, а именно локаут допускается только в двух случаях:

– в ходе коллективных переговоров как ответная реакция на объявленную забастовку;

– при нарушении коллективом работников обязательства отказа от забастовок по условиям, включенным в данный коллективный договор, *при своевременном и полном их выполнении работодателем*.

Во всех иных случаях локауты запрещаются.

Локаут объявляется с соблюдением установленных законом примирительных процедур и сроков предупреждения. Локаут признается незаконным по решению судебных органов.

Отметим, что возможность легализации локаута в российском трудовом законодательстве вызывает возражения со стороны целого ряда специалистов. При этом основным аргументом является утверждение о том, что в России в настоящее время еще не сложилась развитая система социального партнерства и сильных, обеспеченных денежными средствами профсоюзов. В этих условиях неизбежно ущемление прав работников в случае объявления локаута работодателем, что может привести к дальнейшей эскалации конфликта труда и капитала[1]. Иными словами, такая легализация преждевременна. Видимо, такой же позиции придерживается и наш законодатель. Между тем грядущая ратификация Европейской социальной хартии поставит на повестку дня рассматриваемую проблему.

Сделаем выводы.

Право на забастовку означает следующее:

1. Признание права на забастовку основополагающим коллективным правом, предоставленным трудящимся и их организациям, за исключением определенного круга работников на государственной службе, жизненно важных службах в строгом смысле этого термина и в случае острого национального кризиса, лишенных этого права.

2. Право на забастовку существует только в отношении законных забастовок, т.е.:

а) забастовок, преследующих законные цели;

б) забастовок в которых применяются законные средства борьбы;

[1] См.: *Лютов Н.Л.* Коллективные трудовые споры. С. 248; *Соловьев А.В.* Последствия наделения работодателей правом на локаут // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2007. № 8 (СПС КонсультантПлюс).

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

в) забастовок, в которых соблюдаются процедуры проведения забастовок.

3. Право на забастовку предполагает использование процедур примирения, посредничества и арбитража до объявления забастовки, как правило, добровольных, за исключением случаев принудительного арбитража;

4. Гарантированность права на забастовку.

5. Забастовка признается незаконной только по решению независимого органа (суда).

6. Право на забастовку может быть уравновешено правом на локаут. Между тем ТК РФ содержит запрет локаутов.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Приложение

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Время ничего не может сделать великим мыслям, которые так же свежи и теперь, как много веков тому назад, когда зародились в уме своих авторов. Что было когда-то придумано и сказано, то теперь также живо говорится печатной страницей.
С. Смайлс

Видные отечественные ученые – специалисты в области трудового права

Ниже будут приведены биографические данные отечественных ученых, которые стояли у истоков науки трудового права, а также внесли существенный вклад в ее развитие. Их именами, естественно, не может быть исчерпан этот список. Но именно эти авторы вложили в разработку отраслевой теории наибольший вклад. О научной и практической деятельности большинства из них в той или иной мере было сказано на страницах предложенного вашему вниманию Курса, что позволяет нам сконцентрироваться в данном приложении на их жизненном пути. Изложение будет построено по хронологическому принципу. Это дает возможность рассмотреть историю науки трудового права в лицах.

Досоветский период представлен преимущественно докторами наук и магистрами, реже специалистами без ученых степеней, но занимавшими высокое место в служебной иерархии. Часть из них не успели по обстоятельствам общего характера (войны, революции и др.) или личного характера (краткий жизненный путь, переход на государственную службу или загруженность общественной работой и др.) формализовать свои научные достижения. Это касается для данного периода не только юристов, но и экономистов, инженеров, врачей и других специалистов, занимавшихся проблемами трудового права. Советский период представлен докторами наук, а некоторое исключение сделано только для ученых первой половины XX в., задержавшихся в научном росте в силу объективных причин (войны, политические репрессии и др.). Все они практически исключительно юристы, в том числе оставившие след в развитии других отраслевых юридических наук и общей теории права.

Биографические очерки о некоторых российских и советских ученых, занимавшихся проблемами трудового права в конце XIX–XX вв., пуб-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ликовались нами ранее[1]. Для данного издания они уточнены, а в некоторых случаях исправлены. Биографические очерки охватывают практически всех видных отечественных ученых-трудовиков, завершивших свой жизненный путь. Они подготовлены по материалам Российского государственного исторического архива (РГИА), Государственного архива РФ (ГА РФ), Государственного архива Ярославской области (ГА ЯО), архивов кадровых служб вузов (МГУ, СПбГУ, МГЮА, ЯрГУ и др.), научных учреждений (ИЗиСП (бывший ВНИИСЗ), ИГП АН и др.), а также отдельных публикаций биографического характера[2]. Сведения о некоторых ученых достаточно противоречивы, в связи с чем мы опирались преимущественно на архивные данные, в необходимых случаях проводили сравнительный анализ или фронтальное исследование всего фактологического массива.

Списки основных публикаций ученых отдельно не приводятся, так как они в настоящее время общедоступны. В то же время при разборе жизненного и творческого пути отдельных личностей в той или иной мере затрагиваются и их главные печатные труды. В этой связи особое внимание хотелось бы обратить на исследования А.К. Безиной и ее учеников, посвященные сбору и систематизации научной литературы по советскому трудовому праву за период с 1917 по 2006 г.[3]

---

[1] См.: Вестник трудового права и права социального обеспечения. Вып. 1 / Под ред. А.М. Лушникова и М.В. Лушниковой. Ярославль, 2006; *Гусов К.Н., Лушников А.М.* История кафедры трудового права и права социального обеспечения МГЮА // Lex Russica. 2006. № 6. С. 1089–1105; *Куренной А., Лушников А.* Кафедра трудового права МГУ им. М.В. Ломоносова: вчера и сегодня // Вопросы трудового права. 2006. № 4. С. 50–57; *Они же.* Кафедра трудового права МГУ им. М.В. Ломоносова // К столетию со дня рождения Н.Г. Александрова: Сб. М., 2008. С. 137–148; *Лушников А.М.* Наука трудового права России: историко-правовые очерки в лицах и событиях. М., 2003; *Он же.* Становление и развитие науки трудового права и науки права социального обеспечения в России (вторая половина XIX – начало XX вв.). Ярославль, 2001. С. 134–150; *Лушникова М.В., Лушников А.М.* Курс права социального обеспечения. М., 2008. С. 583–598; *Лушникова М.В., Лушников А.М., Тарусина Н.Н.* Единство частных и публичных начал в правовом регулировании трудовых, социально-обеспечительных и семейных отношений. Ярославль, 2001. С. 99–111, и др.

[2] См.: Антология юридического некролога / Сост. В.М. Баранов и др. Н. Новгород, 2005; Видные ученые-юристы России (вторая половина XX века): Энциклопедический словарь биографий / Под ред. В.М. Сырых. М., 2006, и др.

[3] См.: *Безина А.К., Щелыванова Ж.В.* Советское трудовое право: Указатель литературы. 1917–1969. Казань, 1971; *Безина А.К.* Трудовое право: Указатель литературы. 1970–1975. Казань, 1978; *Безина А.К., Щелыванова Ж.В.* Трудовое право: Указатель литературы. 1976–1980. Казань, 1984; *Безина А.К., Сафина Д.А., Шигапов Н.Г.* Трудовое право: Указатель литературы. 1981–1985. Казань, 1989; *Безина А.К.* Трудовое право: Библиографический указатель литературы. 1986–2006 гг.: В 2 ч. Казань, 2008.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Аналогичные издания по другим отраслям имеются только в финансовом и гражданском праве. Подготовленные А.К. Безиной указатели литературы настолько подробны и точны, что и в настоящее время их практически невозможно дополнить. В почти безбрежном море трудоправовой литературы эти указатели являются своеобразным компасом, позволяющим ориентироваться по определенной проблематике или по конкретным персоналиям. Как нам кажется, аналогичная работа необходима также по досоветскому периоду.

Андреев Евгений Николаевич **(1829–1889).** Родился 4 октября 1829 г. в Таганроге. Окончил в 1849 г. юридический факультет Петербургского университета. В 1851–1860 гг. – помощник инспектора классов, а затем инспектор классов (примерная аналогия современного начальника учебного отдела) Технологического института в столице. Изучал постановку технического образования за границей (1856 г.). В 1863–1878 гг. – профессор и заведующий кафедрой Петербургского земледельческого (затем Лесного) института. В 1874 г. возглавил комиссию Министерства народного просвещения по выработке законодательства о труде малолетних рабочих и их обучении, рекомендации которой частично были учтены при подготовке первого фабричного Закона от 1 июня 1882 г. «О малолетних, работающих на заводах, фабриках, мануфактурах». Опубликовал результаты исследований о правовой регламентации детского труда[1]. Он способствовал организации общеобразовательных и профессиональных учебных заведений для рабочих, в том числе малолетних: вечерне-воскресных школ и классов, специальных училищ для подготовки рабочих высокой квалификации, железнодорожных и сельскохозяйственных училищ и др. С 1881 г. – член ученого совета Министерства народного просвещения по отделению техники и профессионального образования. В 1882–1884 гг. – первый Главный фабричный инспектор по надзору за работой малолетних на фабриках и заводах. Оставил этот пост из-за разногласий с политикой властей в данном вопросе.

Е.Н. Андреев был видным деятелем технического и профессионального образования, известным ученым в области химической технологии и статистики. Он являлся одним из учредителей Русского технического общества (1866 г.), инициатором создания и первым председателем (1868–1883 гг.) его Постоянной комиссии по техническому образованию, автором проектов организации общего и профессионального образования, сторонником развития высшей технической школы. В 1879–1886 гг. возглавлял Комиссию по исследованию кустарной промышленности в России при Совете торговли и мануфактур, затем председатель Кустарного отдела Общества для содействия российской промышленности и торговле. В 1889 г. – генеральный комиссар русского отдела на Всемирной выставке в Париже. Умер 12 июля 1889 г. в Париже, похоронен в Петербурге.

[1] См.: *Андреев Е.Н.* Работа малолетних в России и Западной Европе. Вып. 1. СПб., 1884.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

***Янжул Иван Иванович* (1846–1914).** Родился 2 июня 1846 г. (по другим данным 1845 г.) в Киевской губернии в семье отставного офицера. Окончил в 1869 г. юридический факультет Московского университета и оставлен для подготовки к профессорскому званию по финансовому праву. Неоднократно выезжал в научные командировки за рубеж, в совершенстве знал немецкий и английский языки. В 1870–1872 гг. преподавал в Техническом училище, защитил магистерскую (1874 г.) и докторскую (1876 г.) диссертации. С 1876 г. – профессор Московского университета по кафедре финансового права. Академик Петербургской Академии наук (1895 г.). В 1882–1887 гг. был фабричным инспектором Московского фабричного округа. В 1884–1885 гг. он принимал участие в работе комиссии В.К. Плеве по рабочему вопросу. Его отчеты в качестве окружного фабричного инспектора были опубликованы и имели большой научный и общественный резонанс. Их можно признать первыми комплексными исследованиями практики применения первых актов российского фабричного законодательства. За свой первый отчет в 1885 г. Янжул был награжден золотой медалью Географического общества. Его деятельность в качестве фабричного инспектора, личная порядочность и объективность способствовали укреплению института фабричной инспекции.

Среди инспекторов первого призыва был наиболее подготовленным к этой деятельности. В своих отчетах доказывал, что в России существует рабочий вопрос в западноевропейском его понимании. Он являлся противником государственной политики попечительства над рабочими. Решение рабочего вопроса виделось ему через создание развитого трудового законодательства, создание сильных профсоюзов и активную деятельность государства по охране труда. В его работах была по сути сформулирована идеология социального партнерства[1]. Его концепция «классового мира» не всегда встречала понимание в среде его коллег. Умер 31 октября 1914 г.

***Дементьев Евстафий Михайлович* (1850–1918?).** Родился в Баку. Учился в Петербургском университете, за участие в студенческих волнениях был арестован, находился в заключении в Петропавловской крепости. Затем выслан под надзор жандармов на родину. Окончил медицинский факультет Киевского университета в 1875 г., участвовал в качестве врача в русско-турецкой войне 1877–1878 гг. – Занимался обследованием санитарного состояния промышленных заведений Московской губернии в 1883–1885 гг. В 1894–1911 гг. исполняющий дела фабричного ревизора Министерства финансов (с 1905 г. –

[1] См.: *Янжул И.И.* Фабричный быт Московской губернии: Отчет за 1882–1883 гг. фабричного инспектора над занятиями малолетних рабочих Московского округа. СПб., 1884; *Он же.* Отчет за 1885 г. фабричного инспектора Московского округа. СПб., 1886; *Он же.* Промысловые синдикаты или предпринимательские союзы. М., 1896; Восьмичасовой труд на русских фабриках и заводах. СПб., 1906; *Он же.* Забастовки и стачки рабочих и чиновников, их значение, критика и возможность их замены. СПб., 1906; *Он же.* Из воспоминаний и переписки фабричного инспектора первого призыва. Материалы для истории русского рабочего вопроса и фабричного законодательства. СПб., 1907, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Министерства торговли и промышленности). Доктор медицины, диссертация посвящена физиологическим аспектам труда. Е.М. Дементьев своими исследованиями показал, что рабочий вопрос в России не только существует, но и стоит достаточно остро. На уровне статистического исследования было показано плачевное экономическое и бесправное правовое положение рабочих. При этом он активно изучал западное трудовое и ремесленное законодательство, сравнивал западные и российские стандарты норм охраны труда. Его исследования отличались гуманистической направленностью, показывали необходимость правового регулирования трудовых отношений, особенно охраны труда женщин и детей. Он активно занимался проблемами социального страхования и социальной защиты инвалидов труда[1].

Яроцкий Василий Гаврилович **(1855–1917).** Родился 20 декабря 1855 г. В 1880 г. он окончил юридический факультет Санкт-Петербургского университета, а в 1880–1881 гг. проходил зарубежную стажировку в Германии, Австро-Венгрии, Франции, Бельгии, Швейцарии и Англии. Там он специально изучал правовую регламентацию отношений между работниками и работодателями, структуру и организацию государственных органов, надзирающих за соблюдением фабричного законодательства. Впоследствии он неоднократно бывал в зарубежных командировках и заслуженно пользовался репутацией знатока европейского законодательства. Специализировался на проблемах политэкономии и налогового права.

В 1883 г. он выдерживает испытание на магистра политической экономии и в том же году определяется на службу в Департамент торговли и промышленности Министерства финансов, но почти сразу переводится преподавателем политэкономии и финансового права Александровского лицея. В 1885 г. по совместительству он становится преподавателем Военно-юридической академии, с которой будет связан более 20 лет. В 1888 г. после защиты магистерской диссертации в Московском университете Яроцкий утверждается магистром политэкономии и начинает читать лекции в столичном университете в звании приват-доцента. Но основная его преподавательская деятельность была связана с Александровским лицеем, где с 1897 г. он был ординарным, а с 1908 г. – заслуженным профессором, исполнял обязанности секретаря Совета лицея. В 1896 г. он защищает докторскую диссертацию по политической

[1] См.: *Дементьев Е.В.* Общая сводка по санитарным исследованиям фабричных заведений Московской губернии за 1879–1885 гг. Ч. 1. М., 1890; *Он же.* Фабрика, что она дает населению и что она у него берет. СПб., 1893; *Он же.* Обзор иностранного законодательства по регулированию времени и продолжительности работы в промышленных заведениях. СПб., 1896; *Он же.* Врачебная помощь фабричным рабочим. СПб., 1899; *Он же.* Иностранное законодательство об ответственности предпринимателей за несчастные случаи с рабочими. СПб., 1899; *Он же.* Организация ремесленной промышленности в западноевропейском законодательстве. СПб., 1900; *Он же.* Законы о вознаграждении рабочих, потерпевших от несчастных случаев, со всеми изданными в их исполнение инструкциями и административными распоряжениями. СПб., 1907; *Он же.* Врачебная помощь фабрично-заводским рабочим в 1907 г. СПб., 1909, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

экономии и статистике в Московском университете. Его магистерская и докторская диссертации, посвященные правовому регулированию рабочего вопроса и социальному страхованию, были изданы в виде книг. С 1903 г. Яроцкий по совместительству заведовал Коммерческими курсами при Обществе для распространения коммерческих знаний. В 1910 г. согласно прошению он увольняется от службы в лицее, но продолжает преподавать и остается членом его Совета. Февральскую революцию он приветствовал и в апреле 1917 г. был назначен сенатором II Департамента Правительствующего Сената. За свою педагогическую и общественную деятельность награжден шестью орденами и медалью.

Это был разносторонний, энциклопедически образованный ученый, свободно владевший основными европейскими языками. Даже в настоящее время поражает его детальный анализ западной литературы, посвященной социальной проблематике. В этой части его работы можно сравнить только с работами Л.С. Таля. Ему принадлежит первое в России исследование, где всесторонне рассматривается наемный труд как предмет хозяйственного оборота. При этом В.Г. Яроцкий аргументированно доказывает, что труд не может быть признан товаром и принципиально отличается от любых других объектов гражданских отношений. Даже в настоящее время его аргументация может быть признана совершенно обоснованной. В числе его трудов есть публикации, посвященные проблемам правового регулирования трудовых и социально-обеспечительных отношений, политэкономии, налоговому, бюджетному и государственному праву, статистике и социологии, в том числе учению Г. Спенсера, и др. По интересующей нас проблеме наибольшую важность представляет цикл работ общим объемом около 1700 страниц[1].

В.Г. Яроцкий умер 28 июня 1917 г.

Федоров Александр Федорович **(1855 – после 1916).** Родился в 1855 г. в дворянской семье. В 1879 г. окончил юридический факультет Санкт-Петербургского университета и был оставлен там же для приготовления к профессорскому званию. Одновременно с начала 1880 г. назначается чиновником канцелярии Департамента полиции. Его научный интерес как специалиста по полицейскому праву совпадал со служебной деятельностью. В феврале 1885 г. он прикомандировывается к Комиссии по рабочему вопросу под председательством В.К. Плеве. В этом же году в Казанском университете Федоров получа-

[1] См.: *Яроцкий В.Г.* Ответственность предпринимателей за несчастные случаи с рабочими. СПб., 1887; *Он же.* Экономическая ответственность предпринимателей. Ч. 1 (Общая). Ответственность предпринимателя как основание законодательного регулирования отношений хозяев и рабочих. СПб., 1887; *Он же.* Правила фабричного найма рабочих и надзор за отношениями хозяев и рабочих // Журнал гражданского и уголовного права. 1890. № 1. С. 1–50; *Он же.* Страхование рабочих в связи с ответственностью предпринимателей. Т. 1–2. СПб., 1895; *Он же.* Ответственность предпринимателей за несчастные случаи с рабочими // Труды Высочайше разрешенного Всероссийского торгово-промышленного съезда 1896 г. в Нижнем Новгороде. Т. III. Вып. V. СПб., 1897. С. 271–314.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ет ученую степень магистра. Его магистерская диссертация была посвящена фабричному законодательству[1]. С апреля 1886 г. он являлся представителем МВД для рассмотрения в Совете торговли и мануфактур выработанного Особой комиссией Проекта правил об ответственности владельцев промышленных предприятий за увечье и смерть рабочих. В обеих комиссиях он выступал за развитие российского фабричного законодательства, вмешательство государства в отношения хозяев и рабочих. Это соответствовало и установкам его начальника, товарища министра внутренних дел В.К. Плеве. В 1887 г. Федоров назначается младшим помощником делопроизводителя Департамента полиции, но в октябре того же года по прошению увольняется со службы.

В 1887 г. он начинает педагогическую деятельность в качестве приват-доцента, а в 1890 г. становится экстраординарным профессором по кафедре торгового права Новороссийского университета (г. Одесса). Его докторская диссертация, защищенная в 1892 г. в Харьковском университете, также была связана с проблемами правового регулирования трудовых отношений[2]. В 1893 г. Федоров становится ординарным профессором в том же университете, с 1906 г. по совместительству является директором Коммерческого училища Г.Ф. Файга в Одессе. Среди его учеников был Н.Н. Кравченко. В отставку он вышел в 1911 г., но продолжал преподавать и заниматься научной работой по меньшей мере до 1916 г. Его по праву можно считать одним из первых российских специалистов в сфере правового регулирования труда.

Это был исключительно разносторонний ученый, знаток европейских языков, более 10 раз выезжавший в зарубежные научные командировки. Он опубликовал фундаментальный Курс торгового права, учебник гражданского права, ряд работ по вексельному праву. Кроме того, он был известным композитором и поэтом, автором опер «Бахчисарайский фонтан» и «Иоанн III и София Палеолог» и др. Он был награжден тремя орденами и медалью за государственную службу. Турецкое правительство наградило его орденом Османии II степени за оперу «Бахчисарайский фонтан».

Дистерло Роман Александрович **(1859 – после 1917).** Родился 20 сентября 1859 г. в дворянской семье. Происходил из древнего баронского рода прибалтийских немцев. По окончании в 1884 г. юридического факультета Петербургского университета занимался научной работой. Ученый в совершенстве знал новые европейские языки, был знатоком литературы и театра[3]. В конце 80-х – начале 90-х годов он преподавал общее законоведение в Горном институте в Петербурге[4]. В этот период Р.А. Дистерло подготовил по сути первую монографию по теории договора личного найма, которая была опубликована в четырех но-

[1] См.: *Федоров А.* Фабричное законодательство цивилизованных государств. О работе малолетних и женщин на фабриках. СПб., 1884.

[2] См.: *Федоров А.Ф.* О промысловом ученичестве вообще и договорах промыслового обучения в особенности. Одесса, 1892.

[3] См.: *Дистерло Р.А.* Граф Л.Н. Толстой как художник и моралист. СПб.,1887.

[4] См.: *Дистерло Р.А.* Общее законоведение. СПб., 1891.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

мерах «Журнала гражданского и уголовного права». Ее объем составил около 200 страниц[1]. Эта работа уникальна в силу следующих причин. Во-первых, в ней затронуты практически все основные вопросы теории трудового договора, которые остаются в центре внимания исследователей и в настоящее время. При этом догматический анализ сочетался с исследованием современного автору российского и зарубежного законодательства. Во-вторых, она написана почти современным юридическим языком, просто и ясно. Это выгодно отличает исследования Р.А. Дистерло от работ того времени. В-третьих, некоторые выводы исследователя и в настоящее время не утратили своей актуальности.

Это тем более замечательно, что российский ученый рассматривал достаточно частный вопрос о найме на сельскохозяйственные работы по закону и обычному праву России. Но этот случай он рассматривал как частное проявление найма труда, в связи с чем поставил перед собой две задачи: построить юридическую систему отношений, обнимающих все случаи по найму труда, и системно изложить юридические моменты в найме труда по действующему в России законодательству. Поразительно и то, что к 1886 г., когда была написана эта работа, специальные исследования по теме ограничивались статьями немца Х. Данквардта и фрагментарными суждениями ряда отечественных цивилистов, в том числе К.Д. Кавелина, К.П. Победоносцева, П.А. Маркова и др. Л.С. Таль в этот год только поступал на юридический факультет Московского университета, а Ф. Лотмар и В. Эндеманн только начинали свою академическую карьеру. В этой связи не будет преувеличением назвать Р.А. Дистерло одним из пионеров трудоправовых исследований[2].

В дальнейшем его деятельность связана с государственной службой. В 1897 г. он стал помощником статс-секретаря, в 1902–1912 гг. являлся статс-секретарем Государственного совета. В этом качестве он стал одним из персонажей знаменитой картины И.Е. Репина (совместно с художниками Б.М. Кустодиевым и И.С. Куликовым) «Торжественное заседание Государственного совета» (1903 г.). В мае 1914 г. он становится сенатором I Департамента, одним из авторов реформирования Сената[3] как высшей кассационной инстанции. В 1915 – мае 1917 г. – член I Департамента. Одновременно в 1915–1917 гг. Р.А. Дистерло был членом Особого совещания по перевозкам. Тайный советник (светский генерал-лейтенант), сенатор. Дальнейшая судьба Р.А. Дистерло после 1917 г. нам неизвестна.

Канторович Яков Абрамович **(1859–1925).** Окончил юридический факультет Петербургского университета, после чего работал помощником присяжного по-

[1] См.: *Дистерло Р.А.* О найме на сельскохозяйственные работы по закону и обычному праву России // Журнал гражданского и уголовного права. 1886. № 3. С. 45–74; № 4. С. 1–50; № 5. С. 1–75; № 6. С. 111–143.

[2] См.: *Лушников А.М.* У истоков учения о трудовом договоре // Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения: Сб. М., 2004. С. 317–324.

[3] *Дистерло Р.А.* О преобразовании Сената. СПб.,1914.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

веренного. Затем активно занимался предпринимательством, создал свое издательство, где публиковалась преимущественно юридическая литература. В сферу его научных интересов входила сначала историко-правовая, а затем в основном гражданско-правовая проблематика. Он был автором более 10 комментариев к различным институтам гражданского законодательства и руководящей правоприменительной практики Правительствующего Сената, с 1907 г. – адвокат. В начале XX в. появились его первые работы, посвященные анализу законодательства о личном найме[1]. Я.А. Канторович был признанным специалистом в сфере цивилистики, знатоком западного законодательства. Его отличали либеральные убеждения. После 1917 г. его интерес к социальному законодательству только усилился, хотя на некоторое время он эмигрировал в Германию, но затем вернулся в Россию. Более того, он сотрудничал с юридической службой петроградских профсоюзов, где пользовался большим авторитетом. В сферу его научных интересов входили коллективные договоры и советское законодательство о профсоюзах[2]. Он отстаивал самостоятельную роль последних как инструмента защиты коллективных интересов работников. Во второй половине 20-х годов XX в. труды Я.А. Канторовича подвергаются идеологическим нападкам за «буржуазные пережитки» и недооценку классового начала советского трудового права. Я.А. Канторович умер от сердечного приступа в 1925 г.

Быков Александр Николаевич **(1860–1919).** Окончил Санкт-Петербургский технологический институт. Работал на производстве, был фабричным инспектором. Читал лекции по фабричному законодательству в Санкт-Петербургских политехническом и технологическом институтах (с 1908 г.). Являлся членом Санкт-Петербургской городской управы (1913 г.). Он был человеком социал-демократических убеждений, сторонником законодательной защиты рабочих от произвола хозяев. А.Н. Быков выступал за активную борьбу рабочих в защиту своих прав, но эта борьба виделась ему преимущественно в правовых рамках: через легальные экономические забастовки, бойкоты, лебель. А.Н. Быков был сторонником свободы рабочих ассоциаций. Он одним из первых в отечественной науке дал научное определение понятию «рабочий». Большое внимание в его исследованиях отводилось истории правового регулирования трудовых отношений в России, активной критике патерналистской государственной политики по отношению к рабочим. Часть научных публикаций издал под псевдонимом Ф.П. Павлов[3].

[1] См.: *Канторович Я.А.* Законы о личном найме с приложением свода разъяснений по кассационным решениям Сената. СПб., 1908.

[2] См.: *Канторович Я.А.* Коллективный договор как юридический институт // Право и жизнь. 1923. Кн. 3; *Он же.* Коллективный договор. Л., 1924; *Он же.* Профессиональные союзы. Л.; М., 1925.

[3] См.: *Быков А.Н.* Как обеспечить воскресный отдых фабричным рабочим. Н. Новгород, 1896; *Он же.* За десять лет практики (отрывки воспоминаний, впечатлений и наблюдений из фабричной жизни). М., 1901; *Он же.* Германское страхование и другие способы обеспечения рабочих. Ростов н/Д, 1905; *Он же.* Два могучих средства борьбы рабочих с предпринимателями: бойкот и лебель. М., 1906; *Он же.* Фабричное законодательство и развитие его

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

В годы Первой мировой войны он был членом Совета по делам страхования, работал в Центральном военно-промышленном комитете (ЦВПК). Февральскую революцию Быков приветствовал, стал представителем ЦВПК в Особом комитете Министерства труда Временного правительства. По его поручению Быков разработал проект Закона о распределении рабочего времени. Его объяснительная записка к проекту представляла довольно обширный научный труд. Он предлагал декретировать восьмичасовой рабочий день, жестко регламентировать сверхурочную работу. Но если до февраля 1917 г. он казался чиновником «слишком левым», то теперь представители профсоюзов и социалистических партий обвинили его в консерватизме. Быков принимал активное участие в подготовке и других законопроектов по труду Временного правительства.

Миклашевский Александр Николаевич **(1864–1911).** Родился 8 декабря 1864 г., выходец из дворян Черниговской губернии. Окончил юридический факультет Московского университета в 1888 г. со степенью кандидата права, ученик И.И. Янжула. Затем был направлен в зарубежную научную командировку (Великобритания, Германия, Италия). С 1894 г. – преподаватель, с 1895 г. – приват-доцент Московского университета, в том же году защитил магистерскую диссертацию по политической экономии, специалист по денежному обращению. С 1896 г. – профессор Юрьевского университета. Служил в Министерстве финансов, участник подготовки денежной реформы 1897 г. В период революции 1905–1907 гг. обратился к социальной тематике. Он полагал, что для разрешения любого социального конфликта мирным путем необходимо учитывать интересы сторон социальных отношений, а превалирование мнения только одной из них неизбежно ведет к насилию. По его мнению, участие рабочих в управлении производством должно быть существенно расширено. «Старый владельческий класс» через правовые механизмы должен был мирно уступить место «нарождающейся рабочей демократии». Построение рациональной социальной политики он не видел без учета этических начал и принципа справедливости. Основное внимание в его работах концентрируется на экономической составляющей трудовых отношений. Он справедливо полагал, что производство не может быть рассмотрено в отрыве от проблемы распределения, а фактор заработной платы является во многом определяющим для достижения высоких производственных показателей. В его работах можно выделить отдельные элементы модели социального партнерства между государством, работниками и работодателями[1].

в России: Лекции, читанные в Санкт-Петербургском политехникуме и Технологическом институте в 1908–1909 учебном году. СПб., 1909; *Он же.* Промышленный травматизм, его размеры, значение и возможность борьбы с ним. СПб., 1913; *Он же.* Страхование рабочих как фактор промышленности и русских страховых законов. СПб., 1913, и др.

[1] См.: *Миклашевский А.Н.* Анализ понятия о заработной плате. СПб., 1891; *Он же.* Повышение и регулирование заработной платы. СПб., 1893; *Он же.* Рабочий вопрос и социальное страхование Германии // Сборник правоведения и общественных знаний. Т. 3. СПб., 1894. С. 65–124; *Он же.* Рабочий вопрос и социальное законодательство в Германии. СПб., 1896; *Он же.* Политика труда и идеалы распределительной справед-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

***Астров Павел Иванович* (1866–1919?).** Родился в Москве в семье врача. После окончания гимназии поступил на юридический факультет Московского университета. Впоследствии перевелся в Демидовский юридический лицей в Ярославле, который и окончил в 1890 г. Государственную службу начинал в суде, затем служил в прокуратуре в Твери, следователем в Подольске. В дальнейшем – член Московского окружного суда по гражданским делам, мировой судья. Одновременно несколько лет преподавал гражданский процесс на Высших женских курсах им. Полторацкой. Являлся ярким представителем прогрессивной части судейского корпуса предреволюционной России, активно участвовал в общественной жизни, симпатизировал партии кадетов. Специалист в области гражданского права и процесса. Приветствовал Февральскую революцию и не принял радикальных преобразований новой власти после октября 1917 г. Предположительно расстрелян за антисоветскую деятельность в 1919 г. Его родной брат Н.И. Астров (1868–1934), один из лидеров партии кадетов, в 1917 г. был московским городским головой, председателем Всероссийского союза городов, затем участником антисоветского движения на Юге России.

Руководствуясь сугубо гуманистическими соображениями, П.И. Астров в конце XIX в. начал заниматься вопросами правового регулирования трудовых отношений и социальной защиты. Последовательный сторонник запрета труда малолетних и ограничения применения труда несовершеннолетних, возложения издержек, связанных с утратой здоровья работниками, на работодателей[1]. Развивал идеи о необходимости усиления государственного регулирования охраны труда, сторонник принятия специального трудоправового законодательства[2].

***Таль Лев Семенович* (1867–1933)[3].** Родился в 22 марта 1867 г. (по другим данным 1866 г.) в г. Митава Курляндской губернии, в купеческой семье. После окончания гимназии он поступил на юридический факультет Московского университета, который окончил с дипломом первой степени. Вероятно, уже тогда оп-

ливости. СПб., 1905; *Он же*. Стачки и социальный вопрос. СПб., 1905; *Он же*. Арбитраж и соглашение в промышленных спорах. Юрьев, 1907, и др.

[1] См.: *Астров П.И.* Дети подмостков (к вопросу о регламентации детского труда в области зрелищ и увеселений). СПб., 1899; *Он же.* Как следует писать законопроекты: По поводу доклада Комиссии Государственной Думы по рабочему вопросу об обеспечении рабочих на случай болезни. М., 1911; *Он же.* Лечение рабочих и русское национальное сознание: Еще о законопроекте комиссии Государственной Думы об обеспечении рабочих на случай болезни. М., 1911; *Он же.* Русская фабричная медицина: Критика законопроекта Комиссии Государственной Думы по рабочему вопросу. М., 1911.

[2] См.: *Астров П.И.* Право на труд и право на здоровье. М., 1910; *Он же.* Профессиональные болезни и гражданское право. Б.м., Б.г.; *Он же.* Юридические предпосылки рабочего права. II. Кодификации. М., 1911.

[3] См.: *Лушников А.М., Лушникова М.В.* Лев Семенович Таль. Жизнь и творчество (1867–1933) // *Таль Л.С.* Трудовой договор: Цивилистическое исследование. М., 2006. С. 7–23; *Они же.* Л.С. Таль – отец-основатель российской науки трудового права и ярославской школы ученых-трудовиков // Вестник трудового права и права социального обеспечения. Вып. 1 / Под ред. А.М. Лушникова и М.В. Лушниковой. Ярославль, 2006. С. 24–48.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ределился его научный интерес в сфере гражданского права. В 1890–1893 гг. он служил в судебных органах, а в 1891 г. утверждается в чине коллежского секретаря. В 1893 г. он увольняется с государственной службы «по домашним обстоятельствам». Вполне возможно, что государственная служба тяготила его, а недостаток времени не позволял активно заниматься научными исследованиями. В 1893 г. он выезжает за границу с целью посещения лекций в Бонне и Мюнхене. В Боннском университете в то время читал лекции профессор В. Эндеманн, один из первых ученых-трудовиков, который наравне с профессором Базельского университета Ф. Лотмаром оказал на него наибольшее влияние. Впоследствии Л.С. Таль неоднократно выезжал в зарубежные научные командировки. Он в совершенстве знал немецкий, хорошо владел французским, несколько хуже английским языками. Большая трудоспособность, знание языков, частые и длительные поездки за рубеж, активное общение с иностранными коллегами сделали его знатоком западной научной литературы и законодательства, особенно Германии и Австро-Венгрии. В 1895–1905 гг. он служит присяжным поверенным в Риге. Но интерес к науке и преподаванию брал свое. Вероятно, в 1901 г. вышла его первая научная публикация. В 1905 г. (по другим данным 1906 г.) он сдает магистерский экзамен по гражданскому праву в Юрьевском университете, защитив диссертацию на тему «Ипотечная отметка». Позднее по неизвестным нам причинам документы, подтверждающие защиту, так и не были получены. Впрочем, в 1906 г. диссертация в формате книги была опубликована, а также вышла научная статья.

С 1906 г. начинается его преподавательская деятельность в качестве приват-доцента кафедры гражданского права Санкт-Петербургского университета. Он первым в стране стал читать спецкурс «Договоры о труде», а руководимый им студенческий кружок гражданского права также занимался преимущественно изучением проблем правового регулирования трудовых отношений. Через этот кружок прошли известные впоследствии ученые-трудовики И.С. Войтинский (выпускник 1909 г.) и В.М. Догадов (выпускник 1911 г.), которых можно назвать первыми учениками Л.С. Таля. Одновременно он читал лекции на Высших женских курсах Раева, в Институте высших коммерческих знаний, вел занятия на Бестужевских высших женских курсах по торговому и гражданскому праву. В 1909 г. Л.С. Таль избирается действительным членом Юридического общества при Санкт-Петербургском университете.

С 1907 г. основным предметом его научных исследований стало правовое регулирование трудовых отношений, а именно: трудовой договор, работодательская власть и ее пределы, коллективные (тарифные) соглашения. К этому времени он имел обширный опыт судебного чиновника и присяжного поверенного. Его трудно отнести к первому ряду отечественных цивилистов того времени, но он являлся авторитетным и уважаемым специалистом по гражданскому и торговому праву. К тому же, как уже указывалось, Л.С. Таль хорошо знал западное законодательство и юридическую литературу. Будучи не лишенным честолюбия, он упорно искал свою нишу в науке и нашел ее. Его интерес к проблемам в праве, спорным теоретическим положениям, правовым пробелам и коллизиям вывел его

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

на правовое регулирование трудовых отношений. Эта проблема в то время была «поделена» между специалистами по гражданскому и административному праву. Надо было обладать большим талантом и упорством, чтобы из разнородного и разноотраслевого массива литературы и законодательства создать целостную теоретическую конструкцию. Это было под силу только неординарно мыслящему ученому, видевшему феномен трудовых отношений в историческом и компаративном контексте. Именно таким ученым и был Л.С. Таль.

Летом 1912 г. он переходит на работу в ярославский Демидовский юридический лицей на должность приват-доцента кафедры гражданского права. Он вел занятия по гражданскому и торговому праву, а также по гражданскому процессу. Еще до перехода в лицей он имел тесные связи с ярославскими учеными, был членом редколлегий «Юридических записок Демидовского юридического лицея» и издаваемого лицеем журнала «Юридическая библиография». Деловая атмосфера и общность научных интересов с коллегами стимулировали дальнейший научный поиск Л.С. Таля. В ноябре 1913 г. в Харьковском университете он по сути повторно (после 1905 г.) защищает магистерскую диссертацию на тему «Трудовой договор», текст которой издается в виде монографии в Ярославле в том же году[1]. Эта работа получила широкий научный резонанс, а количество рецензий на нее исчислялось десятками. Наиболее детальный и в целом объективный разбор данной монографии провел профессор В.М. Гордон[2], бывший первым оппонентом Таля на защите магистерской диссертации. Эту рецензию также можно считать исследованием по трудовому праву. Отметим, что В.М. Гордон и впоследствии занимался проблемами трудового права, а среди его учеников были П.Д. Каминская, В.И. Давидович, А.Е. Пашерстник – впоследствии яркие представители науки советского трудового права.

В марте 1914 г. Л.С. Таль назначается исправляющим должность профессора Демидовского юридического лицея по кафедре гражданского права. Летом того же года он покидает лицей и становится сверхштатным ординарным профессором Московского коммерческого института, где читает курс торгового права, продолжая заниматься проблемами трудового права[3]. Но на этом его связь с Ярославлем не прервалась. Помимо личных контактов он продолжал участвовать в подготовке лицейских периодических изданий, а вторая часть его монографии «Трудовой договор» также была издана в г. Ярославле[4]. С октября 1915 г. он снова становится экстраординарным профессором Демидовского юридического лицея. В тот период его авторитет как ведущего специалиста в сфере рабочего (трудового) права был общепризнан.

---

[1] *Таль Л.С.* Трудовой договор: Цивилистическое исследование. Ч. 1. Общее учение. Ярославль, 1913.

[2] См.: *Гордон В.М.* К учению о трудовых договорах (литературное обозрение). СПб., 1914. (Впервые статья опубликована в «Вестнике гражданского права». 1913. № 8. С. 100–127.)

[3] См.: *Таль Л.С.* Очерки промышленного права. М., 1916.

[4] *Таль Л.С.* Трудовой договор: Цивилистическое исследование. Ч. 2. Внутренний правопорядок хозяйственных предприятий. Ярославль, 1918.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

После Февральской революции 1917 г. в судьбе Л.С. Таля происходят существенные изменения. В мае 1917 г. он назначается сенатором IV Департамента (Гражданский кассационный департамент) Правительствующего Сената и переезжает в Петроград. При этом он продолжает преподавательскую деятельность и в сентябре того же года занимает должность приват-доцента юридического факультета Петроградского университета. Он также вел занятия в Лицее в память цесаревича Николая и на Высших женских юридических и историко-филологических курсах. Как известный ученый, он включается в Особую комиссию по выработке закона о договоре найма труда, образованную при Отделе законодательных предложений Временного правительства. С разной степенью активности он участвовал в разработке и других законопроектов о труде, в частности о забастовках, о коллективных договорах.

В советский период служебная карьера Л.С. Таля сделала еще один крутой поворот. Ликвидация Сената положила конец его государственной службе, но преподавание он продолжил. В мае 1918 г. в Петрограде он защитил докторскую диссертацию на тему «Трудовой договор», которая, как уже указывалось, была издана в виде монографии в том же году в Ярославле. Наряду с учебным пособием по промышленному рабочему праву[1] эта была его последняя публикация в России, посвященная трудоправовой проблематике. Новую власть Л.С. Таль не принял, хотя и никакого участия в антибольшевистском движении, вероятно, не принимал. Его взгляды на трудовое право никак нельзя назвать просоветскими, что закрывало ему путь к преподаванию этой дисциплины. В начале 1919 г. он получает назначение на работу заведующим Музеем труда Народного комиссариата труда и почти сразу же избирается профессором 1-го МГУ. По всей видимости, в 1921/1922 учебном году ему разрешили читать курс трудового права на факультете общественных наук МГУ, но по идеологическим и организационным причинам (частые командировки) курс так и не был дочитан. Возобновил его чтение уже ученик Л.С. Таля – И.С. Войтинский. В начале 20-х годов Л.С. Таль публиковался почти исключительно по гражданско-правовой проблематике. В этот период его избирают действительным членом секции хозяйственно-трудового права Института советского права. Затем в составе секции его опять сменил И.С. Войтинский. Тогда же Л.С. Таль продолжал читать курс гражданского права в Институте народного хозяйства им. Г.В. Плеханова, а в 1924 г. становится профессором факультета общественных наук МГУ. Одной из последних его публикаций в России стала статья о хозяйственном праве в полуофициальном и вскоре закрытом журнале «Право и жизнь» (1924, кн. 9), а последняя прижизненная публикация вышла в СССР в 1927 г. в Киеве. В 1925–1926 гг. Л.С. Таль сотрудничал с германскими юридическими изданиями, помещая в них статьи о развитии советского законодательства. В первой половине 20-х годов ему еще разрешали выезжать за рубеж.

Отсутствие интеллектуальной свободы и усилившиеся гонения на инакомыслящих привели к тому, что в 1926 г. он эмигрирует в Германию, а затем

[1] См.: *Таль Л.С.* Очерки промышленного рабочего права. М., 1918.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

перебирается во Францию, где становится профессором Франко-русского института. Среди его преподавателей были и другие ученые, занимавшиеся проблемами правового регулирования труда. Это В.Б. Ельяшевич, который ввел в научный оборот термин «трудовой договор», а также бывший глава юридической службы Министерства труда Временного правительства С.О. Загорский. Л.С. Таль читал в институте курс трудового права, занимался проблемами теории права. Он умер во Франции в июне 1933 г.[1]

Литвинов-Фалинский Владимир Петрович **(1868–1929).** Окончил Санкт-Петербургский технологический институт в 1892 г. Первоначально занимался проблемами шелководства и шелкоткачества, был сторонником развития российской промышленности и защиты отечественного производителя через повышение ввозных таможенных пошлин на шелк-сырец. Получил известность как талантливый инженер-технолог. С 1895 г. – фабричный инспектор при Департаменте торговли и мануфактур, затем в Отделе промышленности Министерства финансов. На примере В.П. Литвинова-Фалинского мы имеем дело с одним из редких случаев, когда анализ «рабочего вопроса» прямо входил в круг служебных обязанностей исследователя. Но при этом он не ограничивался казенными отписками или формальным проявлением активности. Он исследовал зарубежное социальное законодательство, правовые аспекты взаимодействия рабочих и хозяев предприятий, промышленную статистику и причины травматизма, проблемы страхования рабочих, историю российского фабричного законодательства. Возможно, главной его заслугой и как чиновника, и как ученого было последовательное стремление внести правовые начала в регулирование трудовых отношений[2].

Он разработал основные положения первого в России Закона о вознаграждении увечных рабочих от 2 июня 1903 г. С 1900 г. первым в стране читал курс лекций по рабочему законодательству в Санкт-Петербургском технологическом институте, а с 1909 г. – в Санкт-Петербургском политехническом институте. В 1905–1915 гг. являлся управляющим Отделом промышленности Министерства торговли и промышленности. Участвовал в разработке страховых законов 1912 г. В качестве представителя правительства неоднократно выступал в Государственной Думе по рабочему вопросу. В годы Первой мировой войны В.П. Литвинов-Фалинский являлся членом Эвакуационной ко-

[1] См.: *Ельяшевич В.Б.* Профессор Л.С. Таль (некролог) // Последние новости (Париж). 1933. 14 июня.

[2] См.: *Литвинов-Фалинский В.П.* Ответственность предпринимателей за увечья и смерть рабочих по действующему законодательству. СПб., 1899; *Он же.* О сберегательных кассах обеспечения, учреждаемых при частных промышленных предприятиях и горных промыслах. СПб., 1900; *Он же.* Фабричное законоведение как предмет преподавания в технических институтах. СПб., 1900; *Он же.* Новый закон о вознаграждении увечных рабочих. СПб., 1903; *Он же.* Организация и практика страхования рабочих в Германии и условия возможного обеспечения рабочих в России. СПб., 1903; *Он же.* Фабричное законодательство и фабричная инспекция в России. СПб., 1904; *Он же.* Как и для чего страхуются рабочие. СПб., 1912; *Он же.* Новые законы о страховании рабочих. СПб., 1912, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

миссии, разрабатывал проблемы экономики. Революционные события 1917 г. не принял и в том же году эмигрировал в Великобританию. В эмиграции преподавал в Русском народном университете, сотрудничал с Русским экономическим обществом, читал лекции по политэкономии в различных объединениях русской эмиграции. Умер 29 октября 1929 г. в Лондоне.

***Озеров Иван Христофорович* (1869–1942).** Окончил юридический факультет Московского университета, был профессором юридических факультетов Московского и Санкт-Петербургского университетов. Известный специалист по финансовому праву, в частности по налоговой системе Германии. Являлся фабричным инспектором, сотрудничал с рабочими организациями. Как один из инспекторов первого призыва, большое внимание в своих работах уделял правовому регулированию отношений работников и работодателей. С этой целью он активно изучал зарубежную законодательную практику, особенно Германии и Великобритании. Следствием этого стала его принципиальная позиция о необходимости законодательного согласования интересов работников и работодателей при активной роли государства. И.Х. Озеров по приглашению рабочих сотрудничал с «зубатовскими» организациями в Москве, участвовал в подготовке их учредительных документов. После этого к нему был приклеен ярлык «предателя интересов рабочего класса, соглашателя». Между тем для него это было попыткой реализовать на практике свою теоретическую модель классового мира. Он был с 1909 г. членом Государственного Совета. Часть работ написал под псевдонимом З. Ихоров[1].

***Святловский Владимир Владимирович* (1869–1927)**. Окончил Мюнхенский университет в 1897 г. Участвовал в социал-демократическом движении, сторонник «экономизма». В 1902–1924 гг. преподавал в Санкт-Петербургском университете, профессор. С ноября 1905 г. член Центрального бюро Петербургских профсоюзов, редактор его журнала «Профессиональный союз». Исследовал проблемы профессионального движения и рабочий вопрос. В начале XX в. признавался одним из самых крупных российских специалистов по истории и теории профсоюзного движения. Хорошо знал основные европейские языки, был знаком с западным социальным законодательством. Первоначально выступал за мирное участие профсоюзов в социально-политической борьбе за улучшение положения рабочего класса, был сторонником государственного страхования рабочих и усиления государственной охраны труда[2]. Впоследствии занимал более радикальную позицию, хотя большеви-

[1] См.: *Озеров И.Х.* Борьба общества и законодательства с дурными условиями труда. СПб., 1901; *Он же.* Фабричные комитеты и коллективный договор. М., 1902; *Он же.* Из жизни труда: Сб. ст. Вып. 1. Статьи по рабочему вопросу. М., 1904; *Он же.* Политика по рабочему вопросу в последние годы (по неизданным документам). М., 1906; *Он же.* Страхование трудящихся в Германии. М., 1906, и др.

[2] См.: *Святловский В.В.* Государственное страхование рабочих в Германии: Историко-статистический очерк. М., 1895; *Он же.* Положение вопроса о рабочих организациях в иностранных государствах. Вып. 1–2. СПб., 1906; *Он же.* Профессиональное дви-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ками и оценивался как «соглашатель» с буржуазией. В советский период занимался преимущественно историей профсоюзного движения, в последние годы жизни был лишен права преподавания в университете.

***Лунц Михаил Григорьевич* (1872–1907).** Родился 9 марта 1872 г. в г. Ковно. Окончил юридический факультет Московского университета в 1896 г., обучался в Гейдельбергском университете (Германия). В 1898 г. вернулся в Россию, занимался публицистикой, готовил статьи по вопросам фабричного законодательства, страхования рабочих. Сблизился с марксистами, руководил занятиями по политической экономии в рабочем кружке. С 1904 г. – большевик, член редколлегии газеты «Правда» и один из основателей Музея содействия труду в Москве. С ноября 1905 г. являлся членом редакции социал-демократической газеты «Борьба». В 1906 г. избран секретарем Центрального бюро профсоюзов в Москве. В 1907 г. организовал издание и стал редактором журнала «Профессионал». В своих работах резко выступал против «классового мира» и отрицал идею компромисса работников с работодателями и правительством. Последовательно критиковал так называемый полицейский социализм. Большинство его работ были связаны с изучением истории российского фабричного законодательства и фабричной инспекции. Его критика современного ему законодательства была не всегда взвешенной. Вместе с тем он правильно отметил возрастающую роль профсоюзов в борьбе за улучшение положения работников, бесперспективность государственной политики попечительства над рабочими. Часть публикаций написал под псевдонимами М. Григорьевский и М. Григорьев, а также М.Г.[1] Умер 31 марта 1907 г. в Москве.

***Канель Вениамин Яковлевич* (1873–1918).** Получил медицинское образование, защитил докторскую диссертацию по медицине в 1901 г. в Юрьевском университете. Занимался вопросами гигиены и борьбы с алкоголизмом. Активный участник общественного движения врачей, в том числе Пироговских съездов. Принимал участие в социал-демократическом движении, впоследствии – большевик. В круг его научных интересов входили фабричная медицина, страхование рабочих, правовое регулирование отношений работников и работодателя. Из числа большевиков это был наиболее объективный, но не беспристрастный исследователь. В его работах абсолютно преобладает критика современного ему

жение в России. СПб., 1907; *Он же.* Современное законодательство о профессиональных рабочих союзах. Франция, Бельгия, Англия, Австралия, Германия, Россия. СПб., 1907; *Он же.* История профессионального движения в России: От возникновения рабочего класса до конца 1917 года. Л., 1924, и др.

[1] См.: *Лунц М.Г.* Фабрикант и рабочий: Две жизни. М., 1905; *Он же.* Полицейский социализм в России (Зубатовщина). СПб., 1906; *Он же.* Фабричное законодательство в России // Образование. 1906. Кн. 3, 4; Библиографический сборник № 1. Обзор литературы по рабочему вопросу. Вып. 1. Профессиональное движение / Под ред. М.Г. Лунца. М., 1907; *Он же.* Из истории фабричного законодательства, фабричной инспекции и рабочего движения в России: Сб. ст. М., 1909, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

положения рабочих в царской России. В большинстве своем эта критика была вполне обоснованной. В отличие от более радикальных товарищей по партии он был сторонником профсоюзной борьбы за улучшение положения рабочих и не видел в этом препятствия для последующей революции. Значительное внимание в его работах уделено вопросам охраны труда и рабочей гигиены[1].

***Полянский Николай Николаевич* (1878–1961).** Родился 24 марта 1878 г. в станице Усть-Медведицкой, в Донском казачьем округе, в семье присяжного поверенного. В 1900 г. окончил юридический факультет Московского университета с дипломом первой степени. В 1901 г. он был оставлен на кафедре уголовного права и процесса Московского университета для подготовки к профессорскому званию на два года, а позднее этот срок был продлен еще на два года. После сдачи магистерского экзамена в октябре 1904 г. он назначается приват-доцентом по кафедре уголовного права Московского университета, а с начала 1905 г. командируется на два года за границу, в основном во Францию и Германию. В мае того же года он принимается присяжным поверенным округа Московской судебной палаты.

Еще со студенческой скамьи он избрал основным направлением исследования правовую регламентацию стачек и забастовок, а также вопросы коалиционной свободы[2]. Итогом его пятилетних изысканий стала магистерская диссертация, представленная к защите в 1907 г. и тогда же опубликованная в виде книги[3]. Примечательно, что Полянский рассматривал право коалиций как «право групп». Он по сути обосновал выделение коллективных трудовых прав, связав их с правом на коалицию, правом на забастовку и правом на заключение коллективного договора. Эта диссертация Н.Н. Полянского была отвергнута советом, хотя вызвала как положительные, так и отрицательные отзывы. После некоторой доработки в 1909 г. Полянский представил новую магистерскую диссертацию в ученый совет Московского университета, успешно защитил ее и в начале 1910 г. был утвержден в ученой степени магистра.

В середине 1910 г. Полянский командируется на два года за границу для продолжения научных исследований. В феврале 1911 г. он складывает с себя обязанности приват-доцента Московского университета в числе около 130, покинувших его стены в знак протеста против политики министра народного просвещения Л.А. Кассо. Впрочем, полностью от преподавания Полянский не отошел. С 1910 г. он был профессором, затем деканом юридического факультета Высших женских юридических и историко-филологических курсов им. Полторацкой,

[1] См.: *Канель В.Я. Он же.* Роль врача по закону 2 июня 1903 г. СПб., 1904; *Он же.* Судорабочие и судовладельцы. М., 1906; *Он же.* Фабричная медицина и бюрократия. М., 1906; *Он же.* Рабочий договор: К вопросу о положении рабочего класса в России. Ч. 1. М., 1907, и др.

[2] м.: *Полянский Н.Н.* Свобода стачек: История завоевания коалиционной свободы во Франции. М., 1906; *Он же.* Русское уголовное законодательство о стачках и другие статьи по уголовному праву. М., 1912. С. 1–130

[3] *Полянский Н.Н.* Стачки рабочих и уголовный закон. СПб., 1907.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

в 1909–1918 гг. преподавал в Народном университете им. Шанявского, а в 1914–1916 гг. – на Женских педагогических курсах в Москве. В 1912–1913 гг. он работал участковым мировым судьей, а в сентябре 1913 г. избирается профессором по кафедре права Московского сельскохозяйственного института. В этой должности он не был утвержден министром земледелия А.В. Кривошеиным.

В 1916 г. Полянский переходит на кафедру уголовного права и процесса Демидовского юридического лицея (г. Ярославль), преподавание в котором продолжилось до его закрытия и возобновилось в Ярославском университете в 1918–1921 гг. В начале 1919 г. он переезжает в Ярославль и избирается председателем деканата (деканом) факультета общественных наук (ФОН), а также и деканом юридического отделения ФОН. В сентябре 1919 г. Полянский одновременно начинает вести занятия в 1-м МГУ, в 1920 г. оставляет руководящую работу в Ярославском университете и переезжает обратно в Москву. В конце 1921 г. из-за чрезвычайной загруженности он полностью прекращает преподавательскую работу в Ярославле.

Известный ученый в 1925 г. был отправлен профессором в Среднеазиатский госуниверситет в Ташкент, а в 1928 г. – в Азербайджанский госуниверситет в Баку. Кончилось это по сути почетной отставкой в 1930 г. и назначением ученым консультантом в библиографический отдел Публичной библиотеки им. В.И. Ленина в Москве. В 1933 г. Полянский приглашается научным сотрудником Института уголовной политики при Прокуратуре СССР. В 1936 г. ему присваивается ученая степень доктора государствоведения и правовых наук, а в 1938 г. он переходит в Институт права АН СССР, где заведует сектором судебного права. В 1943 г. Полянский возобновляет преподавательскую работу на вновь открытом юридическом факультете МГУ, а в 1943 и 1944 гг. награждается двумя орденами Трудового Красного Знамени. В 1946 г. он становится заслуженным деятелем науки РСФСР. Как нам кажется, Н.Н. Полянского можно отнести к числу первых российских ученых-трудовиков. Он имел свыше 20 публикаций по трудоправовой проблематике.

***Кравченко Николай Николаевич* (1881–1952)[1].** Родился 30 октября 1881 г. в Гомеле в семье преподавателя в гимназии. В 1899 г. он окончил Могилевскую гимназию и поступил в Новороссийский университет (г. Одесса), где обучался на юридическом факультете, а параллельно и на историческом отделении историко-филологического факультета. Среди его учителей был А.Ф. Федоров, автор одной из первых магистерских диссертаций по охране труда, активно занимавшийся проблемами правового регулирования трудовых отношений. В 1903 г. Кравченко завершил обучение с дипломом первой степени и золотой медалью за дипломное сочинение. В 1904 г. он был оставлен при университете для подготовки к профессорскому званию. В начале 1907 г. Николай Николаевич сдал магистерский экзамен и был принят приват-доцентом Но-

[1] См.: *Лушников А.М.* У истоков российской науки международного и зарубежного трудового права: жизнь и научное наследие Н.Н. Кравченко и Г.Г. Швиттау // Российский ежегодник трудового права. 2005. № 1. С. 568–581.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

вороссийского университета. 1908–1911 гг. он провел в зарубежной научной командировке, преимущественно в Париже и Берлине, а также Берне и Базеле. Ее итогом стали диплом Сорбонны и собранный материал для магистерской диссертации. Отметим, что Николай Николаевич в совершенстве знал французский язык, имел 10 публикаций во французской печати, также владел греческим, немецким и латынью. В октябре 1912 г. он переходит на должность приват-доцента в Томский университет. В этом университете в 1913 г. состоялась защита магистерской диссертации Кравченко на тему «Идея международной регламентации труда в ее историческом развитии до Берлинской конференции 1890 г.» (опубликована в 1913 г. в Томске в виде монографии).

Интерес к проблеме международно-правового регулирования труда возник у молодого ученого, вероятно, в зарубежной командировке. Уже в 1910–1912 гг. на французском языке он опубликовал ряд статей по данной тематике, в том числе о взглядах Р. Оуэна, Ж.А. Бланкюи, о первых попытках международной организации охраны труда. Эти работы наряду с диссертацией принесли ему европейскую известность. Н.Н. Кравченко констатировал, что нарождается совершенно неизвестное ранее право народов – международное рабочее право. В своих работах он подробно рассмотрел истоки формирования концепции международно-правовой регламентации труда[1]. Кроме того, Николай Николаевич был известным специалистом по международному публичному праву и гуманитарному праву.

В августе 1913 г. Кравченко избирается профессором по кафедре международного права Томского университета и начинает читать курс истории политических учений. Одновременно он ведет занятия по международному праву и даже читает курс по государственному праву. К февральской революции он отнесся весьма благожелательно и в апреле 1917 г. перешел на работу в Казанский университет. В Казани он неоднократно выступал перед рабочими, разъясняя им их права и призывая к легальным формам борьбы за их реализацию. Октябрьские события того же года Кравченко встретил сдержанно, но оказался вполне лояльным к новой власти. Более того, он был избран на должность декана факультета общественных наук Казанского университета. В 1923 г. он был переведен в Саратовский университет. В феврале того же года Кравченко был переутвержден Научно-политической секцией Государственного ученого совета (ГУС) в ученом звании профессора. Он в то время являлся единственным в России специалистом по международному регулированию труда фабричных рабочих.

В этот период он постепенно отходит от преподавания правовых дисциплин, так как вместо истории политических и правовых учений студентам-юристам начал преподаваться марксизм в различных его вариациях. Последнюю печатную работу по трудовому праву он издал в Минске, где читал спецкурс в местном университете[2].

[1] См.: *Кравченко Н.Н.* Гр. Альберт де Мэн как поборник идеи международно-правовой защиты рабочих // Право. 1914. № 43. С. 2924–2927; *Он же.* Памяти Э. Вальяна как одного из сторонников международного рабочего права // Право. 1916. № 2. С. 121–124, и др.

[2] См.: *Кравченко Н.Н.* Пути решения рабочего вопроса и проблема охраны труда в капиталистической Европе. Минск, 1928.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

В 1930 г. Кравченко был отправлен на академическую пенсию. К тому времени он жил преимущественно в Москве, где продолжал активную лекторскую и преподавательскую работу, неоднократно выступал в Московском областном совете профсоюзов, а также в ряде вузов с разовыми лекциями. Он вел занятия в Государственном институте кинематографии, в Сталинградском педагогическом институте, а с 1938 г. – в Ивановском педагогическом институте. Наконец, в сентябре 1940 г. по собственной просьбе он переводится в Ярославский педагогический институт, сначала профессором, а с февраля 1941 г. – заведующим кафедрой всеобщей истории. В 1943 г. неожиданно принимается решение о переводе Кравченко в Пензенский педагогический институт «на усиление» кадрового состава. Дальнейший ход событий достоверно установить не удалось, но, вероятно, ученый смог остаться в Москве на должности профессора Московского городского педагогического института. Последний известный нам документ из этого вуза датирован 1948 г.

Как нам представляется, Н.Н. Кравченко достоин занять подобающее ему место в числе первых российских ученых-трудовиков, автора первого в России монографического исследования по международно-правовому регулированию трудовых отношений.

Трахтенберг Иосиф Адольфович **(1883–1960).** Родился в Мелитополе. Окончил Томский университет в 1912 г. С 1914 г. вел преподавательскую работу в Харькове, в 1922–1949 гг. преподавал в вузах Москвы, профессор, академик Академии наук СССР (1939 г.). С 1947 г. работал в Институте экономики АН СССР. Награжден орденами Ленина и Трудового Красного Знамени. До революционных событий 1917 г. он занимался в основном проблемами политэкономии, но под влиянием формационных изменений обратился к проблемам трудового законодательства. Работы И.А. Трахтенберга о коллективном договоре отличают теоретическое обоснование природы коллективного договора и анализ зарубежной научной литературы и законодательства. Особое внимание было обращено на прикладной аспект коллективно-договорной практики – «технику коллективного договора»[1].

Войтинский Иосиф Савельевич **(1884–1943)**[2]**.** Родился в Санкт-Петербурге 6 октября 1884 г., в семье преподавателя математики реального училища, ставшего впоследствии профессором Лесного института. Иосиф Савельевич получил гимназическое образование в столице и осенью 1903 г. поступил на юридический факультет Петербургского университета. Летом 1904 г. он подготовил свой первый научный очерк о правовой природе коллективного (тарифного) договора, который в переработанном виде был опубликован только в 1910 г. И.С. Войтинский рано увлекся политикой и в 1905–1907 гг. состоял

[1] См.: *Трахтенберг И.А.* Профессиональные союзы, их задачи и методы. Харьков, 1918; *Он же.* Коллективный договор. Харьков, 1918; *Он же.* Коллективный договор. М., 1926.

[2] См.: *Лушников А.М.* Иосиф Савельевич Войтинский: жизненный путь и научное наследие // Правоведение. 2003. № 5. С. 221–237. В настоящем издании биографические данные И.С. Войтинского дополнены и уточнены.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

в партии большевиков. В этот период он занимался пропагандистской деятельностью среди рабочих, за что трижды арестовывался полицией.

Впрочем, это не сказалось на его обучении на юридическом факультете Санкт-Петербургского университета, который он окончил в 1909 г. В 1907 г. он вышел из партии большевиков и сосредоточился на учебе. Как ученый-трудовик он сформировался под влиянием Л.С. Таля, который руководил его работой по изучению правового регулирования трудовых отношений. Первая его научная публикация по этой проблеме вышла еще в студенческие годы (1908 г.)[1]. Уже в то время его интересовали не столько проблемы трудового договора, сколько коллективные договоры и трудовые споры. Он владел на уровне разговорных немецким и французским языками, читал по-английски, а при помощи словаря и по-итальянски. Еще в гимназические и студенческие годы провел около полугода за границей, получив хорошую языковую практику и познакомившись с иностранной научной литературой. Это способствовало тому, что он стал крупнейшим советским специалистом по зарубежному трудовому праву. Неизменной осталась и область его научных интересов: коллективные договоры и коллективные споры[2].

По окончании университета он был оставлен для подготовки к профессорскому званию при профессоре И.А. Покровском. В 1908–1910 гг. он работал в семинаре по гражданскому праву у М.Я. Пергамента, который оказал на него большое влияние. Но после года обучения И.С. Войтинский отказался от академической карьеры и с 1910 по май 1912 г. числился помощником присяжного поверенного в столице. В 1910–1911 гг. он выступал защитником в ряде политических процессов. Научную работу полностью он не прекращал, сохранив интерес к проблемам правового регулирования труда. Затем в его жизни происходит крутой поворот. Он переходит на административно-хозяйственную работу в Управление Нижне-Тагилького и Луньевского округов сначала секретарем, а потом юрисконсультом, продолжая числиться в адвокатуре. Можно предположить, что начинающего столичного адвоката привлекли большие деньги и простор для карьерного роста в Нижнем Тагиле. Там он проработал с мая 1912 по январь 1916 г. Позднее он всячески подчеркивал, что в прибылях окружных предприятий не участвовал. В этой связи в советский период его едва не записали в «эксплуататоры».

Первая мировая война затронула и его судьбу. На фронт он попал как представитель Санитарного комитета Всероссийского союза городов. Весь 1916 г. он проработал в Пскове заместителем заведующего районным отделом названного Комитета на Северном фронте. В марте 1917 г. переводится в Москву в Главный

[1] См.: *Войтинский И.С.* Новые течения в гражданском законодательстве о найме труда // Вопросы обществоведения. 1908. Т. 1. С. 5–71.

[2] См.: *Войтинский И.С.* Основные вопросы юридического учения о коллективном договоре // Вопросы обществознания. 1910. Т. II. С. 44–73; *Он же.* Коллективные соглашения об условиях труда (тарифный рабочий договор) как проблема законодательства; *Он же.* Современное положение вопроса во Франции. СПб., 1911; *Он же.* Стачки и рабочий договор по русскому праву. СПб., 1911, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

комитет Земгора (Объединенный комитет Земского и Городов союзов, созданный в 1915 г.), где работал в юридическом отделе и ведал вопросами санитарного снабжения. С мая 1917 г. И.С. Войтинский становится заведующим отделением Отдела законодательных предложений Министерства труда Временного правительства, принимает участие в подготовке основных проектов нормативных актов о труде. В этот же период он публикует целый ряд научно-популярных очерков, в которых пропагандирует изменения в трудовом законодательстве, анализирует социальную политику Временного правительства[1]. Затем он некоторое время состоял в распоряжении Центрального комитета по делам о военнопленных. Если Февральскую революцию И.С. Войтинский приветствовал, то Октябрьскую первоначально не принял. В феврале 1918 г. он перебирается в Армавир и там работает инспектором отдела ЦК по делам о военнопленных вплоть до сентября того же года. По сути это была структура Кубанского краевого правительства, открыто выступившего против большевиков. Почти в течение целого года, до сентября 1919 г., он исполняет обязанности сначала инструктора, а с сентября до конца 1919 г. – заведующего отделом социального страхования Кубанского совета профсоюзов в Екатеринодаре.

В ноябре 1918 г. он вступил в партию меньшевиков и оставался в ее рядах до апреля 1920 г. Определенное влияние на этот поступок оказал его младший брат Владимир, один из лидеров российского меньшевизма и комиссар Северного фронта периода Временного правительства, активный противник большевизма, а впоследствии – политический эмигрант. В Екатеринодаре ему пришлось пережить все тяготы гражданской войны, в том числе в конце 1919 – начале 1920 г. он переболел в тяжелой форме сыпным тифом. С начала 1920 г. И.С. Войтинский становится заместителем заведующего промышленностью Кубанского союза потребительских обществ.

С завершением разгрома Вооруженных сил Юга России Красной Армией к маю 1920 г. в очередной раз резко меняется и его жизненный путь. В это время начинается его педагогическая карьера, когда с июня 1920 по июнь 1921 г. он является преподавателем по кафедре организации труда экономического факультета Кубанского политехнического института в г. Екатеринодаре. Он вел курс «Теория и практика организации труда», который включал в себя основы трудового права. В декабре 1920 г. он повторно вступает в партию большевиков без прохождения кандидатского стажа. Уже в начале 1922 г. он переводится кандидатом в члены РКП(б), и его кандидатство продлилось до 1925 г., когда его опять приняли в члены партии. При этом в первое полугодие 1921 г. он успел побывать представителем РКП(б) в Бюро профсоюзной пропаганды, а затем и лектором областной профсоюзной школы.

И.С. Войтинский в середине 1921 г. переводится в Москву как перспективный преподаватель, профсоюзный лектор и молодой коммунист. Осенью

[1] См.: *Войтинский И.С.* Коллективные соглашения об условиях труда (тарифный договор). Пг., 1917; *Он же.* Минимальная заработная плата. Пг., 1917; *Он же.* Примирительные камеры в России. М., 1917; *Он же.* Промышленные споры и государственный третейский суд. М., 1917, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

1921 г. он начинает преподавать в 1-м МГУ и Коммунистическом университете им. Я.М. Свердлова, становится научным сотрудником Института труда при ВЦСПС, а затем и заведующим опытной станции при этом институте. Еще в июле того же года по постановлению ЦК РКП(б) он направляется в Институт советского права (ИСП), где почти сразу становится заместителем заведующего, а затем заведующим хозяйственно-трудовой секцией, членом редколлегии журнала «Советское право». В хозяйственно-трудовой секции ИСП в то время были собраны видные отечественные ученые – А.Г. Гойхбарг (заведующий секцией), Д.М. Генкин, А.Э. Вормс, Д.В. Кузовков, И.Г. Наумов, Д.С. Розенблюм, Я.Н. Бранденбургский, Г.М. Марков, В.И. Вегер, З.Р. Теттенборн. Отметим, что все вышеназванные ученые, особенно Д.М. Генкин и З.Р. Теттенборн, также занимались проблемами трудового права, а А.Э. Вормс, профессор старой школы, был учителем советского ученого-трудовика, профессора Е.Н. Даниловой, будущего члена ИСП.

С 1924 г. он работал в секции общей теории права и государства Коммунистической академии, редактировал отдел трудового права в Энциклопедии государства и права (1925–1927 гг.). Начинает готовить учебник по советскому трудовому праву, изданный в 1925 г.[1] Помимо вышеназванной работы в двух университетах и двух научно-исследовательских институтах, он в 1922–1923 гг. был специалистом по трудовому праву Отдела экономики труда ВСНХ, в 1925–1929 гг. преподавал на Центральных курсах социального страхования и на Высших юридических курсах Народного комиссариата юстиции.

С начала 1923 г. он является лектором, а затем членом подсекции вузов научно-политической секции Главного ученого совета (ГУС) Народного комиссариата просвещения РСФСР. В ноябре 1924 г. он утверждается в звании профессора факультета общественных наук МГУ. В июне 1926 г. Иосиф Савельевич становится членом президиума Российской ассоциации научно-исследовательских институтов общественных наук (РАНИОН), созданной в 1924 г. Эта административная работа позволяла подбирать кадровый состав кафедры трудового права МГУ, где с сентября 1925 г. он был заведующим и ведущим профессором. При этом И.С. Войтинский продолжал активно разрабатывать теорию трудового права, анализировать зарубежное трудовое законодательство и обобщать практику применения советского трудового законодательства. Им были исследованы основные проблемы общей части трудового права, а его научный авторитет в 20-е годы был общепризнанным[2].

В конце 20-х годов XX в. по мере ужесточения внутриполитического курса осложнялось и положение И.С. Войтинского. Одновременно у него начинают-

[1] *Войтинский И.С.* Трудовое право СССР. М.; Л., 1925.

[2] См.: *Войтинский И.С.* Трудовые споры и регулирование труда на Западе. М., 1923; *Он же.* Основные вопросы соглашения и арбитража. М., 1926; *Он же.* Примирительное и третейское разбирательство в Германии. М., 1926; *Он же.* Примирительное и третейское разбирательство: Комиссии заработной платы в капиталистических странах. М., 1927; *Он же.* Трудовое право. М., 1927; *Он же.* Примирительный арбитраж и канадская система в Америке и на Западе. М., 1928, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ся перебои со здоровьем, несколько снижается работоспособность. Его «грехов» перед большевистским режимом вполне хватило бы на несколько человек: выход из партии большевиков после Первой русской революции, членство в меньшевистской партии, сотрудничество с антисоветским Кубанским краевым правительством, родной брат – эмигрант и открытый противник советской власти. В середине 1927 г. его освобождают от обязанностей члена Президиума РАНИОН, формально по его просьбе. Но эта «просьба» была продиктована идеологическим давлением и сложными отношениями с коллегами. В 1929 г. в результате идеологических нападок он был вынужден выйти и из состава ГУСа. В 1930 г. ИСП ликвидируется, а И.С. Войтинский переводится в штат Института советского строительства и права при Коммунистической академии. После того как юридический факультет МГУ был преобразован в Московский юридический институт (МЮИ) в 1931 г., он возглавил в нем кафедру трудового права и оставался в этой должности до самого ареста. Учениками И.С. Войтинского в МГУ и МЮИ были такие впоследствии известные ученые-трудовики, как Н.Г. Александров, К.П. Горшенин, С.С. Каринский, Г.К. Москаленко. Окончательно из научно-исследовательских структур он ушел в 1935 г., ссылаясь на ухудшение состояния здоровья. С 1930 г. Иосиф Савельевич принимал участие в работе учреждений Наркомата внешней торговли в порядке отдельных консультаций по вопросам хозяйственных споров с иностранными контрагентами. В этот же период он был консультантом Управления трудового законодательства НКТ СССР. В 1933–1935 гг. Войтинский состоял профессором Высшей школы профсоюзного движения при ВЦСПС. В марте 1934 г. Квалификационной комиссией при Наркомате юстиции ему было присвоено звание профессора по кафедре трудового права. В декабре 1935 г. ему без защиты диссертации президиумом Коммунистической академии при ЦИК Союза ССР присуждается ученая степень кандидата юридических наук.

Большинство его публикаций в 30-е годы, особенно их второй половины, содержали преимущественно не теоретические наработки, а попытки отбиться от идеологических нападок многочисленных оппонентов. Он готовил фундаментальный теоретический трехтомный курс, который должен был охватывать все основные проблемы трудового права. Он успел опубликовать только его первую часть, которая вышла в качестве самостоятельной монографии «Трудовое право. Ч. 1. Диктатура буржуазии и трудовое право» (М., 1934). Вторая часть должна была называться «Диктатура пролетариата и трудовое право». Иосиф Савельевич подготовил более чем две трети рукописи данной книги, которая была посвящена по сути общей части советского трудового права. Завершающей должна была быть третья часть, которую он планировал назвать «Особенная часть советского трудового права». Она опиралась на материал второй части и мыслилась как «учебный текст в тесном смысле слова» и должна была носить, по замыслу автора, главным образом конкретно-описательный характер. К сожалению, ни вторая, ни третья части так и не увидели свет, а рукописи бесследно исчезли.

6 марта 1938 г. он был арестован органами НКВД по надуманному обвинению вместе с целым рядом других выдающихся советских ученых-юристов. Этот

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

месяц 1938 г. получил горькое наименование «месяца юристов» и стоил отечественной науке огромных интеллектуальных потерь. В заключении И.С. Войтинский, вероятно, подвергался допросам «с пристрастием». В результате он подписал все предъявленные ему обвинения. Еще до суда у него случился обширный инсульт и он практически утратил дар речи. В итоге Военный трибунал Московского военного округа проявил «невиданный гуманизм» и вынес приговор о принудительном лечении в закрытых медицинских учреждениях. До начала Великой Отечественной войны он находился в Москве, а затем был эвакуирован в закрытую психиатрическую лечебницу г. Казани. По официальным данным, 24 января 1943 г. Иосиф Савельевич умер в результате общего атеросклероза сосудов. Есть основания считать, что он просто умер от голода и по сути отсутствия лечения. Только 29 февраля 1956 г. он был реабилитирован, а уголовное дело в отношении его прекращено за отсутствием состава преступления. Научное наследие И.С. Войтинского включает более 100 публикаций.

Два слова скажем о родственниках ученого. Наибольшую известность получил его младший брат В.С. Войтинский (1885–1960), который, как уже указывалось, был одним из лидеров меньшевиков, затем политическим эмигрантом. В США он стал известным специалистом по социальному законодательству и советником президента Ф.Д. Рузвельта, в том числе по проблемам социальной составляющей «Нового курса». Под руководством В.С. Войтинского как представителя Правительства США проводилась реформа социальной сферы Японии после ее поражения во Второй мировой войне. Старший сын И.С. Войтинского Владимир взял фамилию матери, а затем сменил и отчество, став Владимиром Осиповичем Богомольцем (Богомоловым) (1926–2003). Он известен как автор рассказов о Великой Отечественной войне, в том числе рассказа «Иван», по которому А. Тарковский снял фильм «Иваново детство». Большинство читателей знакомы с остросюжетным романом о советской военной контрразведке «В августе сорок четвертого» (другое название – «Момент истины»), по которому был снят одноименный фильм.

Генкин Дмитрий Михайлович **(1884–1966).** Родился 19 сентября 1884 г. в г. Калуге в семье земского врача. После окончания гимназии в 1902 г. поступил на медицинский факультет Московского университета (исключен в 1904 г. за участие в забастовке). Его старшая сестра, большевичка, была убита черносотенцами в 1905 г., ей поставлен памятник в Иванове. Сам Дмитрий Михайлович был членом РСДРП (меньшевик) в 1904–1907 гг., вышел из нее добровольно. Участник Декабрьского вооруженного восстания 1905 г. в Москве, был на нелегальном положении. В 1905 г. поступил на юридический факультет Московского университета, выезжал на обучение в Гейдельбергский университет. Оканчивает в 1909 г. Московский университет экстерном с отличием (дипломное сочинение – «Коллективный договор»). После этого был оставлен при кафедре гражданского права для подготовки к профессорскому званию. В этом же году начинается его преподавательская деятельность на кафедре торгового и коммерческого права Московского коммерческого института (впоследствии – Московский институт народного хозяйства им. Г.В. Плеханова (МИНХ)). Утверждается

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

сверхштатным доцентом в 1912 г., а с 1915 г. – штатным доцентом и заведующим той же кафедры. Его вероятным конкурентом на должность заведующего был профессор Л.С. Таль. В 1912 г. Дмитрий Михайлович защищает магистерскую диссертацию в Казанском университете. В 1912–1914 гг. Генкин находился в зарубежной научной командировке в Лейпциге, итогом которой стало опубликованное сочинение «Относительная недействительность сделок».

В 1918 г. он утверждается профессором и заведующим кафедрой гражданского права МИНХ (оставался в этой должности до 1950 г., одновременно в 1917–1924 гг. – заведующий рабочим факультетом при институте, в 1920–1923 гг. – ректор МИНХ). В 1918–1919 гг. преподавал в Университете им. Шинявского, в 1922–1930 гг. вел занятия в Московском промышленно-экономическом институте, в 1938–1943 гг. – в Московском плановом институте, в 1940–1941 гг. – в Военно-юридической академии и ряде других вузов (в том числе Всесоюзной академии внешней торговли, где также заведовал кафедрой с 1945 г.). В 1921–1936 гг. заведовал правовым отделом Всероссийского совета промысловой кооперации. В 1923 г. получает ученое звание профессора, а в 1936 г. без защиты диссертации утверждается кандидатом государственно-правовых наук. Награжден орденом «Знак Почета» (1944 г.), двумя медалями, Заслуженный деятель науки РСФСР (1945 г.).

В 1938–1941 гг. Дмитрий Михайлович возглавлял сектор гражданского права Всесоюзного института юридических наук (ВИЮН). В эвакуации в 1941–1942 гг. он был избран членом Верховного Суда Башкирской АССР, после возращения из нее в1942–1943 гг. – заместителем начальника отдела экономических и юридических вузов Всесоюзного комитета по высшей школе. С 1944 г. вновь возглавил сектор гражданского права ВИЮН, а в 1952–1953 гг. занимал должность заведующего сектором гражданского права и процесса. Освобожден от должности формально по его просьбе, но продолжал сотрудничать с ВИЮН.

Дмитрий Михайлович подготовил около 200 научных публикаций. Занимался он преимущественно проблемами гражданского права, а также общей теории права. Генкин был крупнейшим специалистом по внешнеторговому арбитражу, председателем Внешнеторговой арбитражной комиссии. Он хорошо знал основные европейские языки (немецкий, французский, английский), обладал широкой эрудицией.

Одновременно Генкин активно занимался проблемами трудового права, был автором и соавтором ряда учебников по данной дисциплине[1]. В 1918–1919 гг. в качестве профессора 1-го МГУ он должен был вести курс «Трудовое право» (данных о его прочтении нет). В октябре 1920 г. в планах ФОН МГУ числились занятия по предмету «Законодательство о труде», который должен был вести Д.М. Генкин. В 1919–1924 гг. он являлся консультантом при Правовом отделе ВЦСПС, принимал участие в разработке КЗоТ РСФСР 1922 г. Более того, в 1939–1941 гг. он являлся председателем Комиссии по кодификации союзного трудового законодательства, одним из разработчиков проекта

[1] См.: *Генкин Д.М.* Трудовое право. М., 1931; Советское трудовое право / Под ред. Н.Г. Александрова, Д.М. Генкина. М., 1946, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

КЗоТ СССР. Генкин постоянно выступал оппонентом на защите диссертаций по трудовому праву (последний раз на защите докторской С.С. Каринского в 1965 г.). Он подготовил первую в советский период докторскую диссертацию по проблемам правового регулирования труда[1]. Особенно примечательна его научная дискуссия с М.М. Агарковым о соотношении предметов правового регулирования трудового и гражданского права в рамках общей дискуссии о системе советского права 1938–1941 гг.[2] Умер 24 января 1966 г.

Догадов Василий Михайлович **(1886–1962).** Родился 21мая 1886 г. в Пермской губернии. В 1911 г. он окончил юридический факультет Петербургского университета. Занимался в научном кружке приват-доцента Л.С. Таля, что способствовало его интересу к проблемам правового регулирования трудовых отношений. Сразу после окончания университета его оставляют там для подготовки к профессорскому званию. Из-за начавшейся войны и сопряженными с ней сложностями этот процесс продлился до 1917 г. Одновременно он преподавал в коммерческих училищах, а с 1912 г. его допустили к проведению отдельных занятий в университете. В научной работе Догадова трудоправовая проблематика занимала существенное место. Уже в первых своих публикациях он подробно анализировал концепцию трудового договора Л.С. Таля и современное зарубежное законодательство по данной проблеме[3]. Догадов хорошо знал немецкий язык, свободно читал по-французски. Этот интерес к зарубежному трудовому праву он сохранил на всю жизнь, являясь наравне с А.Е. Пашерстником крупнейшим советским специалистом по этой проблеме[4].

Его отношение к революционным событиям 1917 г. было сложным, но скорее позитивным. С 1917 по 1919 г. он вел в Петроградском университете курс гражданского процесса. Затем с 1919 по 1922 г. он исполнял обязанности профессора экономического факультета Иваново-Вознесенского политехнического института, где вел занятия по трудовому и гражданскому праву. Догадов оказался одним из первых преподавателей трудового права в вузах советской России. При этом он оставался авторитетным специалистом в сфере гражданского права и гражданского процесса. После закрытия в 1922 г. экономического факультета в Иваново-Вознесенске он возвращается в Петроградский университет и продолжает преподавать трудовое и гражданское право.

[1] См.: *Генкин Д.М.* Правовое регулирование труда в промысловой кооперации: Дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1939.

[2] См.: *Агарков М.М.* Предмет и система советского гражданского права // Советское государство и право. 1940. № 8–9. С. 52–72; *Генкин Д.М.* Предмет и система советского трудового права // Советское государство и право. 1940. № 2. С. 55–71.

[3] См.: *Догадов В.М.* Новые течения в вопросе о трудовых договорах // Право. 1915. № 5. С. 281–289; № 7. С. 436–443.

[4] См.: *Догадов В.М.* Коллективные договоры в буржуазных государствах и СССР. Л., 1926; *Он же.* Антирабочее законодательство в капиталистических странах. Л., 1950, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Догадов стал одним из первых советских ученых-трудовиков в лучшем значении этого слова. В 1924 г. он назначается профессором, а в 1927 г. утверждается в звании профессора ЛГУ, с 1930 г. возглавляет кафедру трудового права образованного на базе юрфака ЛГУ Ленинградского юридического института (ЛЮИ). В этой должности он остается до 1954 г. С 1932 г. – член ВКП(б).

Догадов стал первым советским ученым, защитившим докторскую диссертацию по трудовому праву на тему «Очерки из истории правового регулирования наемного труда в капиталистическом обществе» (М., 1944). Он был одним из первых разработчиков догматики советского трудового права, а его «Очерки трудового права» (М., 1927) некоторые исследователи считают первым учебником по советскому трудовому праву.

В годы Великой Отечественной войны Догадов разделил все тяготы со ставшим ему родным городом. В числе его государственных наград были медали «За оборону Ленинграда», «За доблестный труд в Великой Отечественной войне 1941–1945 гг.», а также орден Трудового Красного Знамени, врученный ему в 1944 г. Отметим, что существенное место в трудах известного ученого уделялось истории российского и советского трудового права. Его докторская диссертация имела историко-правовой характер. Этой проблеме посвящались и монографические исследования[1] и отдельные статьи.

После восстановления юридического факультета ЛГУ он стал там профессором по совместительству, а после его слияния в 1954 г. с ЛЮИ возглавил кафедру трудового права ЛГУ и оставался в этой должности до 1961 г. В этот период Догадов был общепризнанным патриархом советской науки, кавалером орденов Ленина и «Знак Почета», Заслуженным деятелем науки РСФСР. В 1961 г. по состоянию здоровья он оставляет заведование кафедрой, но остается в должности профессора. Догадов являлся автором около 70 научных публикаций, в том числе девяти монографий. Заведование кафедрой он передал своему ученику А.С. Пашкову.

Семенова (Вайнштейн) Анна Евсеевна **(1887–1950).** В 1906 г. поступила и в 1910 г. окончила юридический факультет Высших женских (Бестужевских) курсов. После окончания курсов она экстерном сдала экзамены за юридический факультет Петербургского университета. В 1911 г. ее оставляют при курсах для подготовки к профессорскому званию, а в 1913–1918 гг. является там же ассистентом кафедры международного права. Затем перебирается на Украину, где становится членом Верховного Суда УССР, вступает в члены РКП(б). В 1923 г. одновременно она избирается доцентом юридического факультета Харьковского института народного хозяйства. В этот период она публикует целый ряд статей по гражданскому и трудовому праву в «Вестнике советской юстиции». Ее перу принадлежат два практических комментария к КЗоТ 1922 г., а также к гражданскому законодательству. В дальнейшем Семенова стала профессором.

[1] См.: *Догадов В.М.* Правовое регулирование труда при капитализме (до Второй мировой войны): Очерки. М., 1959 и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

В 1923 г. она пишет один из первых комментариев к КЗоТ 1922 г. Этот Кодекс она называла «памятником пролетарской революции и пролетарского самоутверждения»[1]. Рассматриваемый комментарий к КЗоТ в 1925 г. выдержал второе переиздание[2]. Его уже можно назвать научно-практическим комментарием, основанным на сочетании теории и практики. В 30-е годы А.Е. Семенова попадает в опалу, увольняется с работы и исключается из партии. Кроме прочего ей вменялось «буржуазное» утверждение о наличии найма рабочей силы при социализме. Ее научные публикации в дальнейшем отсутствуют, а путь к преподаванию был закрыт. Свою жизнь она закончила продавцом аптечного киоска.

Рабинович-Захарин Самуил Львович **(1888–1951).** Окончил в 1913 г. юридический факультет Киевского университета. В 1915–1917 гг. он работал во Всероссийском земском союзе, а в 1918–1919 гг. – в уездном продовольственном комитете г. Ельца, являясь также членом коллегии правозащитников этого города. В 1919–1921 гг. он служил в Управлении снабжения Красной Армии. В 1921–1922 гг. Самуил Львович служил в Комиссии по рабочему снабжению при Народном комиссариате труда РСФСР и одновременно с 1922 г. был консультантом этого наркомата. В 1921–1926 гг. он работает также в Центральной фондовой комиссии, а затем становится членом Московской губернской коллегии защитников. По совместительству в 1923–1929 гг. он был сначала ассистентом, затем доцентом, а с 1930 г. перешел на кафедру трудового права МГУ штатным ассистентом. В дальнейшем он преподавал в Московском юридическом институте, а в 1947 г. представил к защите кандидатскую диссертацию на тему «Единство и дифференциация советского трудового права». Его исследования по проблеме дифференциации в трудовом праве не утратили своего значения и сейчас[3].

С.Л. Рабинович-Захарин предпринял попытку вывести определение заработной платы с указанием на критерии ее начисления как вознаграждения, которое работник получает непосредственно от нанимателя и которое исчисляется в соответствии с количеством затрачиваемой рабочей силы. Тем самым подчеркивался такой важнейший признак заработной платы, как оплата затраченного труда (а не готового продукта)[4]. Названный ученый внес существенный вклад в развитие советского учения о заработной плате[5]. В своих работах он затрагивал и другие проблемы трудового права[6].

---

[1] *Семенова А.Е.* Очерки советского трудового права. Харьков, 1923. С. 58.

[2] См.: *Семенова А.Е.* Очерки советского трудового права. 2-е изд. Харьков, 1925.

[3] См.: *Рабинович-Захарин С.Л.* К вопросу о дифференциации советского трудового права // Вопросы советского гражданского и трудового права. М., 1952.

[4] См.: *Рабинович-Захарин С.Л.* Заработная плата по советскому праву. М., 1927.

[5] См.: *Рабинович-Захарин С.Л.* Вознаграждение работников государственных учреждений и предприятий. М., 1925; *Он же.* Оплата труда по советскому законодательству. М., 1927, и др.

[6] См.: *Рабинович-Захарин С.Л.* Внутренний распорядок и дисциплина в предприятиях и учреждениях. М., 1925; *Он же.* Коллективный договор. М., 1925, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

***Варшавский Константин Маркович* (1893–1981)**[1]**.** Родился в марте 1893 г. в Царском Селе под Петербургом в семье юриста, кандидата права. В 1910 г. он поступает на юридический факультет Петербургского университета, который оканчивает в 1914 г. На втором курсе он посещал кружок Л.С. Таля, с чем, вероятно, связан его ранний интерес к трудовым отношениям. После окончания университета решался вопрос о его оставлении для подготовки к профессорскому званию, но по ряду причин личного характера оно не состоялось. В этот период определился научный интерес Варшавского к проблемам экономики труда и политэкономии. Он получил фундаментальную подготовку по правовым и экономическим дисциплинам, хорошо знал английский, французский и немецкий языки. Около семи недель пришлись на научную поездку за границу.

В 1914–1915 гг. он служил юристом у известного в то время присяжного поверенного Г.Б. Слиозберга. В 1915–1917 гг. К.М. Варшавский уже помощник начальника коммерческого отдела и заведующий канцелярией правления акционерного общества «Перун» в Петрограде. В 1915 г. вышли две его первые научные публикации, посвященные цивилистической проблематике. Февральскую революцию 1917 г. Константин Маркович приветствовал, с июня по октябрь служил в Министерстве труда помощником секретаря министра, столоначальником и начальником II отделения Отдела законодательных предложений. Одновременно он был оставлен для подготовки к профессорскому званию в столичном университете. Он участвовал в разработке или экспертной оценке большинства социальных законопроектов того периода, представлял их в Особом комитете Министерства труда. Он не разделял радикальную позицию профсоюзов и представителей левых партий, но половинчатость и непоследовательность позиции Временного правительства возмущали и его. По официальным данным, К.М. Варшавский был снят с работы за саботаж. Скорее всего он не видел перспективы работы в прежней должности при новом режиме.

Октябрьскую революцию Варшавский встретил по меньшей мере настороженно. С начала 1918 г. он являлся секретарем редакции журнала «Международная политика и мировое хозяйство» в Петрограде. Из-за угрозы голодной смерти он выехал из столицы в Сибирь, где стал счетоводом детской колонии Всероссийского союза городов в Екатеринбургской губернии, а с лета 1919 г. – секретарем промышленного отдела Томской земской управы. С июля по декабрь 1919 г. по мобилизации находился в Армии А.В. Колчака сначала в качестве переводчика при британской военной миссии в Сибири, а затем при американской миссии на Олонецкой железной дороге. После прихода Красной Армии до апреля 1920 г. Варшавский заведовал кооперативным отделом Томского совета народного хозяйства. Наконец, после долгих злоключений он возвращается в Петроград и до конца 1922 г. продолжает подготовку к профессорскому званию при университете.

[1] См.: *Лушников А.М., Лушникова М.В.* Жизнь и научное наследие К.М. Варшавского // Правоведение. 2008. № 1. С. 227–236.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

С 1924 по 1931 г. он являлся доцентом факультета общественных наук ЛГУ и одновременно до 1930 г. доцентом Ленинградского политехнического института, по совместительству в 1923–1926 гг. работал в органах Высшего совета народного хозяйства (ВСНХ) в должностях от старшего экономиста до заместителя заведующего планового отдела Северо-Западного промышленного бюро. Еще с 1922 г. он читал в университете курс рабочего законодательства, спецкурс «Рынки и биржи труда», затем курсы трудового и хозяйственного права. До 1925 г. в ЛГУ он заведовал циклом труда, который в этом же году был упразднен. С университетом он сотрудничал до самой реорганизации юридического факультета в юридический институт в 1931 г.

К.М. Варшавский был пионером разработки догматики советского трудового права. Он являлся автором одного из первых учебников по советскому трудовому праву и одного из первых исследований, посвященных трудовому договору[1]. К.М. Варшавского можно назвать представителем старой цивилистической школы в трудовом праве[2]. Он допускал общецивилизационный подход к проблемам трудового права, считал несамостоятельный труд феноменом, присущим не только капиталистической, но и социалистической формации. Константин Маркович хорошо знал западную научную литературу и западное социальное законодательство, рассматривал советское трудовое право в сравнительном ключе и в контексте мировых тенденций. Он считал советское трудовое законодательство ответом на кризис правового регулирования трудовых отношений, возникший на Западе в начале XX в. и обострившийся после Первой мировой войны. Надо отдать должное научной смелости К.М. Варшавского, который отстаивал свою позицию на страницах печати даже в начале 30-х годов.

После реформирования Ленинградского политехнического института с 1930 по 1934 г. он является профессором Планового и Машиностроительного институтов, а также ряда других вузов Ленинграда. Начиная с 30-х годов основной научной сферой его деятельности стала экономика труда. С начала 1934 до конца 1936 г. Варшавский работал старшим научным сотрудником, заместителем заведующего отделом экономики труда, руководителем сводных тем в Институте организации и охраны труда ВЦСПС, но преподавать с 1934 г. ему по сути запретили. В 1936 г. он был представлен по совокупности работ к присвоению ученой степени доктора экономических наук. С середины 1937 до середины 1938 г. он официально нигде не работал, что для страны с всеобщей занятостью и уголовной ответственностью за тунеядство более чем странно. Из институ-

[1] См.: *Варшавский К.М.* Трудовое право СССР. Л., 1924; *Он же.* Трудовой договор по Кодексу законов о труде. Пг., 1923.

[2] См.: *Варшавский К.М.* О вознаграждении за вред по ст. 413 ГК // Вопросы труда. 1927. № 5. С. 69–85; № 6. С. 47–53; № 7. С. 55–69; *Он же.* Ответственность нанимающихся за причиненный вред // Вопросы труда. 1927. № 2. С. 68–71; № 3. С. 46–56; *Он же.* Практический словарь по трудовому праву. М., 1927; *Он же.* Исковая давность при трудовом споре // Вопросы труда. 1928. № 7–8. С. 103–110; № 9. С. 61–67; *Он же.* Сроки подачи заявлений о рассмотрении трудовых конфликтов // Вопросы труда. 1929. № 10. С. 59–66; № 11. С. 68–77, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

та его уволили, но данных о его аресте и нахождении под следствием нет. Его докторская диссертация по политической экономии так и не была представлена к защите. В 1938–1941 гг. Варшавский работал заместителем заведующего экономическим отделом проектного бюро «Гипрометиздата».

С началом Великой Отечественной войны он вступил в народное ополчение. До конца 1943 г. (после исполнения ему 50 лет) в звании лейтенанта он возглавлял финансовую службу полка, а затем финансовую службу госпиталя, служил на Ленинградском и Волховском фронтах. После демобилизации он возвращается в Ленинград и назначается заместителем директора областного лектория, в 1944 –1946 гг. по совместительству исполняет обязанности доцента ЛГУ, где успевает защитить кандидатскую диссертацию по экономике на тему «Развитие профиля рабочего в современном капиталистическом обществе» (1944 г.) и получить ученое звание доцента конкретной экономики (1946 г.). В сентябре 1946 г. его увольняют из ЛГУ, формально – по сокращению штата, а реально – за «идеологические ошибки». Еще в начале 1945 г. он по совместительству стал главным библиотекарем Государственной публичной библиотеки им. М.Е. Салтыкова-Щедрина (ГПБ).

После увольнения из ЛГУ он переходит на работу главным библиотекарем отдела каталогизации названной библиотеки. Но уже в сентябре 1949 г. его арестовывают, а 16 декабря 1950 г. он получает 10 лет лагерей по печально известной ст. 58 УК РСФСР, в том числе за «вредительство на научно-педагогическом фронте». Ему вспомнили «ошибочную позицию» по проблемам трудового права почему-то начиная с работ 1924 г., обвинили в «превознесении капиталистической экономики». В вину вменялось в числе прочего и допущение ряда «прямых политических ошибок», среди них выделялись отсутствие в каталоге экономической литературы ГПБ «Краткого курса истории ВКП(б)» и расположение в одном разделе произведений К. Маркса и его идейных оппонентов.

Из мест лишения свободы он был освобожден только в феврале 1955 г., после чего вернулся в Ленинград и восстановился в прежней должности главного библиотекаря ГПБ. До февраля 1970 г. он остается в этой должности, а до 1978 г. временно продолжает там же работать в качестве старшего научного сотрудника. Его талант как ученого-трудовика в силу политических причин оказался невостребованным, но он смог реализовать себя как экономист и специалист библиотечного дела. Умер ученый в 1981 г.

Теттенборн Зинаида Ричардовна **(1893 – после 1930).** Родилась в 1893 г. в Выборге (в то время на территории Финляндии, являвшейся частью Российской империи). В 1912 г. она поступила и в 1916 г. окончила юридический факультет Высших женских (Бестужевских) курсов в Петрограде. По окончании курса была оставлена для научной работы при кафедре римского права. После событий 1917 г. вслед за своим учителем А.Г. Гойхбаргом (1883–1962 гг.) она переходит в Наркомат юстиции РСФСР и участвует в подготовке первых советских кодексов, в том числе КЗоТ.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

В 1919 г. она вступила в члены РКП (б). Одной из первых в стране Теттенборн начала читать лекции по дисциплине «социальное страхование» в 1-м МГУ. С 1920 по 1924 г. она преподавала на факультете общественных наук (ФОН) 1-го МГУ, одновременно работая в Народном комиссариате труда РСФСР, читала лекции на курсах для инспекторов труда, которые были созвучны «революционным агитационным плакатам»[1]. Издание этих лекций стало одной из первых объемных публикаций по советскому трудовому праву. Теттенборн постоянно подчеркивала, что социально-страховое и трудовое законодательство в капиталистических странах – это результат классовой борьбы, вынужденная уступка со стороны буржуазии[2].

В конце 1927 г. Теттенборн утверждается сверхштатным доцентом кафедры хозяйственного права МГУ, но в ноябре 1929 г. окончательно увольняется с факультета. Она успела побывать одновременно научным сотрудником Института советского права, заместителем главного редактора журнала «Книга и пролетарская революция». Затем с учетом ее скандинавских корней и знания иностранных языков ее направляют на работу в дипломатическое представительство в Норвегию. В это время на Родине ее уже критиковали за некритическое восприятие установок буржуазных деятелей по социальному страхованию, за недооценку классовой борьбы. Ее книга «Советское социальное страхование» выдержала три издания (1923; 1926; 1929 гг.).

В начале 30-х годов З.Р. Теттенборн переводят на работу в дипломатическое представительство во Францию, и тут ее следы теряются. О дальнейшей ее судьбе молчат архивы, а отрывочные сведения в литературе прерываются. Научные авторские публикации в СССР начиная с 1929 г. отсутствуют.

Каминская Полина (Перль-Эстер) Давидовна **(1894 – после 1959).** Родилась в 1894 г. в г. Кобеляки Полтавской губернии, в купеческой семье. После окончания женской гимназии в 1915 г. она поступила на юридический факультет Высших женских (Бестужевских) курсов в Петрограде. Она хорошо владела немецким, английским и французским языками. Из-за революционных катаклизмов в 1917 г. Каминская перевелась на юридический факультет Харьковского университета, который окончила в 1919 г. После этого она была оставлена на кафедре гражданского права для подготовки к научной работе. Ее учителем являлся известный российский цивилист В.М. Гордон (1871–1926). В 1920–1925 гг. Каминская преподавала гражданское право в Харьковском университете, переименованном затем в Институт народного хозяйства, и одновременно была консультантом, научным сотрудником Народного комиссариата юстиции УССР, принимала участие в подготовке первых республиканских кодексов, в том числе КЗоТ.

Основная часть ее преподавательской деятельности была связана с МГУ, куда она перешла в 1925 г. на должность доцента факультета общественных наук (ФОН) и оставалась в таком качестве до его закрытия в 1931 г. В 1926 г.

[1] См.: *Теттенборн З.* Советское законодательство о труде. М., 1920.

[2] См.: *Теттенборн З.* Страхование рабочих как результат классовой борьбы. М., 1923.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

она утверждается в ученом звании доцента кафедры торгово-промышленного права, а затем работает на кафедре гражданского права. Одновременно в 1925–1929 гг. она была консультантом, затем старшим консультантом Народного комиссариата труда РСФСР и СССР, а также научным сотрудником Института права РАНИОН.

Этот период был одним из плодотворных на «ниве» науки трудового права. Ее первая крупная публикация по трудовому праву в 1927 г. была написана на основе трудов и под влиянием теорий Л.С. Таля, а также немецких ученых В. Каскеля, Г. Зинцгеймера, Р. Зейделя, Г. Еллинека, Г. Ниппердея, Ф. Лотмара, французского ученого Л.Дюги, чьи идеи она довольно подробно анализирует, работая с первоисточниками[1]. Следует отметить, что изложение проблем теории и практики трудового права П.Д. Каминская всегда вела в ключе корректной научной дискуссии, с теоретическими доводами и комментариями действующего законодательства и практики его применения судебными органами.

П.Д. Каминская анализировала правовые аспекты защиты труда женщин и несовершеннолетних, всячески подчеркивая необходимость усиленной правовой охраны именно этой категории работников. Она справедливо подчеркивала, что женский вопрос, т.е. вопрос об экономическом, политическом и семейном положении женщины, сводится в основном к вопросу о женском труде. От степени участия женщины в народно-хозяйственной жизни зависит ее положение в обществе и семье[2]. В отношении труда несовершеннолетних П.Д. Каминская заявляла о необходимости соединения обучения ремеслу с общим образованием и развитием умственных способностей этих лиц[3].

Существенное место в ее исследовательской деятельности отводилось научному комментированию советского трудового законодательства. Она как подготовила специальный обзор действующего законодательства с постатейным комментарием[4], так и участвовала в большом авторском коллективе, подготовившем наиболее обширный советский комментарий к КЗоТ[5].

С начала 30-х годов после обвинений в «буржуазности» Каминская занималась преимущественно проблемами гражданского права. С 1931 г. П.Д. Каминская стала доцентом Московского института советского права (части бывшего юридического факультета МГУ), а затем профессором ряда московских вузов (Института экономики строительства, Московского планового института и др.). В 1936 г. без защиты ей присваивается ученая степень кандидата юридических наук. С 1934 по 1941 г. она с перерывами преподавала в Московском инженерно-экономическом институте, а в 1939–1941 гг. была еще и старшим

[1] См.: *Каминская П.Д.* Очерки трудового права. М., 1927.

[2] См.: *Каминская П.Д.* Женский труд. М., 1925; *Она же.* Работница в промышленности. М.; Л., 1926.

[3] См.: *Каминская П.Д.* Труд несовершеннолетних и ученичество. М., 1925.

[4] См.: *Каминская П.Д.* Советское трудовое право: Обзор действующего законодательства с постатейными комментариями к КЗоТ. М., 1928.

[5] См.: Кодекс законов о труде с постатейными разъяснениями / Под ред. Е.Н. Даниловой и А.М. Стопани. М., 1929.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

научным сотрудником Института права АН СССР. В эвакуации она преподавала в Бирском педагогическом институте в Башкирии. После возвращения из эвакуации в 1943 г. она возобновила преподавательскую деятельность в столичном Финансово-экономическом институте, а в 1948–1954 гг. являлась доцентом кафедры гражданского права Московского юридического института (МЮИ). В 40-х годах она вернулась к проблемам трудового права и защитила докторскую диссертацию на тему «Понятие трудового договора в советском праве» (М., 1947). Защита состоялась в мае 1948 г., но ВАК первоначально ее не утвердила. Утверждение произошло после повторного рассмотрения в июле 1950 г. Отметим, что П.Д. Каминская в этот период активно разрабатывала проблемы теории трудового договора[1].

Наконец, в 1954 г. она возвращается на юридический факультет МГУ, в состав которого влился МЮИ, где в следующем году избирается профессором кафедры гражданского права. В 1959 г. по состоянию здоровья она уходит на пенсию. Насколько нам известно, репрессии ее непосредственно не коснулись. Впрочем, в начале 1953 г. над ней нависла угроза ареста в связи с тем, что ее брат, доктор медицины и профессор Московского института психиатрии С.Д. Каминский, проходил по так называемому делу «врачей-убийц» и был, вероятно, арестован. Если бы не смерть И.В. Сталина и прекращение этого фальсифицированного дела, то ее судьба могла бы повторить судьбу многих репрессированных советских ученых.

Астрахан Евгений Иванович (Исаакович) **(1897–1975).** Родился 13 июня 1897 г. в семье фабричного врача. Его отец был одним из самых известных и уважаемых фабричных врачей России, автором научных работ по медицине и социальному страхованию.

В 1915 г. поступил в Московский коммерческий институт (МКИ), но только в 1923 г. окончил экономический факультет (по специальности «Право») Института народного хозяйства им. Г.В. Плеханова (бывший МКИ) (обучался в 1915–1917 и 1921–1923 гг.), а затем сдал экзамены за правовое отделение 1-го МГУ (обучался в 1919–1923 гг.). Его учителем был Д.М. Генкин. Уже в то время он проявил себя глубоким и инициативным исследователем, отличающимся исключительной человеческой и научной порядочностью. Его трудовая деятельность началась в структурах ВСНХ (заведующий отделением, затем старший ревизор в 1919–1921 гг.), а продолжилась в 1921–1933 гг. в должности старшего инспектора, консультанта и старшего консультанта Народного комиссариата труда РСФСР (с 1923 г. – СССР). Одновременно он вел и преподавательскую работу в вузах Москвы. Его первые научные исследования имели сугубо прикладной характер[2]. С 1933 по 1941 г. он работал консультантом в ВЦСПС. При этом во всех анкетах и даже в личных беседах он не скры-

[1] *Каминская П.Д.* Понятие трудового договора в советском праве // Вопросы труда. М.; Л., 1948. Вып. 1.

[2] См.: *Астрахан Е.И.* Права рабочих и служащих, призываемых в Красную Армию. М., 1925.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

вал того, что до революции испытывал симпатию к партии кадетов, хотя его лояльность к новому режиму также не ставилась под сомнение.

В 1941 г. он приглашается старшим научным сотрудником в ВИЮН (впоследствии – ВНИИСЗ), с которым была связана вся его последующая жизнь до смерти 6 сентября 1975 г. В 1941 г. был в народном ополчении, отчислен по болезни. После эвакуации ВИЮН в г. Чкалов (ныне – г. Оренбург) Астрахан представлял в своем лице весь бывший сектор трудового права института. Одновременно после возвращения в Москву в 1943–1946 гг. он трудился в Управлении по государственному обеспечению и бытовому устройству семей военнослужащих при СНК РСФСР. Его специализацией являлось трудовое право, а также входившее в него право социального обеспечения, преимущественно социальное страхование. Его научная работа была связана с потребностями практики. В 1942 г. он защищает кандидатскую диссертацию на тему «Пенсионное обеспечение инвалидов войны и семей военнослужащих, погибших на войне». Его дальнейшая работа была связана с ВИЮН (впоследствии – ВНИИСЗ). В 1950 г. Управлением учебных заведений Минюста СССР ему было поручено подготовить методическое письмо по советскому трудовому праву для учащихся юридических школ[1]. В 1949 г. Астрахан совместно с Н.Г. Александровым подготовил специальное пособие для судей по проблемам применения трудового законодательства[2].

В 1965 г. без защиты Астрахану была присвоена ученая степень доктора юридических наук. В этот период он вместе с другими учеными сектора трудового права активно занимался проблемами систематизации советского трудового законодательства, его юридической техники[3]. Постоянным соавтором и другом Астрахана был С.С. Каринский[4]. Первым из отечественных ученых он начал разрабатывать проблему комплексных нормативных актов, содержащих нормы трудового права[5]. При этом Астрахан продолжал публиковать комментарии к действующему трудовому законодательству и анализировать практику его применения[6].

Он был автором 80 научных работ, принимал участие в подготовке Основ законодательства о труде Союза ССР и КЗоТ РСФСР 1971 г. С 1974 г. являлся старшим научным сотрудником-консультантом ВНИИСЗ. Астрахана можно назвать совестью науки советского трудового права. Он был исключительно демократичным, скромным и доброжелательным человеком.

---

[1] См.: *Астрахан Е.И.* Методическое письмо по советскому трудовому праву для учащихся юридических школ. М., 1950.

[2] См.: *Александров Н.Г., Астрахан Е.И.* Трудовое право. М., 1949.

[3] См.: *Астрахан Е.И. и др.* Теоретические вопросы систематизации советского законодательства. М., 1962.

[4] См.: *Астрахан Е.И., Каринский С.С., Ставцева А.И.* Роль советского трудового права в плановом обеспечении народного хозяйства кадрами. М., 1955 и др.

[5] См.: *Астрахан Е.И.* Нормы трудового права в нормативных актах других отраслей советского законодательства // Ученые записки ВНИИСЗ. 1971. Вып. 23. С. 36–60.

[6] См.: *Астрахан Е.И.* Перевод на другую работу. М., 1974; *Астрахан Е.И., Никитинский В.И., Ставцева А.И.* Трудовое право. М., 1967, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Каплун Сергей Ильич **(1897–1943).** Родился 27 апреля 1897 г. в Староконстантинове. В 1917 г. окончил медицинский факультет Московского университета. Член РКП (б) с 1917 г. В 1918–1927 гг. находился на руководящей работе в Наркомате труда РСФСР и СССР. Автор первых советских правил и норм по санитарной охране труда. Один из организаторов в 1925 г. Государственного института охраны труда, который возглавлял в 1927–1932 гг. Основатель (1923 г.) и главный редактор журнала «Гигиена труда». Неоднократно бывал в зарубежных научных командировках, специалист по охране труда и гигиене труда с европейским именем. Первым в СССР организовал научную и практическую деятельность в области санитарной охраны труда, под его руководством были созданы правила и постановления, регулирующие порядок предоставления компенсации за работу во вредных и опасных условиях труда. Руководил разработкой проекта разделов КЗоТ РСФСР 1922 г., касающихся охраны труда, созданием специализированных органов санитарной, технической и правовой инспекции труда. Был первым промышленно-санитарным инспектором Наркомздрава СССР. Автор целого ряда исследований по теории и практике охраны труда[1]. Одновременно с 1924 г. профессор, заведующий первой в СССР кафедрой гигиены труда 2-го Московского медицинского института, с 1926 г. – заведующий кафедрой гигиены труда 1-го Московского медицинского института, создатель крупной школы гигиенистов. В 1943 г. добровольно ушел на фронт, погиб 22 октября 1943 г. По некоторым данным, был сотрудником ГРУ Генштаба РККА.

Давидович Яков Иванович **(1899–1964).** Родился в сентябре 1899 г. в Петербурге, в семье служащего страхового общества «Россия», образование получил в столичной и Харьковской мужских гимназиях. Уже до 1917 г. он работал служащим в страховом обществе и его ждала карьера делового человека. В 1919–1920 гг. Давидович служил табельщиком артиллерийской мастерской на Южном фронте, но одновременно сумел поступить в Харьковский университет. В 1921–1923 гг. он был секретарем, управляющим делами, заведующим Южбюро ЦК Союза металлистов. В это же время он обучался на юридическом факультете Харьковского института народного хозяйства (бывший юридический факультет Харьковского университета), который окончил в 1923 г. Его учителем можно считать В.М. Гордона. С гимназических времен он хорошо знал французский язык, читал по-немецки. В 1923–1926 гг. он работал управляющим делами – юрисконсультом треста «Южсталь». В 1926 г. он перебирается в Ленинград и возвращается к профсоюзной работе.

До 1932 г. Давидович заведовал бюро Ленинградского областного совета профсоюзов, затем был заместителем заведующего отделом труда на заводе им. Энгельса и наконец в 1935–1941 гг. – старшим инструктором отдела кадров

[1] См.: *Каплун С.И.* Санитарная статистика труда. М.; Л., 1924; *Он же.* Вопросы гигиены и охраны труда в Германии и Франции. М., 1925; *Он же.* Охрана труда в СССР. М., 1925; *Он же.* Основы общей гигиены руда: В 2 ч. М., 1925–1926; *Он же.* Теория и практика охраны труда: В 2 ч. М., 1926–1927, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

профсоюза высшей школы. В Ленинграде одновременно началась и его преподавательская работа. В 1927 г. он принимается ассистентом в ЛГУ, после выделения юридического факультета последнего в Ленинградский юридический институт (ЛЮИ) в 1931 г. становится ассистентом, а с 1934 г. – доцентом кафедры трудового права. В 1938 г. он защищает кандидатскую диссертацию на тему «Правовое регулирование труда в ленинградской промышленности в годы первой пятилетки». Первым оппонентом на защите был заведующий кафедрой, профессор В.М. Догадов. Одновременно Давидович преподавал в Горном, Инженерно-экономическом и Плановом институтах, а также в Педагогическом институте. Появившиеся в периодической печати с начала 30-х годов статьи Давидовича были исключительно «на злобу дня», как и его более объемные публикации[1].

В 1942 г. он вместе с институтом эвакуировался в г. Молотов (ныне – Пермь), где становится доцентом, а затем исполняет обязанности заведующего кафедрой истории СССР местного пединститута. Его перу принадлежали одни из первых публикаций по истории трудового права СССР в предвоенные годы и годы Великой Отечественной войны[2]. В 1944 г. Давидович возвращается в Ленинград, где становится доцентом ЛЮИ и ЛГУ, одновременно назначается старшим научным сотрудником Библиотеки АН СССР, по совместительству преподает в Высшей офицерской школе МВД и Военно-юридической академии (1947–1954 гг.), на курсах прокуроров и следователей (194–1957 гг.). В этот период он активно занимается вопросами истории государства и права СССР. В 1947 г. он подготовил и защитил докторскую диссертацию на тему «Правовое положение и регулирование труда промышленных рабочих в царской России (первая половина XIX в.)». Его научная работа была замечена, и в 1948 г. он вызывается в Москву для работы в комиссии по подготовке общесоюзных Основ законодательства о труде. В этот период над его головой начали «сгущаться тучи». В 1947 г. он увольняется со штатной должности из ЛЮИ и Библиотеки АН СССР, формально – по собственному желанию. Ему вспомнили все его «прегрешения»: то, что у его жены, писательницы Н.Ф. Фридлянд, были родственники в США, и то, что до революции он работал в страховом обществе, и идеологические просчеты. По официальной формулировке «за отсутствием занятий по трудовому праву» в 1949 г. его увольняют и из ЛГУ. Одновременно на него поступил ряд доносов с обвинениями «в аморальном поведении». Давидович пытался защищаться, направил заявление в аттестационную комиссию ЛГУ с жалобой на невыносимую обстановку и травлю на факультете, но все было бесполезно. В первой половине 50-х годов какое-либо упоминание о Давидовиче, как и его публикации, отсутствует. В конце 50-х годов он готовит

[1] См.: *Давидович Я.И.* Порядок разрешения трудовых споров в высшей школе. Л., 1939.

[2] См.: *Давидович Я.И.* Советское трудовое право в Великой Отечественной войне // Научная сессия, посвященная 125-летию ЛГУ. Л., 1944; *Он же.* Советское трудовое право и Великая Отечественная война // Ученые записки ЛГУ. Серия юрид. наук. 1948. Вып. 1. С. 252–277.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

совместные публикации с другими учеными ЛГУ[1]. Всего им опубликовано более 40 работ. Умер 10 июля 1964 г.

***Пашерстник Арон Ефимович* (1900–1958).** Родился 6 декабря 1900 г. в Минске. Общее среднее образование он получил в трудовой школе второй ступени в 1919 г., хотя обучение начинал еще в классической гимназии. В 1919–1922 гг. он служил следователем в Черниговском и Киевском губернских революционных трибуналах, в 1922–1923 гг. был военным следователем в Киеве и Запорожье. В 1924–1927 гг. он работал в профсоюзных органах и параллельно в 1926 г. окончил юридический факультет Киевского института народного хозяйства, а, по некоторым сведениям, в 1930 г. – экономический факультет того же института. Его учителем можно считать В.М. Гордона. Первоначально его деятельность была связана с экономикой и планированием промышленности в профсоюзе «Пищевкус» и Киевском областном совете профсоюзов. Пашерстник совмещал ее с научной работой, а с 1932 г. начал преподавать в Киевском технологическом институте, в 1937–1941 гг. был доцентом Киевского политехнического института. Параллельно с 1938 гю Пашерстник был доцентом Киевского государственного университета. В 1939 г. он защитил кандидатскую диссертацию на тему «Социалистическая природа и содержание советского трудового права», а в 1940 г. получил ученое звание доцента. Уже в то время он показал себя видным специалистом по проблемам заработной платы и материальным аспектам трудового отношения. Существенное место он отводил истории трудового права как досоветского, так и советского периодов. Относительно хорошее знание французского и немецкого языков помогло стать ему одним из ведущих отечественных специалистов по западному законодательству. При этом он всю жизнь оставался беспартийным, что затрудняло его карьерный рост. Его известность до Великой Отечественной войны ограничивалась в основном пределами Украины, тем более что некоторые работы он публиковал на украинском языке. Надо отметить, что его всесоюзная известность была связана с выходом учебника по трудовому праву, где он являлся одним из авторов[2].

С начала Великой Отечественной войны он находился в эвакуации в Ташкенте, где преподавал в Среднеазиатском индустриальном институте и продолжал научную работу[3]. Наконец, в 1943 г. он перебирается в Москву, где становится старшим научным сотрудником Института государства и права АН СССР, одновременно в 1947–1948 гг. заведует кафедрой трудового права Всесоюзного юридического заочного института (ВЮЗИ). В 1947 г. он защищает докторскую диссертацию на тему «Правовые вопросы вознаграждения

[1] См.: *Давидович Я.И.* Порядок разрешения трудовых споров. Л., 1959; *Давидович Я.И., Хрусталев Б.Ф.* Прием на работу, дисциплина труда и увольнение работников. Л., 1960; Социалистическое соревнование на предприятиях Ленинграда в годы первой пятилетки (1928–1932 гг.) / Под ред. Я.И. Давидовича. Л., 1961, и др.

[2] См.: *Пашерстник А.Е., Марченко В.П.* Советское трудовое право. М., 1940.

[3] См.: *Пашерстник А.Е.* Новые рабочие и Великая Отечественная война. Ташкент, 1942; *Он же.* Труд в колхозах и Великая Отечественная война. Ташкент, 1942, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

за труд рабочих и служащих (по советскому и иностранному праву)», в 1948 г. становится профессором. Он был одним из самых публикуемых ученых-трудовиков, участвовал в качестве эксперта от СССР в разработке Всеобщей декларации прав человека (1948 г.). Ему поручалось написание обличительных «антиимпериалистических» работ[1]. Пашерстник готовил ответ на представление американскими профсоюзами в Экономический и Социальный Совет ООН меморандума «О принудительном труде в СССР» (1949 г.)[2].

С 1948 г. он избирается профессором Московского юридического института по совместительству, а с 1952 г. возглавляет в институте кафедру трудового права. Наконец, 23 июля 1954 г. он утверждается заведующим кафедрой трудового права МГУ и остается в этой должности до самой смерти 21 декабря 1958 г. Под его руководством на кафедре был создан работоспособный коллектив, состоящий из ярких личностей. Помимо К.П. Горшенина и Г.К. Москаленко, на кафедре трудились доценты А.А. Абрамова и И.Я. Киселев, молодые кандидаты наук В.С. Андреев и А.Д. Зайкин, о которых речь пойдет далее. В условиях ослабления идеологического пресса он подготовил теоретические работы, посвященные проблемам предмета отрасли, определению места трудового права в системе советского права, вопросам соотношения общесоюзного и республиканского законодательства о труде, сравнительному анализу законодательства о труде союзных республик[3]. Пашерстник стал одним из первых советских ученых, которые возродили «забытую» с начала 30-х гг. XX в. практику исследования правового регулирования трудовых отношений в зарубежных странах[4]. Пашерстника можно считать основателем новой советской школы международного и зарубежного трудового права.

Многие ученики Пашерстника стали кандидатами и докторами наук. Среди них ведущие отечественные ученые-трудовики, профессора А.Д. Зайкин и С.А. Иванов. На протяжении своей научной деятельности Пашерстник рассмотрел почти все основные проблемы трудового права, часто на монографическом уровне[5]. Но основной тематикой его исследований стали право на труд и правовое регулирование вознаграждения за труд[6].

---

[1] См.: *Пашерстник А.Е., Левин И.Д.* Принудительный труд и рабство в странах капитала. М., 1952; *Краснопольский А.С., Пашерстник А.Е.* Бесправное положение негров в США. М., 1954, и др.

[2] См.: *Пашерстник А.Е.* О принудительном труде в США и других странах американо-английского блока. М., 1952.

[3] См.: *Пашерстник А.Е.* Теоретические вопросы общесоюзного законодательства о труде. М., 1955; *Он же.* Основы советского трудового права. М., 1956, и др.

[4] См.: *Пашерстник А.Е.* Правовое регулирование труда в капиталистических странах. М., 1955; *Он же.* Трудовое право стран народной демократии. М., 1955.

[5] См.: *Пашерстник А.Е.* Дисциплина труда в СССР. М., 1950; *Он же.* Коллективный договор. М., 1951; *Он же.* Соблюдение социалистической трудовой дисциплины – долг каждого советского гражданина. М., 1953; *Он же.* Рассмотрение трудовых споров. М., 1958, и др.

[6] См.: *Пашерстник А.Е.* К вопросу о понятии вознаграждения за труд рабочих и служащих // Вопросы трудового права. М.; Л., 1948. Вып. 1. С. 121–273; *Он же.* Правовая

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

***Москаленко Георгий Кириллович* (1901 – ?).** Родился 13 июня 1901 г. в г. Владимире в семье железнодорожника. В 1918 г. он завершил обучение во владимирской гимназии и начал работу в губернских советских органах. В 1919 г. он перебирается в Москву, где работает сначала контролером, а затем инспектором рабоче-крестьянской инспекции на железной дороге. В 1923–1929 гг. он работает сначала в профсоюзах, а затем членом Московского губернского суда. Одновременно в 1922 г. он поступает на правовое отделение ФОН МГУ, которое оканчивает в 1925 г. (защитил дипломную работу в 1927 г.). Занятия по трудовому праву у него вел И.С. Войтинский. Обучение в классической гимназии способствовало тому, что он знал немецкий, английский, французский и латинский языки. В 1929–1941 гг. он последовательно работает в профсоюзных органах, членом Московского областного суда, а в 1938–1941 гг. – старшим научным сотрудником Всесоюзного института юридических наук (ВИЮН). В 1940 г. он защищает кандидатскую диссертацию на тему «Правовое регулирование рабочего времени рабочих и служащих», а в 1942 г. утверждается в звании доцента. Его преподавательская деятельность началась в 1933 г. в Московском институте советского права, а продолжилась в 1935 г. в Высшей школе профсоюзного движения, где с 1940 г. он возглавил кафедру трудового права. В армии он не служил из-за инвалидности. В 1941–1948 гг. Москаленко заведовал кафедрой трудового права в Московском юридическом институте, в 1948–1949 гг. был заместителем директора по научной работе и заведующим кафедрой трудового права Всесоюзного юридического заочного института (ВЮЗИ). Параллельно с 1945 г. он возглавлял отдел вузов Управления учебных заведений. В 1949–1952 гг. он возглавляет редакцию советского государства и права Главной редакции Большой советской энциклопедии. Уже к началу работы в МГУ он имел более 50 научных работ[1], а впоследствии их число превысило сто. Член РКП(б) в 1918–1920 г., повторно вступил в ВКП (б) в 1944 г.

В должности и.о. заведующего кафедрой трудового права МГУ он состоял с середины 1953 до середины 1954 г., а по совместительству преподавал до июля 1955 г. Педагогическую деятельность Георгий Кириллович продолжал в Военно-юридической академии, где его слушателем был В.И. Смолярчук, а также в Московской заочной школе профессионального движения. После увольнения из университета Москаленко продолжил научную работу и в 1965 г. защитил докторскую диссертацию, посвященную коллективным договорам по советскому праву. С этой проблемой было связано большинство его последующих публикаций[2]. Он отстаивал положение, согласно которому коллективный договор

организация заработной платы в СССР. М., 1948; *Он же.* Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих. М.; Л., 1949, и др.

[1] См.: *Александров Н.Г., Москаленко Г.К.* Советское трудовое право. М., 1944; *Москаленко Г.К.* Переводы и командировки по советскому праву. М., 1952, и др.

[2] См.: *Москаленко Г.К.* Коллективный договор в период развернутого строительства коммунизма в нашей стране. М., 1961; *Он же.* Хозяйственная реформа и коллективный договор // Хозяйственная реформа и трудовое право. М., 1970, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

не только должен иметь информационное и идеологическое значение, но и содержать локальные нормы трудового права. Последняя известная нам публикация Москаленко датируется 1970 г., а его дальнейшая судьба нам не известна.

Гинцбург Леонид Яковлевич **(1901–1976).** Родился в апреле 1901 г. в г. Красноярске, в семье медиков. Его отец был врачом, а мать – фельдшером. После окончания в 1918 г. Красноярской губернской гимназии он поступил на юридический факультет (с 1920 г. – факультет общественных наук) Томского университета, который окончил в 1921 г. Уже тогда он в совершенстве знал французский язык, владел немецким и латынью. По окончании аспирантуры МГУ в 1923 г. Гинцбург становится ассистентом кафедры гражданского права Саратовского университета, в 1925 г. получает ученое звание доцента, в качестве которого в 1929–1930 гг. преподает в МГУ. Его научным руководителем стал видный советский теоретик права и цивилист Е.Б. Пашуканис.

В 1930–1931 гг. Гинцбург был профессором на факультете советского права МГУ, который выделился затем в Московский юридический институт, а затем заведовал там кафедрой хозяйственного права. С 1925 г. он активно занимался исследовательской работой, сотрудничал с секцией теории права и государства Института советского права, активно публиковался. В 1929 г. Гинцбург выступил с обоснованием новой научной дисциплины – хозяйственно-административного права.

В 1929–1930 гг. он был младшим, а в 1930–1934 гг. – старшим научным сотрудником и заведующим сектором хозяйственного права Института советского права Коммунистической академии. Одновременно с 1932 г. он назначается профессором и заведующим кафедрой хозяйственного права Института народного хозяйства им. Г.В. Плеханова и остается в этой должности до конца 1934 г. На тот период у него было 70 научных работ, в том числе 22 книги и 48 статей. В это время выходит первая публикация Гинцбурга, посвященная проблемам трудового права[1]. В 1935 г. по совокупности трудов он утверждается в ученой степени доктора государственных (юридических) наук. Профессорское звание ему было присвоено еще в 1931 г. В 1930 г. он вступает в качестве кандидата в члены ВКП(б), но его кандидатство затянулось до самого ареста.

В 30-е годы XX в. Гинцбург был одним из самых публикуемых за рубежом советских юристов. Число его работ, вышедших на Западе, особенно во Франции, приблизилось к 20. Это во многом повлияло и на его дальнейшую карьеру. По инициативе Е.Б. Пашуканиса в декабре 1934 г. он назначается юрисконсультом и заведующим управлением отдела Торгпредства СССР во Франции. В Париже Гинцбург работал до апреля 1937 г., когда вместе с пятью другими советскими работниками был неожиданно отозван в Москву. Одновременно в январе 1937 г. арестовывается его учитель, бывший заместитель наркома юстиции Е.Б. Пашуканис, которого расстреляли в сентябре того же года. По установившейся мрачной «традиции» правоохранительным органам надо было

[1] См.: *Гинцбург Л.Я.* Больные вопросы организации набора рабочей силы // Вопросы труда. 1932. № 7. С. 3–22.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

раскрыть «заговор» вокруг казненного, и на эту роль идеально подходил ученик и друг опального патриарха советской юридической науки. К тому же два дяди Гинцбурга еще до 1917 г. эмигрировали в США, а научная дисциплина хозяйственного права была объявлена «вредительской». Это предрешило его дальнейшую судьбу. По возвращении в СССР его первоначально не арестовали, а в мае 1937 г. даже назначили профессором и заведующим кафедрой гражданского права Правовой академии Наркомата юстиции СССР. В сентябре 1937 г. по доносу он арестовывается и в 1938 г. осуждается Военной коллегией Верховного Суда СССР к 20 годам лишения свободы по ст. 58 УК РСФСР как «враг народа». В спешке его даже забыли исключить из кандидатов в члены ВКП(б), и он формально числился в этом качестве до 1940 г.

Срок наказания он отбывал в Норильских лагерях (НорильЛАГ), причем на общих основаниях привлекался к тяжелым физическим работам. Затем по приказу начальника НорильЛАГа известного ученого-юриста перевели на работу в юридический отдел Норильского комбината. Таким образом, с сентября 1940 г. по сентябрь 1950 г. Гинцбург был старшим юрисконсультом и начальником управления претензий юридического отдела комбината, оставаясь заключенным. В конце 1950 г. его переводят юрисконсультом треста Красноярсклес и трассы Енисейскстрой. Оставаясь заключенным, в 1951 г. он принимается в профсоюз работников лесной промышленности. Только в ноябре 1954 г. ему разрешают вернуться в Москву. Одновременно его восстанавливают в кандидатах, а в 1956 г. принимают в члены КПСС. В августе 1954 г. он был полностью реабилитирован. Наконец, в декабре 1954 г. его принимают на работу в Институт государства и права АН СССР и в начале следующего года утверждают в должности старшего научного сотрудника сектора трудового права. С этим институтом была связана вся его дальнейшая научная работа. Для некоторых бывших его коллег такой поворот в научном творчестве был достаточно неожиданным, но он был подготовлен предшествующим отрезком его жизни. Отметим, что проблемами трудового права Леонид Яковлевич начал активно заниматься еще в 1946 г., будучи заключенным.

Его перу принадлежали работы, посвященные широкому спектру проблем трудового права. Это прежде всего институты рабочего времени и времени отдыха[1], правовое регулирование труда в районах Крайнего Севера[2], вопросы трудового стажа и правовых аспектов улучшения условий труда рабочих и служащих[3]. Все его работы характеризуются высоким уровнем теоретического осмысления проблемы, широтой охвата всего доступного нормативного и фактического материала. По своей структуре они напоминают исследования дореволюционных российских ученых, которые шли от истории вопроса к догматике, зарубежно-

[1] См.: *Гинцбург Л.Я.* Трудовые отпуска рабочих и служащих. М., 1957; Отпуск рабочих и служащих. М., 1961; *Он же.* Регулирование рабочего времени в СССР. М., 1966; *Он же.* Отпуск рабочих и служащих в СССР. М., 1973, и др.

[2] См.: *Гинцбург Л. Я., Смирнова Н.М.* Льготы работающим на Крайнем Севере. М., 1975.

[3] См.: *Гинцбург Л.Я.* Трудовой стаж рабочих и служащих. М., 1958; *Он же.* Улучшение условий труда рабочих и служащих: Правовые вопросы. М., 1963, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

му опыту и только затем к анализу действующего законодательства. В этой связи вполне закономерным является обращение Гинцбурга к проблемам теории трудового права. Венцом его творчества и в какой-то степени научным завещанием стала его монография «Социалистическое трудовое правоотношение» (М., 1977). Эту работу он готовил более 10 лет, и ее публикация была осуществлена уже посмертно. Данное исследование можно считать одним из высших достижений советской науки трудового права.

Гинцбург являлся одним из главных экспертов при разработке Основ трудового законодательства Союза ССР и КЗоТ РСФСР 1971 г. В 1975 г. он становится Заслуженным деятелем науки РСФСР. Число его опубликованных работ составило около 280, причем около двух третей из них приходится на трудоправовую проблематику. С 1972 г. он переходит на должность старшего научного сотрудника – консультанта ИГП АН СССР, до последних дней продолжает плодотворно разрабатывать теоретические проблемы трудового права.

Киселев Яков Львович **(1903–1966).** Родился в 15 апреля 1903 г. в Мелитополе, в семье служащего, впоследствии жил в Крыму. После революции работал на заводе, по рекомендации парткома поступил на юридический факультет Ростовского государственного университета, который окончил в 1925 г. После окончания университета Киселев был назначен заведующим юридическим отделом Совета профсоюзов г. Евпатория. В 1927 г. он по семейным обстоятельствам переехал в Москву и первоначально работал в Сергиево-Посадском совете профсоюзов. Первые его публикации конца 20-х годов в периодической печати, в том числе в журнале «Вопросы труда», носили сугубо прикладной характер. Яков Львович являлся одним из ученых-трудовиков, который занимался вопросами науки в связи с потребностями практики. В конце 20-х годов он перешел в профсоюз металлистов, а затем стал заведующим юридическим отделом Всероссийского профсоюза металлистов.

С начала 30-х годов началась его преподавательская работа по совместительству в Высшей школе профсоюзного движения (ВШПД). В это время Яков Львович под руководством И.С. Войтинского начал собирать материалы для научных исследований и готовился к окончательному переходу на преподавательскую работу. В эти годы он получил широкую известность как автор сборников, написанных совместно с С.Е. Малкиным, посвященных различным аспектам трудового законодательства[1]. Наконец, в самом конце 30-х годов началась кампания назначения профсоюзных работников на руководящие должности в промышленности. Так Киселев оказался директором Орловского металлургического завода. Перед войной он вернулся в Москву.

В июле 1941 г. добровольцем ушел на фронт, вступив в Коммунистический московский батальон, к концу 1941 г. стал военным юристом и получил звание старшего лейтенанта. Почти всю войну он прошел в действующей армии,

[1] См.: *Киселев И.Я., Малкин С.Е.* Важнейшие постановления по труду, действующие на 1 февраля 1931 г. М.; Л., 1931 (выдержало 10 изданий); *Они же.* РКК и трудовые конфликты: Законодательство с изменениями по 20 июня 1931 г. М., 1931.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

закончив ее майором и председателем военного трибунала дивизии. С боями он дошел до Берлина, был ранен и контужен, награжден четырьмя боевыми орденами и многими медалями.

После завершения войны Киселев остался членом военного трибунала советских оккупационных войск в Германии, проходил службу в Потсдаме. В 1947 г. был демобилизован. В этот период он стал преподавателем трудового права в Московском юридическом институте (МЮИ). Сначала он был старшим преподавателем, затем стал доцентом и деканом одного из факультетов, в течение многих лет возглавлял профком МЮИ. Его кандидатская диссертация на тему «Инспекции труда в СССР» была подготовлена в 1951 г. В тот период Киселев являлся одним из ведущих специалистов по вопросам охраны труда[1]. После объединения МЮИ и юридического факультета МГУ в 1954 г. Яков Львович продолжил преподавательскую деятельность. Он читал спецкурс по охране труда и вел семинарские занятия. Среди его учеников был С.А. Голощапов. В 1964 г. по состоянию здоровья он оставил преподавательскую деятельность, но продолжил сотрудничество с кафедрой, в том числе через совместные публикации[2]. Умер в январе 1966 г.

Каринский Сергей Сергеевич **(1905–1984).** Родился 20 августа 1905 г. в семье служащих, в Московской губернии. В 1920–1922 гг. работал библиотекарем в Центральной рабочей библиотеке в Москве, в 1922–1928 гг. учился в МГУ, а затем до 1930 г. служил в Красной Армии на Дальнем Востоке. По завершении службы Каринский работал юрисконсультом в профсоюзных органах, в 1936–1945 гг. – старшим юрисконсультом и заместителем главного юрисконсульта Наркомата оборонной промышленности СССР. На практической работе он показал себя компетентным специалистом в сфере права и экономики. Его подход к научным проблемам был преимущественно практическим, где теории отводилось важное, но подчиненное место. Это отличало уже первые его научные публикации[3].

С 1945 г. он переходит на работу в сектор трудового права ВИЮН (затем – ВНИИСЗ), с которым будет связан до последнего дня жизни 27 февраля 1984 г. Основными направлениями его научной работы были проблемы правового регулирования материального и морального стимулирования работников[4].

---

[1] См.: *Киселев И.Я.* Законодательство об охране труда и технике безопасности. М., 1960; *Он же.* Охрана труда и техника безопасности. М., 1961; *Он же.* Охрана труда и советское трудовое право. М., 1962; *Он же.* Охрана труда. М., 1965, и др.

[2] См.: Надзор прокуратуры за соблюдением трудового законодательства / Под ред. Я.Л. Киселева и А.А. Абрамовой. М., 1965 и др.

[3] См.: *Каринский С.С.* Основы законодательства о труде рабочих и служащих промышленных предприятий. М., 1940.

[4] См.: *Каринский С.С.* Правовое регулирование заработной платы рабочих и служащих промышленных предприятий. М., 1943; *Он же.* Поощрения за доблестный труд по советскому законодательству. М., 1956; *Он же.* Правовое регулирование заработной платы рабочих и служащих в СССР. М., 1960; *Он же.* Поощрения за успешный труд по советскому праву. М., 1961; *Он же.* Правовое регулирование заработной платы. М., 1963;

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Однако первоначально он занимался проблемами материальной ответственности работников, и его кандидатская диссертация была посвящена этой теме[1]. Также им разрабатывались вопросы правового регулирования трудовой функции работника, обосновывались определения профессии, специальности, квалификации работника[2].

По совместительству он преподавал в МЮИ (1949–1950 гг.), Институте внешней торговли (1950–1952 гг.), Высшей школе профессионального движения (1952–1959 гг.) и др.

Основной заслугой Каринского является обоснование идей расширения хозяйственной самостоятельности и инициативы предприятий в определении систем и размеров оплаты труда, сочетания методов централизованного и локального регулирования отношений в области оплаты труда. Его работы были откликом на проводимую в середине 60-х годов XX в. хозяйственную реформу. Многие теоретические разработки и практические предложения Каринского получили воплощение в законодательных актах, принятых в тот период. В 1965 г. он защитил докторскую диссертацию на тему «Правовые способы материального и морального стимулирования рабочих и служащих к дальнейшему повышению эффективности труда». Всего С.С. Каринский опубликовал свыше 170 работ, в том числе 10 монографий и пять учебных пособий. 17 его аспирантов стали кандидатами наук, а некоторые впоследствии стали докторами наук (Л.А. Чеканова и др.). Ему было присвоено звание Заслуженного юриста РСФСР. Он также принимал участие в систематизации советского трудового законодательства[3] и подготовке КЗоТа РСФСР 1971 г.

Горшенин Константин Петрович **(1907–1978).** Родился 28 мая 1907 г. в г. Алатырь Симбирской губернии, в семье рабочего. После завершения начального образования он поступает в Казанский индустриальный техникум, в котором обучается до 1927 г. Последовательно он был секретарем месткома, секретарем комитета ВЛКСМ, заведующим клубом. Одновременно по комсомольской путевке он поступает в Казанский государственный университет (правовое отделение) в 1929 г., откуда переводится в следующем году в Московский институт

Он же. Материальные и моральные стимулы к повышению производительности труда (правовые вопросы). М., 1966; *Он же.* Оплата труда в промышленности (правовые вопросы). М., 1971; *Каринский С.С., Кучма М.И.* Премирование рабочих и служащих промышленных предприятий. М., 1975; *Каринский С.С., Фрадкин Е.Б.* Законодательство об охране заработной платы. М., 1976; *Каринский С.С., Ронжин Б.Н.* Материальное поощрение коллективов рабочих и служащих. М., 1978; *Каринский С.С., Фрадкин Е.Б.* Режим экономии и трудовое законодательство. М., 1985, и др.

[1] См.: *Каринский С.С.* Материальная ответственность рабочих и служащих по советскому трудовому праву: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 1950; *Он же.* Материальная ответственность рабочих и служащих по советскому трудовому праву. М., 1955.

[2] См.: *Астрахан Е.И., Каринский С.С., Ставцева А.И.* Роль советского трудового права в плановом обеспечении народного хозяйства кадрами. М., 1955.

[3] См.: *Каринский С.С.* Дифференциация и унификация советского трудового законодательства // Правоведение. 1966. № 3. С. 48–57 и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

советского права (бывший юридический факультет МГУ), который оканчивает в 1932 г. Еще будучи студентом в 1930 г., он вступает в ВКП(б). В 1932–1935 гг. обучался в аспирантуре того же института под руководством И.С. Войтинского. Будучи аспирантом, в 1934–1935 гг. возглавлял хозяйственно-правовое отделение института и являлся исполняющим обязанности заместителя директора по научной и учебной работе. В 1935–1937 гг. он был заместителем директора и доцентом Казанского института советского права.

В 1937 г. назначается начальником отдела вузов, затем Управления учебных заведений Наркомата юстиции РСФСР, не прекращая научной работы. Первоначально его публикации были посвящены историко-правовой проблематике. В 1938 г. он защищает кандидатскую диссертацию на тему «Правовое регулирование труда рабочих и служащих в первые годы диктатуры рабочего класса», изданную также отдельной книгой[1]. В 1940 г. его назначают Наркомом юстиции РСФСР, и эту должность он занимает до 1943 г. Наконец, в 1943 г. он становится Прокурором СССР (с 1946 г. эта должность стала называться «Генеральный прокурор СССР»). В 1946–1950 и 1954–1958 гг. он был депутатом Верховного Совета СССР. Горшенин лично руководил организацией и проведением многочисленных судебных процессов на территории СССР над военными преступниками. К их числу относятся судебные разбирательства по делу генерала А.А. Власова, белых генералов П.Н. Краснова, А.Г. Шкуро и др. Горшенин был участником подготовки Нюрнбергского и Токийского процессов над главными военными преступниками. В 1948 г. он переводится на менее значимую должность Министра юстиции СССР, в 1952–1956 гг. является кандидатом в члены ЦК КПСС.

Он вел и преподавательскую деятельность на юридическом факультете МГУ, в 1942–1954 гг. заведовал кафедрой трудового права (фактически до 1952 г.), до 1956 г. преподавал там же, профессор (1944 г.). В мае 1956 г. он назначается на должность директора ВИЮН. В 1963 г. он был снят с должности директора, но назначен руководителем сектора трудового права в том же институте. Одной из ведущих проблем, которую разрабатывали сотрудники сектора, была кодификация советского трудового законодательства. В 1967 г. он защитил по этой теме докторскую диссертацию и подготовил целый ряд публикаций[2]. Его теоретические изыскания были тесно связаны с деятельным участием в разработке Основ законодательства Союза ССР о труде и КЗоТа РСФСР 1971 г. В тот же период он по-прежнему не оставлял без внимания историко-правовую проблематику, особенно в связи со столетней годовщиной со дня рождения В.И. Ленина[3].

[1] См.: *Горшенин К.П.* Правовое регулирование труда рабочих и служащих в первые годы Советской власти. М., 1939.

[2] См.: *Горшенин К.П.* Кодификация законодательства о труде: Теоретические вопросы. М., 1967; *Он же.* Новое в законодательстве о труде. М., 1970, и др.

[3] См.: *Горшенин К.П.* Законодательство о труде и задачи укрепления трудовой дисциплины (В.И. Ленин о трудовом законодательстве). М., 1970; *Он же.* Труд и трудовая дисциплина. М., 1971, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Горшенин опубликовал более 180 научных работ, ему было присвоено звание Заслуженного юриста РСФСР. Награжден двумя орденами Ленина и медалями. В числе его учеников были такие впоследствии известные ученые, как В.С. Андреев и В.К. Миронов, О.С. Хохрякова. Умер Горшенин 27 мая 1978 г., до конца дней оставаясь заведующим сектором института.

***Александров Николай Григорьевич* (1908–1974)**[1]**.** Родился 21 июня 1908 г. в Москве, в семье музыканта Большого театра. В 1925–1929 гг. обучался на факультете советского права МГУ. В его студенческие годы ведущим лектором и заведующим кафедрой трудового права был И.С. Войтинский, о котором мы уже писали ранее. К моменту завершения учебы Александров был уже не только подающим надежды молодым юристом, но и известным музыкантом, замечательным скрипачом и дирижером, и для него некоторое время вообще стоял вопрос об основной сфере профессиональной деятельности: юриспруденция или музыка. Александров одновременно дирижировал в Театре оперетты и даже думал об артистической карьере. Он стал заведующим тарифно-правового подотдела, а затем заведующим сектором ЦК профсоюза работников искусства (1929–1934 гг.). В этот период выходят его первые научные публикации[2]. Одновременно в 1929–1931 гг. он проходит научную подготовку при кафедре трудового права МГУ под руководством заведующего кафедрой И.С. Войтинского (аналог современной аспирантуры). С 1931 г. он начинает педагогическую деятельность на кафедре трудового права Московского института советского права (выделен в 1931 г. из бывшего факультета советского права МГУ), в 1934 г. получает ученое звание доцента, а в 1941 г. ему без защиты присуждается ученая степень кандидата юридических наук. В 1936 г. его назначают заведующим сектором трудового права ВИЮН. В этой должности он оставался до 1952 г., одновременно с 1946 по 1952 г. являясь заместителем директора этого института по научной части[3]. Одновременно в 1936–1937 гг. Александров вел занятия в Правовой академии, в 1937–1940 гг. – в Юридическом институте Прокуратуры СССР, а в 1942–1944 гг. – и в ВЮЗИ. В 1939 г. он вступил в члены ВКП(б).

Ему на первый взгляд все давалось легко: раннее начало преподавательской деятельности, руководящие посты в профсоюзных органах и заведование сектором трудового права во Всесоюзном институте юридических наук (ВИЮН) в возрасте 28 лет. Но эта внешняя легкость карьерного роста была обманчивой. Очень многие ему завидовали, дело доходило до доносов и от-

[1] См.: *Лушников А.М.* Н.Г. Александров: вехи биографии ученого-трудовика // К столетию со дня рождения Н.Г. Александрова: Сб. М., 2008. С. 17–27.

[2] См.: *Александров Н.Г.* Основные вопросы трудового права работников искусств. М.; Л., 1932 и др.

[3] По другим данным, сектором трудового права ВИЮН он заведовал в 1938–1941 и 1943–1948 гг. С 1936 г. он был старшим научным сотрудником, исполняющим обязанности завсектором, а в конце 1941–1942 гг. не выезжал в эвакуацию с ВИЮН в г. Чкалов (ныне – Оренбург), оставаясь, вероятно, в прифронтовой Москве.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

крытых нападок. Дошло до того, что для «классовой» чистоты анкеты он стал указывать, что происходит из крестьян.

После 1948 г. Александров становится объектом «травли». Повод к этому дала его фундаментальная монография «Трудовое правоотношение» (М., 1948), изданная по материалам диссертации, защищенной 1947 г. Особо много критических «стрел» вызвала конструкция универсального трудового правоотношения, обусловленного, по мнению Александрова, общей природой всякого неединоличного труда правосубъектных лиц. При этом критика носила однобокий идеологический характер. Н.Г. Александров с критикой иногда соглашался, но чаще отвечал, порой едко и иронично. В этом его поддерживали и ученики. Летом 1948 г. на совещании научных работников и преподавателей вузов критическому разбору был подвергнут учебник по трудовому праву, соавтором которого был Н.Г. Александров[1].

По ряду признаков в 1949 г. готовился его арест, а число доносов, как в официальных публикациях, так и в рукописных, исчислялось многими десятками. От прямой расправы за «космополитизм» его спасло официальное отнесение к «хорошо работающим» ученым. Наконец, в октябре 1952 г. Александрова снимают с должности заместителя директора ВИЮН, а критика его работ выходит на самый высокий партийный уровень. Если бы не смерть Сталина в марте 1953 г., то за критикой последовали бы скорее всего конкретные оргвыводы, и как сложилась бы дальнейшая судьба Александрова и других фигурантов статьи, неизвестно.

Постоянные нападки и огульная критика не прошли для Александрова бесследно. К тому же с депрессией он иногда боролся традиционным русским способом. Впрочем, это никак не сказывалось на его постоянно высокой работоспособности, плодотворной научной и педагогической работе.

В процессе подготовки докторской диссертации, защищенной в октябре 1947 г., Александров обратился к теории государства и права[2]. Первая его публикация по теории права вышла в 1945 г. В 1948 г. он получил ученое звание профессора, а в 1944–1951 гг. был заведующим кафедрой трудового права Московского юридического института (МЮИ), одновременно с 1948 г. читал курс лекций и вел подготовку аспирантов по теории государства и права. По совместительству с 1947 г. он читал лекции по теории государства и права и на юридическом факультете Института внешней торговли. С марта 1949 г. до января 1950 г. Николай Григорьевич исполнял обязанности заведующего кафедрой теории государства и права, оставаясь заведующим кафедры трудового права МЮИ. Наконец, в ноябре 1951 г. он был утвержден в должности заведующего кафедрой теории государства и права с освобождением от долж-

[1] См.: *Александров Н.Г., Москаленко Г.К.* Советское трудовое право. М., 1947.

[2] См.: *Александров Н.Г.* Юридическая норма и правоотношение. М., 1947; *Он же.* Вопросы государства и права. М., 1952; *Он же.* Законность и правоотношения в советском обществе. М.. 1955; *Он же.* Право и законность в период развернутого строительства коммунизма. М., 1961; *Он же.* Сущность социалистического государства и права. М., 1972, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ности заведующего кафедрой трудового права. После слияния в 1954 г. МЮИ и юридического факультета МГУ Александров становится профессором кафедры теории государства и права университета.

После смерти А.Е. Пашерстника Александров в феврале 1959 г. возглавил кафедру трудового права МГУ и оставался ее заведующим до самой своей смерти 28 января 1974 г. Одновременно с 1958 по 1960 г. он руководил сектором трудового права ИГП АН СССР. С 1940 по 1974 г. он был автором и редактором, соредактором и соавтором более 20 учебников и учебных пособий по трудовому праву (1944, 1946, 1947, 1949, 1950, 1952, 1954, 1959, 1961–1964, 1966, 1967, 1969, 1972, 1973, 1975 (посмертное) гг. издания, в некоторые из этих лет – по несколько изданий). 10 из вышеназванных изданий предназначались для студентов юридических факультетов университетов и юридических вузов.

В 60-х – начале 70-х годов кафедра трудового права МГУ жила напряженной педагогической и научной жизнью. Она стала общепризнанным центром изучения и развития советского трудового права. Под руководством Н.Г. Александрова на кафедре продолжали работать доценты А.А. Абрамова, А.Д. Зайкин, Я.Л. Киселев, молодые кандидаты наук Л.К. Коняхин, Н.Г. Морозов, Г.В. Муцинов, А.Р. Саркисов, В.А. Тарасова и др. По совместительству на кафедре вели занятия профессора В.С. Андреев, А.И. Ставцева, В.И. Усенин и др. Число заседании кафедры в год составляло в среднем 20–30, а число обсуждаемых вопросов доходило до 10.

Н.Г. Александров был «генератором» концепций, теоретических построений, постоянно рождал новые идеи и его научное наследие до сих пор в полном объеме не оценено. Он наметил и разрешил проблемы по таким крупным блокам, как теория правоотношения и трудовое правоотношение, понятие юридического лица, механизм правового регулирования, общее учение о предмете и методе, предмет и метод трудового права, принципы трудового права и др.[1]

Всего он опубликовал более 200 научных работ, причем примерно половина из них по трудовому праву, а остальные по теории государства и права. Им было подготовлено около 70 кандидатов наук, из которых 21 стал впоследствии доктором наук. Среди них известные ныне специалисты по трудовому праву, профессора К.А. Абжанов, Е.М. Акопова, Б.К. Бегичев, А.К. Безина, К.Н. Гусов, Р.И. Иванова, В.М. Лебедев, Р.И. Кондратьев, В.И. Никитинский, В.Н. Скобелкин, И.О. Снигирева, В.Г. Сойфер, А.И. Ставцева, Ю.П. Орловский, А.И. Шебанова и др. В числе его учеников и крупные специалисты по теории государства и права, профессора М.И. Байтин, Е.А. Лукашева, А.В. Мицкевич, А.С. Пиголкин и др.

Александров был одним из самых активных участников подготовки третьей кодификации советского трудового законодательства, членом Комиссии Президиума Верховного Совета СССР по разработке проекта Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде и КЗоТа РСФСР 1971 г.

[1] См.: *Александров Н.Г.* Принципы советского трудового права – принципы подлинной свободы труда. М., 1949; *Александров Н.Г., Пашерстник А.Е.* Советское трудовое право. М., 1952; *Он же.* Советское трудовое право. М., 1963, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Труды Александрова были переведены на английский, немецкий, французский и ряд других языков.

На протяжении многих лет Александров сотрудничал с профсоюзами, был председателем общественной комиссии ВЦСПС по правовым вопросам. Впечатляет его общественная и организационная деятельность: член ряда ученых советов, эксперт ВАК, председатель секции государства и права общества «Знание», член редколлегии журнала «Правоведение» и др. За свою научную и общественную деятельность он был награжден орденом «Знак Почета», медалями, стал Заслуженным деятелем науки РСФСР.

Смолярчук Василий Иванович **(1913–1995)**[1]. Родился 30 декабря 1913 г. в селе Николаевка Николаевской губернии, в бедной украинской крестьянской семье, рано потерял родителей и уже с 1929 г. начал трудиться в колхозе. Одновременно он вступил в комсомол и обучался в вечерней школе колхозной молодежи. Таким образом, начальное и в значительной степени общее среднее образование Василий Иванович получил путем самообразования. В 1932–1933 гг. он был командирован для обучения в Краевую профсоюзную школу в г. Ростов-на-Дону, а в конце 1933 г. началась его самостоятельная трудовая деятельность в качестве освобожденного профсоюзного работника. До 1935 г. он был председателем Таганрогского горкома профсоюза государственной торговли и кооперации, а в 1935–1939 гг. являлся старшим инспектором труда ЦК союза конесовхозов СССР в Ростове-на-Дону. В 1939 г. вступил в ВКП(б).

В конце 1939 г. он был направлен в числе других 1500 молодых коммунистов на комплектование партийно-политического аппарата Красной Армии, политрук роты в полку связи. Василий Иванович участвовал в обороне Брестской крепости, но с боями смог выйти из немецкого окружения. В декабре 1941 г. он был назначен секретарем партбюро полка связи, а с февраля 1942 г. стал там же агитатором полка. До октября 1943 г. он почти непрерывно вместе с полком находился в боях в составе Западного фронта.

В 1943–1947 гг. майор В.И. Смолярчук являлся слушателем Военно-юридической академии в Москве, обучение в которой он успешно завершил. Курс трудового права в академии читал Г.К. Москаленко. С середины 1947 г. до начала 1954 г. он был начальником филиала Военно-юридической академии (ВЮА) в г. Киеве. В 1951 г. защитил кандидатскую диссертацию, посвященную правовым основам организации деятельности Украинской советской трудовой армии. После расформирования киевского филиала ВЮА в 1954 г. он переводится на должность старшего преподавателя той же академии в Москве. Наконец, в конце 1956 г. полковник В.И. Смолярчук был назначен заместителем начальника учебного отдела Высшей школы КГБ СССР в столице. В середине 1961 г. он увольняется в запас и начинается новый этап в его жизни.

До конца 1964 г. В.И. Смолярчук работает старшим референтом Аппарата Президиума Верховного Совета СССР, но продолжает активно заниматься

[1] См.: *Лушников А.М.* В.И. Смолярчук: юрист, ученый, литератор, педагог // Российский ежегодник трудового права. 2006. № 2. С. 807–814.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

проблемами трудового права[1]. С конца 1964 до конца 1969 г. он являлся заведующим сектором трудового права Института государства и права АН СССР (ИГП АН). Для него это были наиболее плодотворные годы и пик научной карьеры[2]. В 1966 г. он защитил докторскую диссертацию на тему «Процессуальные гарантии трудовых прав рабочих и служащих (проблемы трудовых споров в СССР)», а в 1968 г. ему присваивается ученое звание профессора.

В декабре 1969 г. он переходит на работу в Университет дружбы народов им. П. Лумумбы (ныне – Российский университет дружбы народов), с которым он будет связан до самой своей смерти 7 апреля 1995 г. Первоначально он стал заведующим кафедрой гражданского и уголовного права, затем деканом факультета экономики и права, а с 1971 г. – проректором по учебной и научной работе. Большая организационная работа практически не сказалась на интенсивности научной работы ученого и в 70-е годы он издает целый ряд исследований, не утративших своего значений и в настоящее время[3]. Особый интерес представляет его монография «Источники советского трудового права» (М., 1978), которая адекватно отражала состояние советской науки и трудового законодательства. В этот же период он выступил соавтором четырех учебников по трудовому праву, где, как правило, готовил главы, посвященные трудовым спорам.

В конце 70-х годов В.И. Смолярчук раскрылся с еще одной, достаточно неожиданной стороны. Василий Иванович активно заинтересовался биографией и правовыми аспектами творческого наследия выдающихся русских дореволюционных юристов, писателей и общественных деятелей. Им были опубликованы ряд статей[4], а также монография об А.Ф. Кони, которая остается одной из лучших и на сегодняшний день[5]. Наконец, последней наиболее крупной опубликованной им работой стала монография о дореволюционных юристах «Гиганты и чародеи слова» (М., 1984).

С 1973 по 1983 г. он являлся экспертом ВАК по трудовому праву, с 1974 г. более 10 лет возглавлял научно-консультативный совет при юридическом отделе ВЦСПС. Долгое время он был членом ученых советов по защите диссертаций ИГП АН и Высшей школы профсоюзного движения, являлся активным участником подготовки проекта КЗоТ РСФСР 1971 г., выступал на-

[1] См.: *Смолярчук В.И.* Порядок рассмотрения трудовых споров в СССР. М., 1962; *Он же.* Краткий очерк социалистического трудового права. М., 1964; *Он же.* Сентябрьский Пленум ЦК КПСС и некоторые вопросы трудового права. М., 1964.

[2] См.: *Смолярчук В.И.* Законодательство о трудовых спорах. М., 1966; *Он же.* Проблемы трудового права. М., 1968; *Он же.* Социалистическая законность в трудовых отношениях. М., 1968; *Он же.* Охрана трудовых прав рабочих и служащих. М., 1970, и др.

[3] См.: *Он же.* Разрешение трудовых споров по советскому законодательству. М., 1971; *Он же.* Права профсоюзов в регулировании трудовых отношений рабочих и служащих. М., 1973; *Он же.* Социалистический трудовой договор. М., 1974.

[4] См.: *Смолярчук В.И.* Л.Н. Толстой о праве и юридической науки // Советское государство и право. 1978. № 10; *Он же.* В.Д. Спасович: ученый, юрист, литератор, судебный оратор // Там же. 1982. № 10; *Он же.* Н.П. Корабчевский: русский судебный оратор и писатель // Там же. 1983. № 8.

[5] См.: *Смолярчук В.И.* Анатолий Федорович Кони. М., 1982.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

учным консультантом 3-го издания Большой советской энциклопедии. Им было подготовлено около 15 кандидатов юридических наук. Всего В.И. Смолярчук подготовил свыше 150 научных публикаций, в том числе семь монографий и четыре учебника (в соавторстве), часть из которых была переведена на английский, французский и арабский языки. За ратный и педагогический труд он был награжден двумя орденами и 10 медалями.

***Левиант Фрида Марковна* (1914–1973).** Родилась в Витебске, рано потеряла отца и вместе с матерью переехала в Ленинград. Здесь в 1930 г. она окончила девятилетку и поступила на работу обмотчицей электромоторов на завод «Электросила». В 1931 г. ее принимают в комсомол, а в 1932 г. по разнарядке она направляется на обучение в Ленинградский юридический институт (ЛЮИ). Ее наставником, а затем научным руководителем стал профессор В.М. Догадов, а доцент Я.И. Давидович вел у нее семинарские занятия и выступил впоследствии вторым оппонентом на защите кандидатской диссертации.

По окончании ЛЮИ в 1935 г. Левиант оставляют там же в аспирантуре. В 1936 г. она начинает преподавать во Всесоюзном юридическом заочном институте (ВЮЗИ). Одновременно в 1938–1941 гг. она состояла адвокатом Ленинградской коллегии адвокатов. С 1937 г. Фрида Марковна стала преподавать в ЛЮИ, где в следующем году была утверждена в должности доцента. В 1939 г. она защитила кандидатскую диссертацию на тему «Классовая борьба в России вокруг правового регулирования труда в период между февралем и октябрем 1917 г.». Этой же теме были посвящены ее первые публикации[1].

С началом Великой Отечественной войны Левиант эвакуируется в Свердловск, где становится помощником прокурора района. В 1942 г. она переводится на должность доцента в Свердловский юридический институт, где до 1944 г. преподает курс трудового права и ведет семинары по теории государства и права. В 1944 г. она возвращается в Ленинград, но принимается в ЛГУ сначала по совместительству, а затем почасовиком. После слияния в 1954 г. ЛЮИ и юрфака ЛГУ Левиант остается в штате на должности доцента кафедры трудового права. В этом же году она представила к защите докторскую диссертацию на тему «Нормативные акты, регулирующие труд рабочих и служащих», но она не была одобрена советом по защите. Диссертацию с таким же названием она защитила в 1959 г. Примечательно, что одним из официальных оппонентов была назначена А.И. Ставцева, имевшая в то время степень кандидата юридических наук. Это было связано с отсутствием трех докторов наук по специальности, которые могли бы выступить официальными оппонентами.

Подход Левиант к характеристике нормативных актов, регулирующих труд рабочих и служащих, совмещал традиционность и новаторство оценок[2]. В ее публикациях рассматривались вопросы правового регулирования деятельно-

[1] См.: *Левиант Ф.М.* Борьба рабочих в 1917 г. (февраль – октябрь) за повышение заработной платы // Ученые записки ЛЮИ. 1939. Вып. 1. С. 75–93.

[2] См.: *Левиант Ф.М.* Нормативные акты, регулирующие труд рабочих и служащих. Л., 1960.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

сти профсоюзов[1], а также другие проблемы трудового права[2]. Предметом научных исследований Ф.М. Левиант также стали вопросы правового регулирования трудовых договоров. Она на монографическом уровне провела теоретическое исследование видов трудового договора и сформулировала целый ряд конструктивных положений[3].

Судьба Ф.М. Левиант до конца ее дней была связана с кафедрой трудового права и охраны труда ЛГУ.

Толкунова Вера Николаевна **(1914–2004).** Родилась 30 сентября 1914 г. в г. Мценск Орловской губернии. После окончания с отличием Московского юридического института в 1939 г. она продолжила обучение в аспирантуре. В 1940–1944 гг. она работала в правовом отделе Совета народных комиссаров СССР. Затем она возобновила обучение в аспирантуре Института внешней торговли под руководством члена-корреспондента АН СССР Е.Н. Коровина. В 1949–1950 гг. Вера Николаевна являлась старшим референтом по правовым вопросам Управления по обслуживанию дипломатического корпуса. Наконец, в 1950 г. она поступила на работу в ВЮЗИ сначала старшим инспектором-методистом, затем заведующей аспирантурой. С 1951 г. до самой своей смерти 28 августа 2004 г. В.Н. Толкунова работала на кафедре трудового права: в 1951–1956 гг. – старшим преподавателем, 1956–1970 гг. – доцентом, 1970–2004 гг. – профессором. В 1953 г. она защитила кандидатскую диссертацию на тему «Правовое регулирование труда научно-педагогических работников советской школы», в 1957 г. получила ученое звание доцента, выходят ее публикации по теории трудового права[4]. В 1970 г. состоялась защита ее докторской диссертации на тему «Социально-правовые проблемы труда женщин в СССР», а в 1972 г. ей было присвоено ученое звание профессора.

Вера Николаевна стала одной из основоположниц гендерных исследований в советском трудовом праве и даже в допустимых советской доктриной рамках феминистического направления в науке. Она обосновала право женщины на труд как самостоятельную правовую категорию и неотделимую часть требований равноправия женщин во всех областях жизни общества[5]. Многие из предложенных ею законодательных новаций по улучшению условий труда женщин оказались востребованы и нашли отражение, в частности, в КЗоТе РСФСР 1971 г. (глава XI «Труд женщин»). Публикации В.Н. Толкуновой, посвященные трудовому регулированию труда женщин, были переведены на

[1] См.: Правовое положение профсоюзов в СССР / Под ред. А.Ф. Левиант, А.С. Пашкова. Л., 1962; *Левиант Ф.М.* Осуществление ленинских идей об участии профсоюзов в управлении производственными коллективами // Ленин о труде и праве. Л., 1970. С. 97–114.

[2] См.: *Левиант Ф.М.* Социалистическая дисциплина труда. Л., 1957; *Она же.* Советское трудовое право. Л., 1959, и др.

[3] См.: *Левиант Ф.М.* Виды трудового договора. М., 1966.

[4] См.: *Толкунова В.Н.* Предмет и система советского трудового права. М., 1957, и др.

[5] См.: *Толкунова В.Н.* Право женщин на труд и его гарантии. М., 1967; *Она же.* Труд женщины. М., 1973.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

английский, французский и португальский языки. Она была членом Комитета советских женщин, председателем Правовой комиссии женщин юридических профессий при Ассоциации советских юристов и др.

Подготовленные ею учебные пособия по трудовым спорам выдержали семь изданий[1]. Совместно с профессором К.Н. Гусовым она подготовила учебник по трудовому праву, который выдержал четыре издания. Она являлась соавтором всех кафедральных учебников по трудовому праву и праву социального обеспечения, кафедральных комментариев к КЗоТу РСФСР и ТК РФ. Всего В.Н. Толкунова подготовила более 140 научных публикаций, в том числе 38 учебников, учебных пособий и монографий[2]. Она подготовила более 20 кандидатов наук и некоторые из которых стали докторами наук (А.Я. Петров, Г.С. Скачкова и др.). В 1973 г. ей было присвоено звание Заслуженного юриста РСФСР, а в 2000 г. – Заслуженного деятеля науки РФ[3].

Пашков Алексей Степанович **(1921–1996).** Родился 21 февраля 1921 г. в Новгородской губернии. Отец Пашкова был раскулачен, но сам он сумел в 1939 г. поступить на физический факультет Ленинградского университета. После месяца учебы он был призван в Красную Армию. Впереди были война с Финляндией и непосредственное участие в присоединении к СССР прибалтийских республик. Начало Великой Отечественной войны он встретил командиром отделения и прошел все фронтовые дороги в составе Центрального и 3-го Украинского фронтов. В боях за Гомель в сентябре 1941 г. попал в окружение и только в январе 1942 г. ему удалось прорваться к своим. Но вместо благодарности за проявленные стойкость и мужество его ждали унизительные проверки по линии Смерша, которые продолжались почти год. Было установлено, что в окружении он вел себя достойно и в качестве «поощрения» его возвратили в действующую армию, в составе которой он воевал до конца войны. Демобилизовался он в 1946 г. в воинском звании старшины, но с офицерской должностью командира взвода. После этого Пашков не возвращается на физический факультет ЛГУ, а поступает в 1946 г. в Ленинградский юридический институт (ЛЮИ).

Его учителем в институте, а затем и научным руководителем в аспирантуре стал профессор В.М. Догадов. Еще в студенческие годы, в 1949 г., он был принят в партию. После окончания ЛЮИ в 1950 г. его оставляют там же в аспирантуре, а 1953 г. он защищает кандидатскую диссертацию на тему «Роль советского трудового права в деле набора и использования кадров государственной промышленности». В том же году Пашков был оставлен

[1] См.: *Голощапов С.А., Толкунова В.Н.* Трудовые споры в СССР. М., 1974; *Толкунова В.Н.* Порядок рассмотрения трудовых споров и исполнения решений по ним. М., 1980; *Она же.* Трудовые споры и порядок их разрешения. М., 1999, и др.

[2] См.: *Толкунова В.Н.* Трудовое право. М., 2002; *Она же.* Трудовой договор. М., 2002, и др.

[3] См.: *Толкунова В.Н.* Мои девять десятков – из двух веков трех отечеств: Автобиографический очерк. М., 2004; Вера Николаевна Толкунова (1914–2004) // Правоведение. 2004. № 4. С. 259–261.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

для преподавательской работы в ЛЮИ. В 1954 г. ЛЮИ объединяется с юридическим факультетом ЛГУ и их кафедры трудового права сливаются в одну. В 1958 г. Пашкову присваивается ученое звание доцента. Когда в 1961 г. В.М. Догадов по состоянию здоровья оставил заведование кафедрой, на эту должность был избран Пашков. В 1965 г. он защищает докторскую диссертацию на тему«Правовые проблемы подготовки и распределения рабочей силы», а в следующем году становится профессором. Большинство работ Алексея Степановича было посвящено проблемам правового регулирования подготовки и распределения кадров, а также праву на труд[1]. Его обостренное чувство нового, склонность к комплексному анализу способствовали тому, что с 1969 по 1987 г. он был директором НИИ комплексных социальных исследований при ЛГУ.

С учетом того, что социология никогда не была в фаворе в советский период, еще весомее кажутся проделанные Пашковым и его институтом исследования. В 1980 г. за социологические исследования Алексей Степанович был удостоен звания лауреата Государственной премии СССР. Социологические исследования в трудовом праве он продолжал и в дальнейшем[2]. К переменам конца 80-х – начала 90-х годов Пашков был готов, но свою систему ценностей менять не стал. В 1990 г. он сотрудничал с Комитетом конституционного надзора СССР, но и ошибки и некомпетентность новой власти критиковал открыто. В начале 90-х годов он не только отстаивал самостоятельность отрасли трудового права, но и выступал за расширение ее предмета и включения в него некоторых общественных отношений, традиционно относящихся к предмету гражданского права. В 1992 г. по состоянию здоровья А.С. Пашков оставил заведование кафедрой, но его работоспособность по-прежнему оставалась высокой. Если к концу 80-х годов у него было свыше 120 научных публикаций, то к середине 90-х годов их было уже более 200. При этом он живо откликался на все новое. Заслуженный деятель науки РФ. Его последняя статья, изданная посмертно, была посвящена анализу формирующегося института социального партнерства в сфере труда.

Пашков принял участие в подготовке первого в отечественной науке Курса российского трудового права (Т. 1. 1996). Его идеи во многом легли в основу второго и третьего томов данного Курса (Т. 2. 2001; Т. 3. 2007), посвященного правовым вопросам рынка труда, обеспечения занятости и трудового договора. Под руководством Пашкова было защищено более 40 кандидатских диссертаций, а многие его ученики стали впоследствии докторами наук (Т.В. Иванкина, В.И. Кривой, С.П. Маврин, И.П. Плиев, Ю.Н. Полетаев, Е.Б. Хохлов

[1] См.: *Пашков А.С.* Правовые формы обеспечения производства кадрами в СССР. М., 1961; *Он же*. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров. Л., 1966; *Пашков А.С., Хрусталев Б.Ф.* Обязанность трудиться по советскому праву. М., 1970; *Магницкая Е.В., Пашков А.С.* Распределение трудовых ресурсов. М., 1980; *Пашков А.С.* Занятость, безработица, трудоустройство. СПб., 1994, и др.

[2] См.: *Пашков А.С., Ротань В.Г.* Социальная политика и трудовое право. М., 1986; Право и социальное планирование / Под ред. А.С. Пашкова и др. М., 1981, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

и др.). Его ученик С.П. Маврин стал преемником Пашкова на посту заведующего кафедрой трудового права и охраны труда Санкт-Петербургского государственного университета. Умер А.С. Пашков 15 июля 1996 г.

Андреев Виталий Семенович **(1923–1987).** Родился 27 мая 1923 г. в г. Венев Тульской области, в семье школьного учителя. Со школьной скамьи он был призван в ряды Красной Армии и направлен на обучение в 22-ю авиашколу в г. Алма-Ата, где с сентября по декабрь 1941 г. являлся курсантом. Вероятно, по состоянию здоровья он не подошел для летной работы и в декабре 1941 г. был переведен в Харьковское училище противотанковой артиллерии, находившееся в г. Фергана. После полугода обучения в мае 1942 г. молодого лейтенанта отправляют на фронт командиром взвода противотанковой артиллерии. В 1943 г. он вступил в партию и получил первый боевой орден Отечественной войны второй степени. С боями он прошел Западный, Брянский, Первый Белорусский фронты. В июне 1944 г. Андреев был тяжело ранен и контужен. Последствия ранения давали о себе знать всю последующую жизнь, а один глаз почти потерял зрение. Лечение в эвакуационном госпитале г. Тамбов продолжалось до января 1945 г. Военно-врачебная комиссия признала его ограниченно годным к службе, и до июня 1946 г. он командовал отделением сопровождения грузов при Центральной базе артиллерийского вооружения (г. Брянск).

В 1946 г. он поступает на юридический факультет МГУ, который окончил в 1951 г. Сразу же после окончания университета его оставляют в аспирантуре МГУ, а научным руководителем назначается К.П. Горшенин. После окончания аспирантуры в ноябре 1954 г. его избирают заместителем председателя профкома МГУ, и в этой должности он остается до начала 1956 г. Затем он становится секретарем Московского областного, а с 1957 г. – городского комитетов профсоюзов работников высшей школы, просвещения и научных учреждений. В 1955 г. состоялась защита кандидатской диссертации на тему «Правовые вопросы организованного набора рабочих в СССР», которая была издана в виде книги в следующем году. Одновременно началась его преподавательская деятельность на юридическом факультете МГУ, а в 1960 г. ему присваивается ученое звание доцента. Уже в то время у Андреева проявились черты исследователя-аналитика, специалиста по теории трудового права. С января по август 1960 г. он был старшим научным сотрудником сектора трудового права ИГП АН СССР.

В сентябре 1960 г. Андреев избирается заведующим кафедрой трудового права, впоследствии – трудового и колхозного права Всесоюзного юридического заочного института (ВЮЗИ), с которым была связана вся его последующая научно-педагогическая деятельность до смерти 27 сентября 1987 г. Он плодотворно сотрудничал с учеными других вузов и академических институтов[1]. Сам Андреев стал одним из первых советских ученых, глубоко разрабатывавших проблемы права социального обеспечения. Данная проблематика стала ведущей в его исследованиях к середине 60-х годов. В 1966 г. он защи-

[1] См.: *Андреев В.С., Гуреев П.А.* Организованный набор рабочих в СССР. М., 1960; *Андреев В.С., Орловский Ю.П.* Для тех, кто учится и работает. М., 1962, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

тил докторскую диссертацию на тему «Право граждан СССР на материальное обеспечение в старости и нетрудоспособности и его юридические гарантии» и в том же году на симпозиуме в Праге выступил с обоснованием самостоятельности отрасли права социального обеспечения. Он стал первым ученым, разработавшим общую часть новой отрасли. Его перу принадлежит и первый учебник по праву социального обеспечения. Соответствующий спецкурс он читал не только в ВЮЗИ, но и в Университете дружбы народов (1962–1963 гг.) и МГУ (1966–1970 гг.). В 1967 г. он стал профессором.

В марте 1970 г. Андреев избирается ректором ВЮЗИ и остается в этой должности до декабря 1979 г. Одновременно он был председателем секции «Государство и право» научно-технического совета и членом президиума коллегии Учебно-методического управления Минвуза СССР, членом совета ректоров вузов г. Москвы, работал в Комиссии по подготовке проекта Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде. В августе 1979 г. он получил вторую группу инвалидности с рекомендацией легкой работы на дому. После ухода с поста ректора до ноября 1984 г. Андреев оставался заведующим кафедрой. Таким образом, он возглавлял ее без малого четверть века. По его инициативе в начале 70-х годов впервые в стране кафедра трудового и колхозного права ВЮЗИ была переименована в кафедру трудового права и права социального обеспечения и сохраняет это наименование по сей день.

В 1984 г. по состоянию здоровья Андреев оставляет заведование кафедрой, но остается на должности профессора. Примечательно, что с начала 70-х годов он результативно занимался исследованиями в сфере трудового права[1]. Еще 1965 г. он одним из первых концептуально обосновал структуру предмета трудового права через совокупность трудовых и производных от них общественных отношений. Кафедральные учебники по трудовому праву, выходившие при его участии и под его редакцией (1961, 1965, 1971 гг.), имели широкий научный резонанс. В 1987 г. вышел его учебник по советскому праву социального обеспечения, который явился своеобразным научным завещанием ученого. Это был лучший советский учебник по данной дисциплине, в нем были определены магистральные направления развития права социального обеспечения.

Около 30 учеников Виталия Семеновича стали кандидатами юридических наук, а некоторые в дальнейшем стали докторами наук (К.С. Батыгин, М.Л. Захаров, О.М. Медведев, Л.А. Сыроватская, Э.Г. Тучкова и др.).

Его перу принадлежат около 200 научных публикаций. Андреев был членом экспертной комиссии ВАК СССР, входил в ряд ученых советов по защите диссертаций. В 1974 г. ему было присвоено звание Заслуженного деятеля науки РСФСР. Он был награжден двумя орденами и восемью медалями.

***Голощапов Семен Андреевич* (1923–1986).** Родился 9 мая 1923 г. в селе Андреевка Бугульминского района Татарской АССР. После окончания школы в 1940 г. он около года проработал экспедитором, а с началом войны был призван в Крас-

[1] См.: *Андреев В.С.* Охрана трудовых прав рабочих и служащих. М., 1972; *Он же.* Трудовое право. М., 1978, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ную Армию. Сначала он был рядовым, помощником начальника склада фронтового эвакуационного госпиталя, а затем с августа 1944 г. начальником склада фронтового эвакуационного госпиталя. Он перенес все тяготы фронта и во многом благодаря его распорядительности были спасены жизни многих солдат и офицеров. Войну он закончил с двумя боевыми медалями, а впоследствии был награжден орденом и еще пятью медалями. После демобилизации он поступил в Московский юридический институт (МЮИ), который и окончил в 1949 г. Его учителем был Я.Л. Киселев. По распределению до 1951 г. он работал народным судьей в суде Железнодорожного района Москвы, а затем поступил в очную аспирантуру МЮИ. Голощапов защищает диссертацию на тему «Участие прокурора в советском гражданском процессе в суде первой инстанции» в 1955 г. После этого он назначается прокурором по надзору за рассмотрением судами гражданских дел Прокуратуры РСФСР, но в том же году переводится на должность старшего юрисконсульта Государственного комитета по вопросам труда и заработной платы при Совете Министров СССР. В 1961–1962 гг. он являлся младшим научным сотрудником секции трудового права ИГП АН СССР. Наконец, в октябре 1962 г. он начинает работу на кафедре трудового права ВЮЗИ сначала старшим преподавателем, а с 1964 г. – доцентом (это ученое звание он получил в 1966 г.). Одновременно он был секретарем партбюро ВЮЗИ, в 1967–1969 гг. – заместителем декана Московского факультета ВЮЗИ, в 1971–1979 гг. – деканом факультета советского строительства. Основной темой его исследований стали вопросы охраны труда и трудовые споры[1]. Его трактовка трудовых споров в широком смысле, их классификация, анализ причин, порождающих трудовые споры, и в настоящее время сохранили свою актуальность.

В последние годы жизни С.А. Голощапов вернулся к проблемам охраны труда, подготовив одну из самых интересных монографий советского периода по этой проблеме[2]. Этой же проблеме была посвящена его докторская диссертация, защищенная в 1984 г. Охрана труда виделась ему как сложное межотраслевое образование, находящееся на стыке трудового, административного и гражданского права, а также права социального обеспечения. В феврале 1984 г. Семен Андреевич начал исполнять обязанности заведующего кафедрой, а в ноябре того же года был утвержден в этой должности. В начале 1986 г. он получил ученое звание профессора. Всего им было подготовлено более 60 научных публикаций, в том числе более 10 монографий, учебников и учебных пособий. В 1974 г. ему было присвоено звание Заслуженного юриста РСФСР. Умер С.А. Голощапов 13 июля 1986 г.

Никитинский Василий Иванович **(1923–1992).** Родился в Москве 15 января 1923 г. в семье служащих. По материнской линии был родственником одно-

[1] См.: *Голощапов С.А. и др.* Улучшение условий труда рабочих и служащих: Правовые вопросы. М., 1963; *Голощапов С.А., Толкунова В.Н.* Трудовые споры в СССР. М., 1974; *Голощапов С.А.* Понятие, виды, причины, подведомственность трудовых споров. М., 1980, и др.

[2] См.: *Голощапов С.А.* Правовые вопросы охраны труда в СССР. М., 1982.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

го из высших московских чиновников времен империи, из дворян. Часть его родственников после 1917 г. эмигрировали. Это негативно сказалось на научной и общественной карьере ученого. В частности, он был исключен из комсомола за «сокрытие» такого родства.

После окончания школы в 1941 г. он поступил в Московский юридический институт (МЮИ), но в начале 1942 г. призван в армию. Службу проходил на Дальнем Востоке (Монголия, Манчжурия), участник войны с Японией, награжден медалью. После демобилизации восстановился в МЮИ и окончил его в 1949 г. В 1949–1951 гг. обучался там же в аспирантуре под руководством Н.Г. Александрова, в 1955 г. защитил диссертацию на тему «Ответственность рабочих и служащих за нарушение трудовой дисциплины по советскому трудовому праву». В 1951–1953 гг. работал правовым инспектором ЦК профсоюза рабочих промышленности строительных материалов, а в 1953–1956 гг. – заместителем заведующего юридической консультацией ВЦСПС. С декабря 1956 г. до своей смерти 27 октября 1992 г. работал в ВИЮН (впоследствии – ВНИИСЗ) сначала младшим, а с 1960 г. – старшим научным сотрудником сектора трудового права. С 1968 г. – доцент. Преподавал в ряде вузов, вел активную научную и разъяснительную работу[1].

Никитинский являлся одним из ведущих теоретиков советского трудового права, автором около 210 научных публикаций, в том числе пяти монографий и 14 учебников и учебных пособий, участник издания около 10 комментариев законодательства, более 10 статей в энциклопедиях и справочных изданиях. Наибольшую известность ему принесли работы, посвященные эффективности норм трудового права[2], которые не утратили своего значения и в настоящее время. Этой же теме была посвящена и его докторская диссертация на тему «Эффективность норм трудового права», защищенная во ВНИИСЗ в 1972 г. С 1977 г. – профессор, Заслуженный юрист РСФСР (1983 г.). Автор нескольких десятков работ по социологии и теории права. Он был одним из наиболее известных за рубежом советских трудовиков, а его труды были переведены на английский, немецкий, китайский, французский языки.

Бегичев Борис Константинович **(1924–1986).** Родился 24 октября 1924 г. в г. Оренбурге, в рабочей семье. В 1941 г. он с отличием окончил школу и прямо со школьной скамьи вступил добровольцем в Красную Армию, где стал снайпером на Ленинградском фронте. В июне 1942 г. помощник командира взвода отдельной морской бригады Бегичев в боях под Ладогой был тяжело ранен и до октября того же года находился в госпитале. Затем его направили на учебу в Чкаловское училище зенитной артиллерии, которое он окончил

[1] См.: *Астрахан Е.И., Никитинский В.И., Ставцева А.И.* Трудовое право. М., 1967; *Кафтановская А.М., Никитинский В.И.* Трудовые книжки рабочих и служащих. М., 1954; *Никитинский В.И.* Рассмотрение трудовых споров в СССР. М., 1959, и др.

[2] См.: *Никитинский В.И.* Эффективность норм трудового права. М., 1973; *Никитинский В.И. и др.* Эффективность правовых норм. М., 1980; *Никитинский В.И. и др.* Правовой эксперимент. М., 1988, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

в августе 1943 г. Далее в должности командира огневого взвода он воевал на Волховском, 1-м и 2-м Прибалтийских фронтах, был еще раз ранен в боях за освобождение Клайпеды. Наконец, в феврале – марте 1945 г. он командовал артиллерийской батареей в боях за Восточную Пруссию. В марте того же года Бегичев был разжалован в рядовые и переведен в отдельный штрафной батальон по достоверно неизвестной нам, но малозначительной причине. В составе штрафного батальона он участвовал в штурме Кенигсберга, при лобовых атаках которого погибли десятки тысяч наших воинов. В апреле 1945 г. во время одной из таких атак Бегичев получил тяжелое ранение, уже третье за войну. В итоге он получил инвалидность, две медали и «высочайшее прощение» от политической власти. В 1946 г., через год после выхода на пенсию по инвалидности, он поступает на юридический факультет МГУ.

После завершения учебы в МГУ он был оставлен в очной аспирантуре по кафедре трудового права (научный руководитель – Н.Г. Александров). В 1953 г. Борис Константинович защищает кандидатскую диссертацию на тему «Вопросы правового регулирования труда в угольной промышленности СССР». По окончании аспирантуры его направляют на работу в Свердловский юридический институт (СЮИ), где он становится сначала ассистентом, затем старшим преподавателем, а с 1956 г. – доцентом кафедры трудового права. В 1958 г. ему присваивают ученое звание доцента. Наконец, в 1964 г. его избирают заведующим кафедрой трудового права СЮИ. Первые его публикации были посвящены широкому спектру социального законодательства[1]. Но постепенно в центре внимания ученого оказываются проблемы трудовой правосубъектности работника. Итогом многолетних исследований стала фундаментальная монография «Трудовая правоспособность советских граждан» (М., 1972), которая и в настоящее время остается одной из самых глубоких и востребованных работ по данной проблеме. В 1975 г. он защищает докторскую диссертацию, а в 1978 г. становится профессором. Борис Константинович одним из первых четко разграничил гражданскую и трудовую правосубъектность, раскрыл юридическое содержание последней, обосновал субъектную дифференциацию в трудовом праве. Он был сторонником идеи о законодательном закреплении института представительства в трудовом праве.

В 1968 г. в силу ряда обстоятельств стало известно о том, что Бегичев не сообщил в соответствующие органы о своем пребывании в дисбате в годы войны. Ничего противозаконного в этом не было, а то, что он воевал достойно, сомнений не вызывало. Но ему поставили в вину именно сам факт сокрытия. Отметим, что он был членом КПСС с 1962 г., и «проработка» шла и по партийной линии. В итоге в конце 1968 г. он был переведен с должности заведующего кафедрой на должность доцента. Несмотря на это, Борис Константинович остался уважаемым ученым, был награжден семью медалями и как активный фронтовик получил орден Отечественной войны I степени в 1985 г. Более того, в 1976–1978 гг. он был деканом факультета правовой службы в народном

[1] См.: *Бегичев Б.К.* Пенсионное обеспечение трудящихся. Свердловск, 1957; *Он же.* Прием на работу и увольнение рабочих и служащих. М., 1963, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

хозяйстве СЮИ. Бегичев подготовил 12 кандидатов юридических наук, а его ученик М.В. Молодцов стал преемником в качестве заведующего кафедрой. Борис Константинович опубликовал 75 научных работ, выступил соредактором и одним из авторов учебника по трудовому праву, изданного в 1985 г., который считается одним из лучших в советский период[1]. Умер 24 октября 1986 г.

Зайкин Алексей Данилович **(1924–2002).** Родился 30 марта 1924 г. в Рязанской области. В 1940 г. он поступает во 2-ю Московскую артиллерийскую спецшколу. Помимо военной составляющей в спецшколе давали добротную техническую и гуманитарную подготовку. После окончания спецшколы его направляют в Сумское артиллерийское училище, ускоренный курс которого он завершил в 1943 г. В неполные 20 лет он уже командовал артиллерийским взводом на Первом Белорусском фронте, сражался за освобождение Польши, участвовал в штурме крепости Кюстрин. На фронте он был принят кандидатом в члены ВКП(б). Уже перед самой Победой, 18 апреля 1945 г., был тяжело ранен, и ему ампутировали ногу.

После возвращения в Москву в 1946 г. Алексей Данилович поступает в Московский юридический институт (МЮИ), который оканчивает в 1950 г. Молодому студенту первоначально даже элементарное посещение занятий и библиотеки давалось тяжело. Вскоре он отказался от костылей, но примитивный протез и в прямом и в переносном смысле стоил ему большой крови. Но учился он отлично, в 1949 г. был принят в партию, а после окончания МЮИ оставлен в аспирантуре. В 1953 г. он защищает кандидатскую диссертацию, а после объединения МЮИ с юридическим факультетом МГУ в 1954 г. становится старшим преподавателем кафедры трудового права, которой заведовал в то время его учитель А.Е. Пашерстник. Затем он становится доцентом и одним из ведущих преподавателей кафедры. В 60-е годы Зайкин активно занимается проблемами правового регулирования заработной платы[2] и проблемами пенсионного обеспечения[3]. В 1974 г. он защищает докторскую диссертацию на тему «Правоотношения по пенсионному обеспечению». В том же году после смерти Н.Г. Александрова он стал исполняющим обязанности заведующего кафедрой трудового права МГУ, а в 1976 г. избирается на эту должность. Кафедрой А.Д. Зайкин руководил до самой смерти в декабре 2002 г.

Алексей Данилович был автором и редактором более 10 учебников и учебных пособий, опубликовал около 200 работ. Он являлся одним из редких ученых, которые с 70-х годов одинаково эффективно занимались как проблемами трудового права, так и проблемами права социального обеспечения. В этом отношении он стоит в одном ряду с В.С. Андреевым и Е.И. Астраханом. Всего им

[1] См.: Советское трудовое право / Под ред. Б.К. Бегичева, А.Д. Зайкина. М., 1985.

[2] См.: *Зайкин А.Д., Шкурко С.И.* Правовые вопросы организации оплаты труда рабочих. М., 1967; *Зайкин А.Д., Ремизов К.С.* Экономико-правовое регулирование труда и заработной платы. М., 1999, и др.

[3] См.: *Зайкин А.Д.* Правоотношения по пенсионному обеспечению. М., 1974 и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

было подготовлено около 40 кандидатов наук, некоторые из которых стали впоследствии докторами наук (М.В. Лушникова, А.М. Нурмагамбетов и др.).

А.Д. Зайкин принимал участие и в практической работе по подготовке трудоправовых нормативных актов. В 1970 г. в составе группы юридического отдела Президиума Верховного Совета СССР он участвовал в разработке сводных таблиц проектов Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде. Он был членом научно-консультационного совета юридического отдела ВЦСПС, возглавлял профком МГУ, являлся членом ученого совета университета. Он был награжден за боевые и трудовые заслуги орденами Отечественной войны I и II степени, Дружбы народов, «Знак Почета», медалями. Ему было присвоено звание Заслуженного юриста РФ.

Иванов Семен Александрович **(1924–2008).** Родился 31 августа 1924 г. в Харькове, в рабочей семье. В сентябре 1941 г. был эвакуирован вместе с родителями в Алма-Ату (Казахстан), где в июне 1942 г. окончил среднюю школу. В августе того же года начал обучение в Ашхабадском военно-пехотном училище в Туркмении, которое окончил в апреле 1943 г. в звании младшего лейтенанта. После этого был направлен на 2-й Украинский фронт командиром взвода. В октябре 1943 г. в ходе боев был тяжело ранен, долгое время находился на лечении в госпитале. В июле 1944 г. С.А. Иванов уволен из рядов Красной Армии как инвалид войны. Награжден медалью «За победу над Германией». С сентября 1944 г. начал обучение, а в 1949 г. с отличием окончил юридический факультет Московского государственного института международных отношений (МГИМО) по специальности «юрист-международник, референт-переводчик по Франции». В совершенстве владел французским языком. Поступил по рекомендации кафедры международного права МГИМО в 1949 г. в аспирантуру Института права Академии наук СССР (будущий Институт государства и права АН СССР (ИГП АН СССР)), которую окончил в 1952 г. В том же году защитил кандидатскую диссертацию на тему «Принцип суверенного равенства в Уставе ООН и его нарушение американскими империалистами».

Направлен на работу в Туркменский государственный университет (г. Ашхабад), где с февраля 1953 по июль 1954 г. являлся старшим преподавателем кафедры теории и истории государства и права. Член КПСС с 1953 г. С августа 1954 по декабрь 1959 г. – младший научный сотрудник сектора трудового права Института права АН СССР. После этого занимался преимущественно проблемами трудового права, а его учителем стал профессор А.Е. Пашерстник. С конца 1959 по апрель 1962 г. С.А. Иванов заведовал сектором научной информации ИГП АН СССР (с 1960 г. утвержден в ученом звании старшего научного сотрудника), а затем в связи с реорганизацией до начала 1970 г. он был старшим научным сотрудником института. В 1964 г. защитил докторскую диссертацию, по материалам которой была издана одноименная монография[1], с 1967 г. – профессор, член президиума Ассоциации советских юристов.

[1] *Иванов С.А.* Проблемы международного регулирования труда. М., 1964.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

В марте 1965 г. назначен главным редактором журнала «Советское государство и право», оставаясь в этой должности до июня 1972 г., а затем многие годы являлся членом редколлегии этого журнала. В феврале 1970 г. избирается заведующим сектором трудового права ИГП АН СССР и остается в этой должности до 90-х годов. До конца своих дней С.А. Иванов работал в секторе трудового права ИГП АН (ныне – ИГП РАН), являлся после оставления заведования сектором главным научным сотрудником данного института.

С.А. Иванов являлся членом правительственной делегации СССР на всех сессиях Генеральной конференции МОТ (1956–1976 гг.), членом Комитета экспертов МОТ (1981–1993 гг.). Он многие годы был членом редколлегии журнала международной ассоциации юристов-демократов «Современное право», членом Исполнительного комитета Международного общества трудового права и социального обеспечения (г. Женева), вице-президентом этого же общества (1982–1994 гг.), членом французского Общества сравнительного законодательства. Неоднократно выступал с генеральными докладами на международных конгрессах по вопросам правового положения профсоюзов, трудовых прав женщин и др. Был членом консультативных советов по трудовому праву ряда зарубежных издательств Великобритании, Нидерландов и др. Многие годы он был самым известным за рубежом отечественным ученым-трудовиком и вообще одним из самых известных на Западе советских юристов.

Семен Александрович читал лекции в университетах Парижа, Лиона, Страсбурга, Женевы, Турина, Триеста, Брюсселя, Лувена (Бельгия), был профессором и членом консультационного совета по трудовому праву Международного факультета сравнительного права в г. Страсбург. За чтение лекций во Франции С.А. Иванову была вручена «Медаль Французского университета». Многие его работы были опубликованы за рубежом, в том числе в Великобритании, Франции, Германии, США и др. По совместительству долгое время он преподавал на юридическом факультете МГУ им. М.В. Ломоносова, а затем – в Академическом правовом университете при Институте государства и права РАН.

Автор фундаментальных исследований по международному и российскому трудовому праву[1]. Одним из первых начал исследовать трудовое право развивающихся стран. С.А. Иванов является одним из основателей современной отечественной школы международного трудового права, автором новых подходов к проблемам общей части отрасли (социальное назначение и функции, источники трудового права, соотношение отечественного и международного трудового права и др.). Он выступил редактором и соавтором целого ряда резонансных сборников по проблемам трудового права[2]. Являлся главным ре-

[1] См.: *Иванов С.А.* МОТ и профсоюзные права в капиталистических странах. М., 1959; *Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П.* Советское трудовое право: вопросы теории. М., 1978; *Иванов С.А., Лившиц Р.З.* Личность в советском трудовом праве. М., 1982, и др.

[2] Трудовое право и повышение эффективности общественного производства. М., 1972; Трудовое право и научно-технический прогресс. М., 1974; Трудовое право и повышение качества труда. М., 1987; Сравнительное трудовое право. М., 1987; Советское трудовое право: проблемы использования трудовых ресурсов. М., 1990, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

дактором энциклопедического словаря «Трудовое право». Всего опубликовал около 200 научных работ, значительная часть из которых вышла за рубежом. Подготовил ряд аспирантов, трое из которых впоследствии стали докторами юридических наук (Л.Ю. Бугров, А.М. Куренной, А.Р. Мацюк).

Принимал участие в законотворческой работе, являлся членом Научно-консультативного совета Верховного Суда СССР, затем Верховного Суда РФ. Активный участник подготовки Основ законодательства Союза ССР о труде (1970 г.) и КЗоТа РСФСР 1971 г. Был избран первым главой Российской ассоциации трудового права и права социального обеспечения, последние годы был ее почетным президентом. Имел государственные награды: орден «Знак Почета» (1971 г.), ордена Отечественной войны I и II степени, медали. Заслуженный деятель науки РСФСР (1980 г.). Умер в июне 2008 г.

Скобелкин Владимир Николаевич **(1924–2003)**[1]**.** Родился в 1924 г. в Вятской губернии, в семье крестьянина. В 1940–1941 гг. он обучался в школе ФЗО, а затем работал телеграфистом на Новосибирской железной дороге. В августе 1942 г. Владимир Николаевич был призван в армию, окончил курсы младших воентехников, после которых был направлен на Южный фронт в воздушно-десантные войска. В рядах «крылатой пехоты» он участвовал в освобождении Венгрии, Австрии, Чехословакии, где и встретил день Победы.

После демобилизации в 1947 г. он поступает на юридический факультет Ленинградского государственного университета, который оканчивает в 1952 г. С 1952 по 1962 г. В.Н. Скобелкин работал заведующим юридической консультацией Ульяновского областного совета профсоюзов. Первые его научные публикации носили прикладной характер и были посвящены преимущественно трудовым спорам[2]. Уже в тот период проблемы процесса и процедуры в трудовом праве занимали в его творчестве особое место. Одновременно Владимир Николаевич окончил заочную аспирантуру ВИЮН и в 1960 г. защитил кандидатскую диссертацию на тему «Защита трудовых прав рабочих и служащих при рассмотрении трудовых споров в СССР». Его научным руководителем был Н.Г. Александров. В 1962 г. В.Н. Скобелкин переходит на преподавательскую работу в Воронежский государственный университет, где избирается сначала ассистентом, а затем доцентом кафедры гражданского и трудового права. В 1971 г. он защищает докторскую диссертацию на тему «Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих в СССР». Одноименная монография была издана еще в 1969 г. В 1972 г. он становится заведующим кафедрой, а в 1973 г. ему присваивают ученое звание профессора. В этот период проблемы трудового процесса и трудовых правоотношений становятся центральными в его исследовании[3].

[1] См.: *Лушников А.М., Лушникова М.В.* Владимир Николаевич Скобелкин // Правоведение. 2003. № 4. С. 269–271.

[2] См.: *Скобелкин В.Н.* Рассмотрение трудовых споров на предприятиях и в учреждениях. Ульяновск, 1958; *Он же.* Порядок рассмотрения трудовых споров. М., 1959, и др.

[3] См.: *Скобелкин В.Н.* Трудовые споры в СССР. Воронеж, 1973; *Он же.* Твои трудовые права и обязанности. Воронеж, 1974; *Он же.* Как рассматриваются трудовые спо-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

В 1978 г. он избирается на должность профессора кафедры гражданского права и процесса Омского государственного университета, а в 1981 г. становится заведующим вновь созданной кафедры трудового и колхозного права. С перерывами он оставался на этой должности до дня своей смерти 11 августа 2003 г. Этот период был одним из самых плодотворных в педагогической деятельности и научном творчестве ученого[1]. Своеобразным научным завещанием Владимира Николаевича стали монография «Трудовые правоотношения» (М., 1999) и написанное под его руководством в соавторстве с учениками первое в России учебное пособие «Трудовое процедурно-процессуальное право» (Воронеж, 2002). Около 20 его учеников стали кандидатами наук, а некоторые из них – докторами наук (М.Ю. Федорова, С.В. Передерин, С.Ю. Чуча и др.). В.Н. Скобелкин был членом докторских и кандидатских советов в Воронежском, Омском, Томском госуниверситетах, Харьковском юридическом институте, Уральской государственной юридической академии. Ему было присвоено звание Заслуженного деятеля науки РФ. В 1993 г. он вошел в число победителей Всероссийского конкурса грантов по фундаментальным исследованиям в области гуманитарных наук, в 1994 и 1997 гг. – в число стипендиатов – выдающихся ученых России. Он был действительным членом Академии социальных наук, Петровской академии наук и искусств, опубликовал более 170 работ, в том числе более 20 монографий и книг. В разное время он работал в научно-консультативном совете при юридическом отделе ВЦСПС, научным консультантом Комитета конституционного надзора СССР, консультантом группы по юридической экспертизе проектов правовых актов Омской области. Во всех вузах, где он преподавал, избирался членом и председателем профкома, принимал участие в работе КТС в качестве представителя профсоюза.

Круг интересов и увлечений Владимира Николаевича был чрезвычайно широк. Но поистине его «второй профессией» и страстным увлечением было поэтическое творчество. Он был автором свыше 10 поэтических сборников, названия которых отражают суть его творчества: «Земной поклон» (1982), «Любовь и жизнь тебе, Россия» (1993), «Любящим и любимым» (2001) и др.

Смирнов Всеволод Николаевич **(1925–1999).** Родился 8 декабря 1925 г. В 1952 г. с отличием окончил юридический факультет Ленинградского государственного университета, после чего работал там же до 1962 г. старшим инспектором отдела кадров, юрисконсультом, помощником ректора, заместителем проректора по научной работе. С 1955 г. начал заниматься научными исследованиями, результатом чего стала защита кандидатской диссертации на тему «Конкурс по советскому гражданскому праву» (1962 г.).

ры работника с предприятием. Воронеж, 1977; *Он же.* Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих (нормы и правоотношения). М., 1982, и др.

[1] См.: *Скобелкин В.Н.* Материальная ответственность рабочих и служащих. Воронеж, 1983; Обеспечение трудовых прав в СССР. М., 1987; *Он же.* Дисциплинарная и материальная ответственность рабочих и служащих. Воронеж, 1990; *Он же.* Рассмотрение трудовых споров на предприятии. Омск, 1993, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

С 1962 по 1986 г. он последовательно является старшим преподавателем, доцентом, профессором кафедры трудового права и охраны труда ЛГУ. Одновременно выполнял обязанности ученого секретаря университета в 1962–1969 и 1972–1977 гг. Основной темой его исследований стали внутренний трудовой распорядок организаций и дисциплина труда[1]. Он обосновал некоторые достаточно новаторские идеи, но первые попытки защиты докторской диссертации завершились неудачей. Только в 1982 г. он защитил докторскую диссертацию на тему «Внутренний трудовой распорядок – основа дисциплины труда». В 1986–1995 гг. Смирнов был профессором Санкт-Петербургского университета экономики и финансов, в 1995–1996 гг. – заведующим кафедрой трудового и профсоюзного права Санкт-Петербургского гуманитарного университета профсоюзов, а затем до самой смерти в 1999 г. – профессором этой же кафедры. Всеволод Николаевич опубликовал свыше 120 научных работ, в том числе 11 монографий и шесть учебников, в которых был, как правило, автором главы о дисциплинарной ответственности работников.

Ставцева Антонина Ильинична **(1925–2004).** Родилась 11 августа 1925 г. в Орловской губернии. После окончания Московского юридического института в 1948 г. поступила в очную аспирантуру МГУ. Член КПСС с 1952 г., в 1953–1961 гг. была парторгом ВИЮН. В 1951 г. защитила кандидатскую диссертацию на тему «Срочный трудовой договор по советскому трудовому праву» (научный руководитель – Н.Г. Александров). Вся научная деятельность Антонины Ильиничны с 1951 г. проходила в секторе трудового права ВИЮН (в дальнейшем – ВНИИСЗ, ИЗиСП), где она работала до самой смерти в 2004 г. в качестве младшего (1951–1952 гг.), старшего научного сотрудника (1952, 1958–1959, 1964–1978, 1992–2004 гг.), заведующего сектором трудового права (1952–1958, 1959–1963, 1979–1992 гг.). По совместительству она вела занятия в МГУ и ряде других вузов, 1969 г. – доцент. В 1974 г. она защитила докторскую диссертацию на тему «Плановое распределение трудовых ресурсов в СССР», была утверждена в звании профессора (1985 г.).

В сферу ее научных интересов входили вопросы теории трудового права[2], а также трудовые споры и анализ судебной практики[3]. Автор свыше 120 публикаций. Подготовила около 10 кандидатов наук, некоторые из которых впоследствии стали докторами наук (А.Ф. Нуртдинова, Г.В. Хныкин). Являлась

[1] См.: *Смирнов В.Н.* Дисциплина труда в СССР (социальные и правовые проблемы). Л., 1972; *Он же.* Внутренний трудовой распорядок на предприятии. Л., 1980, и др.

[2] См.: *Астрахан Е.И., Каринский С.С., Ставцева А.И.* Роль советского трудового права в плановом обеспечении народного хозяйства кадрами. М., 1955; *Ставцева А.И.* Трудовые права рабочих и служащих в СССР. М., 1955; *Она же.* Правовые вопросы распределения трудовых ресурсов в СССР. М., 1974, и др.

[3] См.: *Ставцева А.И.* Порядок рассмотрения трудовых споров в СССР. М., 1960; *Она же.* Восстановление на работе неправильно уволенных рабочих и служащих. М., 1962; *Она же.* Разрешение трудовых споров. М., 1998, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

работником тыла в годы Великой Отечественной войны, награждена орденом «Знак Почета» (1985 г.), медалями, Заслуженный юрист РСФСР.

Сыроватская Лилия Александровна **(1927–1999).** Родилась в апреле 1927 г. в г. Чистополь Татарской АССР, в семье служащих. В 1945 г. после окончания школы с медалью она поступила на юридический факультет МГУ и окончила его в 1950 г. С начала 1951 г. она работала последовательно юрисконсультом, старшим юрисконсультом и начальником юротдела МГУ. В 1963 г. она поступает в очную аспирантуру ВЮЗИ по кафедре трудового и колхозного права, где ее научным руководителем являлся заведующий кафедрой В.С. Андреев. В начале 1967 г. она защищает кандидатскую диссертацию, посвященную материальной ответственности работников. С учетом того, что Сыроватская хорошо знала практическую сторону проблемы и гражданское законодательство, ее диссертация совмещала в себе высокий теоретический уровень и практическую направленность. В дальнейшем это сочетание стало отражением ее научного стиля. В 1967 г. Лилия Александровна становится ассистентом кафедры трудового и колхозного права ВЮЗИ, в 1969 г. избирается на должность доцента и утверждается в этом звании в 1972 г. Ее дальнейшая научная работа была связана с проблемами ответственности в трудовом праве. По этой теме она опубликовала целый цикл статей, а также две монографии, имевшие большой научный резонанс[1]. Эти работы отличали высокий научный уровень, подход к понятию ответственности в трудовом праве с общетеоретических позиций. Лилия Александровна одной из первых обосновала двусторонний характер материальной ответственности работников и работодателей, предложила объединить их в одном институте трудового права. Кроме того, она вывела генерализирующее понятие трудоправовой ответственности. Ее докторская диссертация, защищенная в 1992 г., также была посвящена ответственности за нарушение трудового законодательства. В том же году она была избрана на должность профессора, а через два года ей было присвоено это ученое звание. При этом она активно занималась и другими проблемами трудового права, а ее авторский учебник выдержал несколько изданий[2].

До конца своих дней Сыроватская была связана с кафедрой трудового права и права социального обеспечения ВЮЗИ (впоследствии – МГЮА). Она многие годы была ученым секретарем совета по защите диссертаций, в 1984 г. избиралась членом горкома профсоюзов работников высшей школы.

Молодцов Мстислав Викторович **(1928–2007)**[3]**.** Родился 28 августа 1928 г. в селе Уктуз Тюменской области, в семье служащего. В 1951 г. он окончил Свердловский юридический институт (СЮИ). Из-за его родословной юри-

[1] См.: *Сыроватская Л.А.* Ответственность по советскому трудовому праву. М., 1974; *Она же.* Ответственность за нарушение трудового законодательства. М., 1990.

[2] См.: *Сыроватская Л.А.* Трудовое право. М., 1998.

[3] См.: *Лушников А.М.* 75-летие Мстислава Викторовича Молодцова // Правоведение. 2003. № 4. С. 260–262.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

дическая карьера Мстислава Викторовича первоначально складывалась достаточно сложно. Дело в том, что его дед по отцовской линии был депутатом III Государственной Думы, арестованным в 1918 г. органами ЧК. О дальнейшей его судьбе до сих пор ничего не известно. Второй дед в 20-х годах XX в. был народным судьей и членом партии, но в годы нэпа вышел из ее рядов, стал искренне верующим, религиозным человеком. Этого оказалось достаточно для подозрений внука в неблагонадежности.

После окончания института М.В. Молодцов был направлен на работу по распределению в угольную промышленность, являлся сначала юрисконсультом, а затем помощником по кадрам управляющего трестом «Волчанскуголь». Одновременно он избирался народным заседателем, был членом профсоюзного комитета треста. В 1962 г. Мстислав Викторович переходит на работу в Свердловский юридический институт и начинает преподавательскую деятельность на кафедре трудового права. На следующий год он поступает в аспирантуру института, где его научным руководителем являлся Б.К. Бегичев. В 1967 г. М.В. Молодцов защищает кандидатскую диссертацию, а в 1968 г. возглавляет кафедру трудового права СЮИ. В этот период он активно занимается проблемами теории трудового права. На концептуальном уровне им были рассмотрены различные аспекты стабильности трудовых правоотношений в монографии «Стабильность трудовых правоотношений» (в соавт. М., 1976). Мстислав Викторович является автором единственной не только в советской, но и в российской науке монографии, посвященной системе трудового права, «Система советского трудового права и система законодательства о труде» (М., 1985). Этой же проблеме была посвящена и его докторская диссертация, защищенная в 1983 г. во ВНИИСЗ. М.В. Молодцов последовательно проводил идею о необходимости выделения общей части КЗоТа РСФСР, определял в числе юридических фактов такое родовое понятие, как договоры о труде.

Во главе кафедры Мстислав Викторович находился до 1994 г., а затем повторно был избран на эту должность в 2000 г. и возглавлял ее до 2006 г. Кроме того, он был членом научно-консультативного совета при ВЦСПС, в 1990–1991 гг. возглавлял рабочую группу, созданную по распоряжению российского правительства, которая готовила новую редакцию КЗоТа. Именно ее законопроект был положен в основу изменений, внесенных в КЗоТ в 1992 г. После распада СССР М.В. Молодцов сохранил рабочие и человеческие контакты с учеными государств – участников СНГ. Более того, он стал соавтором проекта Трудового кодекса Кыргызстана, который был принят с незначительными изменениями в 1997 г. Как эксперт-консультант Мстислав Викторович принимал участие в подготовке Трудового кодекса Республики Беларусь (1999 г.). Во многом по его инициативе в эти кодексы были внесены специальные разделы, регламентирующие особенности регулирования труда отдельных категорий работников. Впоследствии такое обособление было осуществлено и в ТК РФ 2001 г.

М.В. Молодцов оказывал всестороннюю помощь и поддержку коллегам из государств СНГ. Он принимал участие в открытии ученого совета по защите кандидатских и докторских диссертаций в Бакинском университете, неодно-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

кратно выступал там оппонентом на защите диссертаций, участвовал в научном консультировании. Он был членом ученого совета Казахского госуниверситета (г. Алма-Ата), оказывал помощь ученым Кыргызстана.

Педагогическая деятельность Мстислава Викторовича более 40 лет была связана со Свердловским юридическим институтом (ныне – Уральская государственная юридическая академия (УрГЮА)), где он прошел путь от ассистента до профессора, заведующего кафедрой и преподавал до своей смерти 22 ноября 2007 г. Он являлся автором и соавтором многих учебных и методических разработок, четырех учебников, в том числе одного из лучших учебников по трудовому праву «Трудовое право России» (в соавт. М., 2003).

На протяжении многих лет М.В. Молодцов являлся членом ученого совета по защите диссертаций УрГЮА, а также Пермского государственного университета и Казахского госуниверситета. Им подготовлено более 20 кандидатов наук, часть из которых стали докторами наук (С.Ю. Головина, В.И. Попов, Н.М. Саликова, В.Д. Шахов и др.). Ему было присвоено звание Заслуженного деятеля науки РФ, он награжден пятью медалями СССР и РФ. Перу Мстислава Викторовича принадлежало более 100 научных работ, в том числе пять монографий.

Лившиц Роман Зиновьевич **(1929–1997).** Родился в Москве 8 мая 1929 г. Его детство было омрачено войной и 1941–1942 гг. пришлись на эвакуацию. После окончания средней школы в 1947 г. Лившиц поступает на юридический факультет МГУ, который он закончил в 1952 г. После завершения учебы до второй половины 1953 г. Лившиц работает секретарем судебного заседания народного суда Коминтерновского района г. Москвы, а с конца 1953 до начала 1956 г. – юрисконсультом райжилотдела того же района. В 1956 г. он переходит на работу в профсоюзные органы: юрисконсультом, с 1957 г. – заместителем заведующего юридической консультацией Московского городского совета профсоюзов. После XX съезда КПСС в 1956 г. он вступает в партию. В этот же период начинается его сотрудничество с учеными Всесоюзного института юридических наук, появляются первые научные публикации по трудовому праву[1]. С конца 1962 до середины 1968 г. он является старшим юрисконсультом, затем референтом комиссии ВЦСПС по правовым вопросам.

Еще в 1961 г. Лившиц защищает кандидатскую диссертацию на тему «Отпуск рабочих и служащих в СССР», которая носила во многом прикладной характер, как и другие его публикации первой половины 60-х годов[2]. Уже в тот период он принимал активное участие в подготовке и обсуждении проектов трудоправовых нормативных актов по линии профсоюзов.

В мае 1968 г. он переходит на работу старшим научным сотрудником в сектор трудового права Института государства и права АН СССР, с которым он был

[1] См.: *Кафтановская А.М., Лившиц Р.З.* Дисциплина труда в СССР. М., 1959.

[2] См.: *Лившиц Р.З.* Отпуск рабочих и служащих в СССР. М., 1962; *Он же.* На страже интересов трудящихся. М., 1963; *Он же.* Хозяйственная реформа и трудовое право. М., 1968; *Караваев В.В., Кафтановская А.М., Лившиц Р.З.* Возмещение ущерба, причиненного здоровью рабочих и служащих. М., 1963.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

связан до своей смерти 14 октября 1997 г. Одновременно в 1968–1970 гг. Лившиц был старшим преподавателем Высшей школы профдвижения ВЦСПС (ВШПД), а затем там же в 1978–1982 гг. исполнял обязанности профессора. Он принимал активное участие в подготовке Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде и КЗоТа РСФСР 1971 г. Здесь его знания как в области теории, так и в области практики были особенно востребованы. В 1973 г. он защитил докторскую диссертацию на тему «Проблемы правового регулирования заработной платы в СССР». Эта тема стала одной из ведущих в его научном творчестве[1].

В 1983–1986 гг. на юридическом факультете МГУ он читает спецкурс «Бригадная форма организации и оплаты труда». Еще в 1970 г. ему присваивается ученое звание доцента, а в 1986 г. – профессора. В этот период им активно разрабатываются проблемы общей части трудового права: социальное назначение и функции трудового права, предмет и метод отрасли, коллективно-трудовые отношения. В декабре 1986 г. он переводится ведущим научным сотрудником в сектор общей теории и социологии права ИГП АН СССР, а с мая 1988 г. становится заведующим этим сектором. В этот период выходят его работы, посвященные только обозначившимся в то время процессам, связанным с глубинным переосмыслением теоретических основ советского трудового права[2]. Лившица можно назвать пионером нового общецивилизационного подхода к проблемам правового регулирования трудовых отношений на рубеже 80–90-х годов XX в.

Следует отметить, что за рубежом Лившиц более известен как теоретик права. Этому способствовало его владение основными европейскими языками, хорошее знание английского. Кроме того, он был членом Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций Административного совета МОТ. В 1992 г. по приглашению Университета Беркли (США) он прочитал на английском языке магистерский курс «Российское право в переходный период». Но начавшиеся перестроечные процессы оказали и негативное влияние на его служебную карьеру. В связи с организационно-штатными изменениями и свертыванием финансирования научных учреждений в 1992 г. он переводится на должность исполняющего обязанность. главного научного сотрудника сектора, а затем утверждается в этой должности. Демократизацию и обновление общественной жизни в стране Лившиц не только приветствовал, но и по мере сил этому способствовал.

Он стал одним из главных разработчиков Закона РФ от 27 апреля 1993 г. «Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан». В этот же период он является экспертом Государственной Думы по подготовке проекта Трудового кодекса, входит в научно-исследовательский

[1] См.: *Лившиц Р.З.* Заработная плата в СССР: Правовое исследование. М., 1972; *Он же.* Право и материальное стимулирование труда. М., 1976; *Он же.* Советское законодательство о премировании. М., 1982, и др.

[2] См.: *Иванов С.А., Орловский Ю.П., Лившиц Р.З.* Советское трудовое право: вопросы теории. М., 1978; *Иванов С.А., Лившиц Р.З.* Личность в советском трудовом праве. М., 1982; *Лившиц Р.З.* Трудовое законодательство: Настоящее и будущее. М., 1989; *Лившиц Р.З., Никитинский В.И.* Реформа трудового законодательства: вопросы теории // Социалистический труд. 1989. № 1. С. 76–88.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

совет Верховного Суда РФ. Число его научных публикаций превысило 200. В первой половине 90-х годов Лившиц стал одним из ведущих в стране теоретиков права. К осмыслению проблем общей теории права он пришел через анализ проблем теории трудового права, прежде всего трудового правоотношения и социальной ценности труда. В 1994 г. Р.З. Лившицем был издан авторский учебник по теории права[1]. Этот учебник и сегодня является одним из лучших, оптимально сочетая лаконичность изложения и глубину анализа основных положений теории российского права.

Киселев Игорь Яковлевич **(1932–2005)**[2]. Родился 16 июля 1932 г. в семье известного профсоюзного деятеля и ученого-трудовика Я.Л. Киселева, о котором мы уже писали ранее. В 1950 г. И.Я. Киселев поступил в Московский юридический институт (МЮИ), параллельно обучался с 1952 г. на заочном отделении Московского государственного педагогического института иностранных языков, который успешно закончил в 1956 г. После окончания МЮИ в 1954–1956 гг. по распределению он трудился адвокатом Омской коллегии адвокатов (г. Омск). Одновременно он обучался в заочной аспирантуре ВЮЗИ.

В 1956 г. он поступил на работу в отдел капиталистических стран НИИ труда, которым в то время руководил крупный экономист М.Г. Мошенский. Именно он стал учителем И.Я. Киселева, способствовал его формированию как экономиста по труду. Последовательно Игорь Яковлевич занимал должности экономиста, старшего экономиста, младшего и старшего научного сотрудника. В 1960 г. он защитил в МГУ диссертацию на соискание ученой степени кандидата юридических наук на тему «Правовое регулирование труда в Италии (после Второй мировой войны)» (научный руководитель – профессор П.Н. Галанза). Совместно с М.Г. Мошенским он подготовил монографию «Буржуазные теории труда на службе монополий» (М., 1965), а годом ранее И.Я. Киселев издал первую свою монографию «Капитализм и рабочая молодежь» (М., 1964). В 1967 г. им была защищена диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук на тему «Использование труда молодежи в странах развитого капитализма», а в следующем году издана книга «Профессиональная ориентация и профессиональный отбор в капиталистических странах» (М., 1968). Экономические исследования И.Я. Киселева и в настоящее время являются востребованными, а хорошее знание экономической составляющей проблемы труда оказало влияние и на правовые исследования ученого.

В 1972 г. Игорь Яковлевич переходит на работу в сектор трудового права Института государства и права Академии наук СССР (ИГПАН), где являлся старшим, а с 1986 г. – ведущим научным сотрудником. Сектор в то время возглавлял известный специалист по зарубежному и международному трудовому праву С.А. Иванов. Здесь Игорь Яковлевич сформировался как один из ведущих отечественных специалистов по зарубежному, международному и сравнитель-

[1] *Лившиц Р.З.* Теория права М., 1994.

[2] См.: *Лушников А.М.*, Лушникова М.В. И.Я. Киселев: жизнь и научное наследие // Правоведение. 2006. № 3. С. 230–236.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ному трудовому праву. В период работы в ИГПАНе он подготовил целый ряд трудов по вышеназванной тематике[1]. В 1980 г. он защищает диссертацию на соискание ученой степени доктора юридических наук на тему «Трудовое право в условиях государственно-монополистического капитализма», а в 1988 г. ему присваивается ученое звание профессора. Научную работу И.Я. Киселев сочетал с активной преподавательской деятельностью. Он преподавал в МГИМО, Московском государственном педагогическом институте, Центральном институте повышения квалификации кадров авиационной промышленности, читал спецкурс в Ленинградском государственном университете, неоднократно читал лекции в зарубежных университетах, в том числе Англии и Германии.

В 1993 г. И.Я. Киселев переходит на работу в Московский государственный открытый педагогический институт, а в 1994 г. – в Академию труда и социальных отношений, где он трудился до своих последних дней профессором кафедры трудового права. Кроме того, он преподавал в Международном университете (в Москве) и в Государственном университете – Высшей школе экономики, где незадолго до своей смерти создал и возглавил кафедру трудового права. С 1993 г. он также преподавал в Московской высшей школе социальных и экономических наук. С середины 90-х годов он практически ежегодно издавал монографии, учебники или учебные пособия[2]. Развивая традиции своих научных предшественников, он создал новое поколение учебников по зарубежному, международному и сравнительному трудовому праву[3].

На рубеже XX–XXI вв. И.Я. Киселев обратился к вопросам истории российского трудового права. Он подготовил первую в отечественной науке обобщающую работу по данной проблеме[4]. Он также опубликовал и специальное исследование по истории трудового права в тоталитарном обществе на примере СССР периода сталинизма, национал-социалистической Германии и фашистской Италии[5]. Всего им было издано более 200 научных работ, в том чис-

[1] См.: *Киселев И.Я.* Современный капитализм и трудовое законодательство. М., 1971; *Он же.* Антирабочее законодательство на службе буржуазных государств. М., 1977; *Он же.* Трудовые конфликты в капиталистическом обществе. М., 1978; *Он же.* Личность в буржуазном трудовом праве. М., 1982; *Он же.* Транснациональные корпорации и буржуазное трудовое право. М., 1985; *Он же.* Неоконсерваторы против рабочего класса. М., 1988; *Он же.* Трудовой договор при капитализме. М., 1989; *Он же.* Трудовое право в условиях рыночной экономики: опыт стран Запада. М., 1992, и др.

[2] См.: *Киселев И.Я.* Сравнительное трудовое право стран развитой рыночной экономики. М., 1995; *Он же.* Международно-правовые стандарты труда. М., 1995; *Он же.* Организация и деятельность трудовых судов: зарубежный опыт. М., 1996; *Он же.* Трудовой договор: вопросы найма и увольнения (обзор зарубежного опыта). М., 1997; *Он же.* Труд с иностранным участием. М., 2003; *Он же.* Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). М., 2003, и др.

[3] См.: *Киселев И.Я.* Зарубежное трудовое право. М., 1998; *Он же.* Сравнительное и международное трудовое право. М., 1999.

[4] См.: *Киселев И.Я.* Трудовое право России: Историко-правовое исследование. М., 2001.

[5] См.: *Он же.* Трудовое право в тоталитарном обществе. М., 2003.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ле 27 монографий и учебников, 79 научных статей в периодических изданиях, 20 рецензий. Игорь Яковлевич принимал участие в качестве автора глав или разделов в 25 коллективных исследованиях. Многие годы он был ученым секретарем секции ИГПАН по проблемам трудового права и права социального обеспечения научного совета «Закономерности развития государства, управления и права», участвовал в работе специализированных советов по присуждению ученых степеней в ИГПАН и на юридическом факультете МГУ.

Игорь Яковлевич участвовал в подготовке и экспертизе законопроектов, выступил соавтором концепции Закона о заемном труде, вместе со своим учеником А.С. Леоновым в 2003 г. опубликовал один из лучших комментариев к Трудовому кодексу РФ. В учебниках, подготовленных кафедрой трудового права Академии труда и социальных отношений, он традиционно выступал автором главы о международно-правовом регулировании труда. И.Я. Киселев подготовил ряд практических пособий для руководителей организаций, сотрудников кадровых служб и профсоюзных работников[1]. Наконец, в 2005 г. он издал два учебника, которые стали своеобразным завещанием ученого[2]. Умер ученый 25 октября 2005 г.

***Шахов Василий Дмитриевич* (1951–2000).** Родился 1 марта 1951 г. в Архангельской области. В 1972 г. закончил Свердловский юридический институт (СЮИ), после чего обучался там же в очной аспирантуре под руководством М.В. Молодцова. В 1975 г. защитил кандидатскую диссертацию на тему «Юридические гарантии в трудовом праве и их эффективность». С 1975 по 1994 г. последовательно был ассистентом, старшим преподавателем, доцентом и профессором СЮИ (с 1992 г. – Уральская государственная юридическая академия (УрГЮА)). В 1980–1981 гг. проходил зарубежную стажировку в Германии и Австрии, публиковал свои статьи в местных журналах. В 1991 г. Шахов защитил докторскую диссертацию на тему «Механизм самоуправления трудовым коллективом (организационно-правовые проблемы)». С 1994 до своей смерти 21 июня 2000 г. он возглавлял кафедру трудового права УрГЮ. В своих работах он анализировал правовые аспекты социального партнерства, в том числе участие работников в управлении организацией[3]. Автор более 90 публикаций, в том числе пяти монографий и пяти учебных пособий.

[1] См., напр.: *Киселев И.Я.* Международный труд: практическое пособие. М., 1997.

[2] См.: *Киселев И.Я.* Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. М., 2005; *Он же.* Сравнительное трудовое право. М., 2005.

[3] См.: *Шахов В.Д.* Право предприятия. Свердловск, 1989; *Он же.* Механизм самоуправления трудового коллектива (организационно-правовые проблемы). Свердловск, 1990, и др.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

А.М. Лушников, М.В. Лушникова

Курс трудового права

Том 2.
Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право.
Процессуальное трудовое право.

Редактор *П.Д. Савкин*
Корректоры *В.В. Угланова, Т.Н. Немчинова, Л.А. Галайко*
Художественное оформление: *В.В. Самойлова*
Компьютерная верстка: *Т.Л. Яковлева, А.А. Науменко*

Подписано в печать 22.09.2009. Формат 60x90 $^{1}/_{16}$. Бумага офсетная.
Гарнитура Newton. Печать офсетная. Усл. печ. л. 72. Тираж 1500 экз.
Заказ №

Издательство «Статут»:
119454, г. Москва, ул. Лобачевского, д. 92, корп. 4, помещ. VI;
тел./факс: +7 (495) 649-18-06
E-mail: book@estatut.ru
www.estatut.ru

ISBN 978-5-8354-0617-3



https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

М·ЛОГОС
Юридический институт

ЮРИДИЧЕСКИЕ И ИНВЕСТИЦИОННЫЕ СЕМИНАРЫ/КУРСЫ/КОНФЕРЕНЦИИ
с участием ведущих экспертов страны

При поддержке:

- ПРАКТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ ПОДГОТОВКИ И ВЕДЕНИЯ СУДЕБНЫХ ДЕЛ
- ВОПРОСЫ ПРИМЕНЕНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ОБ АКЦИОНЕРНЫХ ОБЩЕСТВАХ
- ДОГОВОРНАЯ И ПРЕТЕНЗИОННАЯ РАБОТА. ЗАЩИТА ПРАВ КРЕДИТОРА
- Вечерний курс (100 час.) ДОГОВОРНОЕ ПРАВО: АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ И СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА
- Вечерний курс (200 час.) КОМПЛЕКСНОЕ ДОЛГОСРОЧНОЕ ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ЮРИСТОВ
- СДЕЛКИ С НЕДВИЖИМОСТЬЮ И ПРОБЛЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ РЕГИСТРАЦИИ
- ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ НОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ОБ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ
- СДЕЛКИ M&A В УСЛОВИЯХ ФИНАНСОВОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ
- ЭФФЕКТИВНОЕ ВЕДЕНИЕ СУДЕБНЫХ СПОРОВ
- СОГЛАШЕНИЯ АКЦИОНЕРОВ И СОГЛАШЕНИЯ УЧАСТНИКОВ ООО
- ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О БАНКРОТСТВЕ
- ОБРАЩЕНИЕ ВЗЫСКАНИЕ НА ЗАЛОЖЕННОЕ ИМУЩЕСТВО
- ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СПОРТСМЕНОВ И ТРЕНЕРОВ
- ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РФ
- ВНЕШНЕТОРГОВЫЙ КОНТРАКТ: ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИСПОЛНЕНИЕ, СПОРЫ
- ВОПРОСЫ ВЕДЕНИЯ ДЕЛ В МЕЖДУНАРОДНОМ КОММЕРЧЕСКОМ АРБИТРАЖЕ
- ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ АНТИМОНОПОЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА
- DUE DILIGENCE В УСЛОВИЯХ ФИНАНСОВОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ
- НАЛОГОВЫЕ РИСКИ И НАЛОГОВЫЙ КОНТРОЛЬ

(495) 771-59-27; 626-30-74 | http://www.m-logos.ru | info@m-logos.ru

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации,