



Л.Н. АНИСИМОВ

# НОВОЕ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

С учетом изменений, внесенных в Трудовой кодекс РФ  
федеральными законами:

от 30.06.2006 № 90-ФЗ

от 18.12.2006 № 232-ФЗ

от 30.12.2006 № 271-ФЗ

Леонид Анисимов

**Новое в трудовом  
законодательстве**

«Юстицинформ»

2007

**Анисимов Л. Н.**

Новое в трудовом законодательстве / Л. Н. Анисимов —  
«Юстицинформ», 2007

ISBN 5-7205-0794-9

Книга содержит краткий комментарий новелл трудового законодательства. В ней автор рассматривает изменения, внесенные в Трудовой кодекс РФ Федеральным законом от 30 июня 2006 г № 90-ФЗ и другими, более поздними федеральными законами, призванные совершенствовать правовую базу в вопросах регулирования социально-трудовых отношений, включая социальное партнерство. Отличительной чертой этих изменений является дальнейшее развитие договорных начал в регулировании особенностей труда в отрасли, в организации, а также между работником и работодателем. Этим вопросам уделяется особое внимание: рассматриваются новые виды трудовых договоров, условия их заключения и расторжения, особенности регулирования труда. В приложении к комментарию приводятся законодательные и подзаконные нормативные правовые акты, касающиеся рассматриваемых вопросов, а также образцы процедурных и процессуальных документов. Издание предназначено для руководителей и юристов предприятий различных организационно-правовых форм, а также студентов, аспирантов и преподавателей вузов юридического, экономического и социального профиля.

ISBN 5-7205-0794-9

© Анисимов Л. Н., 2007

© Юстицинформ, 2007

# Содержание

Введение	5
Раздел I Общие положения	10
§ 1. Основные начала трудового законодательства. Изменения общих положений ТК РФ	10
Конец ознакомительного фрагмента.	19

# Леонид Николаевич Анисимов

## Новое в трудовом законодательстве

### Введение

Статья 1 Трудового кодекса Российской Федерации провозглашает, что целями трудового законодательства является установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защиты прав и интересов работников и работодателей.

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

16 июня 2006 г. Государственная Дума Федерального Собрания Российской Федерации приняла Федеральный закон от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации»<sup>1</sup> (далее – Федеральный закон № 90-ФЗ).

Совершенствование трудовых отношений, определенных Федеральным законом № 90-ФЗ, соотносимо с тем, что успех экономического реформирования возможен только с учетом социально-трудовых аспектов и соблюдения принципа социальной справедливости. И в этом контексте усилия законодателя направлены на совершенствование правовой базы (в том числе трудового законодательства) в вопросах регулирования социально-трудовых отношений, включая социальное партнерство.

Нужно сказать, что Трудовой кодекс РФ, введенный в действие 1 февраля 2002 г., решил многие принципиальные вопросы, имеющие значение для применения трудового законодательства. В период работы над Кодексом шли напряженные дискуссии. В Государственную Думу было внесено сразу несколько разных проектов этого документа, а при доработке ко второму чтению взятого за основу правительственного варианта рассмотрено около 2 тыс. поправок. Наличие различных интересов участников трудовых отношений (работников, работодателей и государства) и многочисленные попытки найти компромисс привели к тому, что в тексте Трудового кодекса РФ содержалось множество норм, допускающих неоднозначное их толкование.

После принятия ТК РФ в него были включены отдельные изменения и дополнения. Так, Федеральным законом от 22 августа 2004 г. № 122-ФЗ были внесены изменения во все статьи ТК РФ, касающиеся финансирования различных льгот и гарантий, предоставляемых работникам, Федеральным законом от 29 декабря 2004 г. № 201-ФЗ «О внесении изменений в статью 112 Трудового кодекса Российской Федерации» – в перечень нерабочих праздничных дней (ст. 112 ТК РФ). Ряд поправок юридико-технического характера был внесен федеральными законами от 24, 25 июля 2002 г., 30 июня 2003 г., 27 апреля 2004 г., 9 мая 2005 г. однако этим большая часть проблем применения Трудового кодекса РФ не была решена.

Некоторые теоретики в сфере права и государства считали и считают, что такое положение с законотворчеством и практикой его применения является нормальным явлением для

---

<sup>1</sup> Российская газета. 2006. 7 июля. Этот Федеральный закон одобрен Советом Федерации 23 июня 2006 г. и 30 июня того же года подписан Президентом РФ. Вступил в силу по истечении 90 дней со дня его официального опубликования.

так называемого переходного периода. Бытуют даже суждения о том (нам представляется, как оправдание нежелания или неспособность выстроить нормальное правовое поле), что в этот «переходный период» неизбежна негативная тенденция в развитии законодательства, когда в государстве заново формируется вся правовая система. Такого подхода, видимо (судя по внесенным поправкам), не избежали и разработчики новых положений трудового комментируемого нами законодательства.

Комментируемый Федеральный закон № 90-ФЗ согласуется с Конституцией Российской Федерации и действующим законодательством, а также международными стандартами в сфере труда.

Отличительной чертой изменений в Трудовой кодекс РФ является дальнейшее развитие договорных начал в регулировании особенностей труда в отрасли, в организации, а также между работником и работодателем.

Особое место в принятом Федеральном законе № 90-ФЗ отведено институтам социального партнерства и усилению их роли. Так, в соответствии со ст. 35.1 ТК РФ органы государственной власти и местного самоуправления при принятии нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязаны учитывать мнение комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений соответствующего уровня, а в случае их отсутствия – мнение профсоюзов и объединений работодателей.

В статье 41 ТК РФ подробно регламентируются обязательства работников и работодателей, которые включаются в коллективный договор, заключаемый между их представителями.

Статья 45 ТК РФ более четко определяет понятие соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения, устанавливает их виды на различных уровнях социального партнерства и срок действия (ст. 48).

По всему тексту Трудового кодекса РФ понятие «организация» заменено на понятие «работодатель», что позволяет не только уравнивать в правах и обязанностях индивидуальных частных предпринимателей и организации как юридические лица, но и дать право наемным работникам заключать с индивидуальным частным предпринимателем коллективные договоры, требовать ведения трудовых книжек. Кстати, установлен возраст, по достижении которого физическому лицу можно выступать в качестве работодателя, – 18 лет.

Следует также отметить, что во всех статьях, имеющих термин «закон» или «законодательство», произошла в соответствующих случаях их замена на выражение «трудовое законодательство или иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права», имеющее более определенную смысловую нагрузку.

При определении в Кодексе содержания трудового договора, его условия разделены на обязательные и дополнительные (ранее, как «существенные» – ст. 57 ТК РФ). Уточняются правила заключения срочных трудовых договоров (ст. 58, 59). Например, для индивидуальных предпринимателей сохранена возможность заключения срочных трудовых договоров, но теперь это заключение разрешается на тех же условиях, что и для «больших» фирм. Сам список причин для заключения срочного трудового договора является исчерпывающим. Раньше в судах возникало немало споров, является ли он таковым.

Приятным сюрпризом для научно-педагогических работников высших учебных заведений является новое правило, касающееся сроков заключаемых с ними трудовых договоров (ст. 332 ТК РФ). Таковые могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора. Вместе с тем и в одном, и в другом случае заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника в высшем учебном заведении, а также переводу на должность научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

Изменения коснулись и правового статуса совместителей. В частности, раньше человека, работавшего по совместительству, можно было уволить сразу же после того, как предприятие

(фирма), организация, учреждение (т. е. работодатель) найдет на его место работника, готового трудиться в полном режиме рабочего времени. Теперь такие замены запрещены. Согласно новой редакции ст. 288 ТК РФ помимо оснований, предусмотренных Кодексом и иными федеральными законами, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема работника на работу, для которого она будет являться основной. Об этом работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора.

В Кодексе предусмотрено положение, обязывающее работодателя выдавать по требованию работника копии документов, содержащих сведения о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование (ст. 62).

Определенные новеллы касаются вопросов трудоустройства молодых специалистов. Так, в ранее действовавшей ст. 70 ТК РФ была установлена гарантия для выпускников, окончивших образовательное учреждение, в виде запрета при заключении трудового договора устанавливать испытательный срок. В настоящее время многообразие форм образовательных учреждений и определенная свобода в разработке образовательных программ обуславливают различие в уровнях подготовки специалистов. Поэтому испытание лица, впервые поступающего на работу по специальности, необходимо, чтобы выяснить, соответствует ли работник и уровень его знаний получаемой работе. Таким образом, закон исключает из категории лиц, которым не устанавливается испытание при приеме на работу, выпускников образовательных учреждений, не устроившихся на работу в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения. Вместе с тем законодатель расширил перечень лиц, которые испытанию при приеме на работу не подлежат. В эту категорию, в частности, включены женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет.

Для многих болезненная тема – сверхурочные работы (ст. 99 ТК РФ), случаи привлечения к которым теперь разделены на работы, выполняемые с согласия работника и без такового. Дело в том, что в экстремальной ситуации обязанность работодателя получить письменное согласие работника на сверхурочную работу может привести к негативным последствиям как для организации, так и для населения. Поэтому возвращается исключенная при принятии в 2001 г. ТК РФ возможность привлекать работника к сверхурочной работе без его согласия в чрезвычайных обстоятельствах. Новая редакция статьи соответствует положениям Конвенции Международной организации труда № 29 «О принудительном или обязательном труде».

В Кодексе установлен запрет на выплату заработной платы в виде долговых обязательств, расписок, купонов (ст. 131). Вводится новое понятие «базовый оклад» (ст. 129), и при этом предусмотрены полномочия Правительства РФ определять базовые уровни оплаты труда (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников (ст. 144).

Изменения коснулись порядка исчисления средней заработной платы (среднего заработка) для оплаты ежегодных отпусков. Установлено положение, согласно которому средний дневной заработок теперь исчисляется за последние 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты, а не за последние 3 месяца, как это было ранее (ст. 139 ТК РФ). При этом коэффициент определения среднего заработка для расчета отпускных за счет увеличения количества праздников изменился с 29,6 на 29,4, что приведет к увеличению сумм отпускных выплат. Эти изменения позволяют унифицировать механизм исчисления среднего заработка, нивелировать неравномерность выплаты в течение года заработной платы, поставить в равные условия всех работников, облегчить составление графика отпусков.

Внесены дополнения в ст. 142 ТК РФ («Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику»). Так, ч. 3 и 4 касаются права работника отсутствовать на своем рабочем месте в период приостановления работы

в случае задержки выплаты заработной платы и обязанности явиться на работу при получении уведомления работодателя о готовности выплатить заработную плату.

Рассматриваемым Федеральным законом № 90-ФЗ внесены изменения в гл. 25 Трудового кодекса, регламентирующую гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей. Так, поправками в ст. 172 ТК РФ уточняется, законами какого уровня предоставляются гарантии работникам, избранным на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления.

Гарантии работникам, освобожденным от работы вследствие избрания их на выборные должности в государственные органы, органы местного самоуправления, устанавливаются федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, регулирующими статус и порядок деятельности указанных лиц.

Подробно регламентированы в ст. 174 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, и работникам, поступающим в данные образовательные учреждения.

Кроме того, предусмотрены гарантии и компенсации работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным работодателем на обучение в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме (ч. 1 ст. 177 ТК РФ).

Конкретизирована материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы. В частности, обязанность выплаты соответствующей компенсации возникает независимо от вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

В новой редакции изложена ст. 195 ТК РФ, касающаяся привлечения к дисциплинарной ответственности руководителей организации, ее структурного подразделения, их заместителей по требованию представительного органа работников. В случае, когда нарушение подтвердилось, работодатель обязан применить к указанным должностным лицам дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

Значительны дополнения и изменения в гл. 35 ТК РФ («Охрана труда»), в том числе введены дополнительные статьи о государственной экспертизе охраны труда (ст. 216.1), порядке извещения о несчастном случае (ст. 228.1), сроках и порядке их расследования (ст. 229.1, 229.2), расследовании несчастных случаев государственными инспекторами труда и др. Надо полагать, что на основе новых механизмов будут созданы предпосылки для формирования банка данных об условиях труда на рабочем месте. В настоящее время такой информации просто не существует, и это не позволяет принимать управленческие решения по повышению эффективности охраны труда на производстве. С момента вступления Федерального закона № 90-ФЗ в силу инспектора по труду получают возможность выполнять надзор и контроль за реализацией прав работников на получение выплат по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также за назначением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя.

В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, контроля за их выполнением у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в данной области (ч. 1 ст. 217 ТК РФ). Ранее такая служба должна была создаваться при численности работников более 100 человек.

Работодатель, численность работников у которого не превышает 50 человек, принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности. По прежнему трудовому законодательству такое решение принимал работодатель с численностью 100 работников и менее.

Определенной корректировке подверглись положения, связанные с защитой трудовых прав работников, индивидуальными и коллективными трудовыми спорами (в том числе с проведением забастовок<sup>2</sup>), работой вахтовым методом, трудовыми отношениями в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также определяющие особенности регулирования труда отдельных категорий работников (руководителей организаций, совместителей, педагогических работников, лиц с семейными обязанностями и др.).

В новой редакции Кодекса учтены судебная практика и постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации, а также Конституционного Суда Российской Федерации в части трудового законодательства.

В приложении к комментарию приводятся некоторые законодательные и подзаконные нормативные правовые акты, касающиеся рассматриваемых вопросов, а также образцы процедурных и процессуальных документов.

---

<sup>2</sup> Принятые поправки легализуют акцию по проведению забастовки, если за нее проголосует большинство коллектива, а не две трети, как было предусмотрено ранее.

## Раздел I Общие положения

### § 1. Основные начала трудового законодательства. Изменения общих положений ТК РФ

Изменения коснулись гл. 1 «Основные начала трудового законодательства» (ст. 1—13) и гл. 2 «Трудовые отношения, стороны трудовых отношений, основания возникновения трудовых отношений» (ст. 15—22) ТК РФ.

Содержащийся в ст. 1 ТК РФ («Цели и задачи трудового законодательства») перечень отношений, которые регулируются трудовым законодательством, дополнен отношениями по обязательному в случаях, предусмотренных федеральными законами, социальному страхованию. По мнению разработчиков Федерального закона № 90-ФЗ, это не приведет к расширению предмета регулирования трудового законодательства, а отразит реально сложившуюся ситуацию. Таким образом, в новой редакции ст. 1 «Цели и задачи трудового законодательства» ТК РФ устанавливаются следующие правила:

*«Целями трудового законодательства является установление государственных гарантий прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.*

*Основными задачами трудового законодательства является создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по: организации труда и управления трудом; трудоустройству у данного работодателя;*

*профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;*

*социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;*

*участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;*

*материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;*

*надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;*

*обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами».*

При этом отметим, что все нормы трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, образуют единую, внутренне непротиворечивую, целостную систему общеобязательных правил поведения всех лиц, вступающих в трудовые отношения. Трудовое законодательство органически входит в общую правовую систему, соответствующую как государственному устройству России, так и другим отраслям российского права.

Нормы трудового законодательства могут быть императивными и дозволительными, но в большей мере распространены вторые. Они предоставляют субъектам трудового отношения возможность регулирования по своему усмотрению. Вместе с тем трудовому законодательству свойственны и нормы рекомендательные, устанавливающие желательные образцы поведения

и в силу этого соотносящиеся с локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, или специальными нормативными соглашениями.

Императивные нормы трудового права выражаются в виде запретов или предписаний. Например, запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

И императивные, и дозволительные нормы трудового права, разумеется, касаются и работников, и работодателей, а также соотносятся с интересами государства.

Частью 2 ст. 1 ТК РФ установлен круг общественных отношений, регулируемых нормами трудового законодательства. Это, как указано в этой статье, трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, т. е. сопутствующие трудовому правоотношению.

Установлению трудовых отношений с тем или иным конкретным работодателем могут предшествовать сопутствующие отношения по трудоустройству между гражданином и службой занятости населения.

Часть 2 этой статьи дополнена уточнением *«и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»*.

В статье 2 ТК РФ, раскрывающей основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, принцип «обеспечения права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке» дополнен существенным, на наш взгляд, уточнением: *«включая судебную защиту»*.

Основные принципы трудового права изначально закреплены в ст. 37 Конституции РФ (Основной закон). На основании зафиксированных принципов рассматриваемой статьи ТК РФ дается толкование его норм, особенно в случае коллизий между ними.

Включение в рассматриваемый принцип судебной защиты каждого подчеркивает незыблемость гарантий таковой, предусмотренной ст. 46 Основного закона страны.

Рассматриваемый принцип относится как к работникам, так и к работодателям. Он конкретизируется в закреплении права на индивидуальные трудовые споры, в том числе на судебную защиту трудовых прав работников и имущественных прав работодателя (ст. 381–397 ТК РФ). Кроме того, этот принцип обеспечивается нормами, предусматривающими контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства (ст. 353–369 ТК РФ), контролирующими и правозащитными функциями профсоюзов (ст. 370–378 ТК РФ), гарантией возможности применения самозащиты трудовых прав (ст. 379, 380 ТК РФ) и коллективной защиты прав работников путем разрешения коллективного трудового спора в связи с невыполнением работодателем условий коллективного договора, соглашения (ст. 398–418 ТК РФ).

Работник также может защитить свои права в судебном порядке в случае дискриминации в трудовых отношениях, включая необоснованный отказ в приеме на работу (ст. 3, 64, 391 ТК РФ).

В связи с этим следует отметить, что Федеральным законом № 90-ФЗ уточнена редакция ст. 3 «Запрещение дискриминации в сфере труда» Трудового кодекса РФ, включено новое незаконное основание дискриминации – семейное положение.

Новая редакция ст. 4 ТК РФ изменяет определение одного из видов принудительного труда, ранее запрещенного Трудовым кодексом РФ. С этой целью в новой редакции изложены ч. 3 и 4 этой статьи. Части 1 и 2 остались прежними и гласят:

*«Принудительный труд запрещен.*

*Принудительный труд – выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе: в качестве поддержания трудовой дисциплины; в качестве меры ответственности за участие в забастовке; в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;*

*в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;*

*в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности».*

В корне и по существу изменена ч. 3 ст. 4 ТК РФ, которая гласила:

*«К принудительному труду относятся:*

*нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере;*

*требование работодателем исполнения трудовых обязанностей от работника, если работник не обеспечен средствами коллективной или индивидуальной защиты, либо работа угрожает жизни или здоровью работника».*

Собственно, в ранее действовавшем Кодексе его разработчики разделили понятие принудительного труда на две части, чтобы различить его как применение под угрозой наказания насильственного воздействия и без такового.

В новой редакции ч. 3 ст. 4 ТК РФ установлено следующее правило:

*«К принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как в соответствии с настоящим Кодексом или иными федеральными законами он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с:*

*нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере;*

*возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушений требований охраны труда, в частности, необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты».*

Нам представляется, что в указанной формулировке заложено какое-то двусмысленное содержание.

Прежде всего ясно, что разработчики Федерального закона № 90-ФЗ исключили положения ч. 3 ст. 4 ТК РФ, облегчив «участь» работодателя. Вполне объяснимо, что если эти положения не являются принудительным трудом, то работодатель освобождается от соответствующих видов ответственности. Например, работодатель не обеспечил охрану труда, в частности средствами индивидуальной или коллективной защиты. Если произошел несчастный случай, работодатель при заложенной законодателем формулировке ч. 3 ст. 4 ТК РФ всегда может заявить, что имела место вина работника, так как в соответствии с комментируемой статьей он мог прекратить работу, даже если она выполнялась «под угрозой какого-либо наказания, насильственного воздействия». Это одна сторона вопроса, т. е. в указанных двух случаях работник (повторимся) вправе прекратить работу. А почему он не вправе прекратить работу, которую выполняет «под угрозой применения какого-либо насилия, в том числе в целях поддержания трудовой дисциплины» (ч. 2)? Законодатели почему-то не учли эти обстоятельства, касающиеся «нестыковки» ч. 2 и 3 ст. 4 ТК РФ. При этом в ст. 142 ТК РФ («Ответственность за нарушения сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику») также говорится о праве работника прекратить работу, даже выполняемую без насилия, в частности, если ему не выплачивают заработную плату.

Третья сторона рассмотрения вопроса вообще приводит к парадоксальным выводам. Выходит, что если работнику не выплачивают заработную плату, не обеспечивают средствами охраны труда, а он выполняет работу под угрозой какого-либо наказания, то он вправе работу прекратить, а если выплатили заработную плату и обеспечили средствами охраны труда, то работник должен продолжить работу! Иными словами, при таких обстоятельствах выполнение работы под угрозой применения наказания (насильственного воздействия) считается неправо-

мерным. Разумеется, комментируемые положения ч. 3 ст. 4 неприемлемы с любой точки зрения.

Эти поправки к ТК РФ явно не корреспондируют со ст. 37 Конституции РФ и международным стандартом по этому вопросу. В статье 8 Международного пакта о гражданских и политических правах 1966 г. говорится о том, что никто не должен привлекаться к принудительному труду.

Значительное внимание проблемам борьбы с принудительным трудом уделено в актах (конвенциях и рекомендациях) Международной организации труда (МОТ). Этому вопросу, в частности, посвящены две конвенции (№ 29 и № 105) и ряд рекомендаций МОТ.

Так, Конвенция МОТ № 29 (1930 г.) обязывает государства упразднить применение принудительного труда во всех его формах. Незаконное применение принудительного труда должно подлежать наказанию как уголовное преступление. В Конвенции (ст. 2) под принудительным трудом понимается любая работа или служба, требуемая от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания и для которой это лицо не предложило своих услуг.

Приведенное определение принудительного труда не является, однако, всеобъемлющим, но об этом ниже.

Конвенция МОТ № 105 (1987 г.) ужесточает запрещение принудительного труда по сравнению с Конвенцией № 29 и расширяет круг обязательств государств по устранению принудительного труда. Она требует немедленной и полной его отмены в любых формах по перечисленным в Конвенции основаниям<sup>3</sup>.

Продолжая анализировать ст. 4 ТК РФ (ч. 2), касающуюся работ, которые не включены в принудительный труд, отметим, что законодатель оставил в силе для целей Трудового кодекса РФ следующие работы, которые и ранее значились таковыми:

работу, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и воинской службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе (абз. 1 ч. 4 ст. 4);

работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров (абз. 3 ч. 4 ст. 4).

Разделен на два законоположения с уточнениями абз. 2 ч. 4 ст. 4, и теперь он сформулирован следующим образом в плане характеристики работ, которые не являются принудительным трудом:

*работы, выполнение которых обусловлено введением чрезвычайного или военного положения в порядке, установленном федеральным конституционным законом. В ранее действовавшей формулировке не было ссылки на закон, тем более на федеральный конституционный закон. Мы полагаем, что это далеко идущее предупреждение тем «властолюбцам», которые могут проявлять сепаратистские тенденции или желание получить «больше суверенитета» со всеми вытекающими отсюда последствиями, в том числе в контексте установления иных трудовых отношений, нежели те, которые могут быть установлены федеральным конституционным законом;*

*работы, выполняемые в условиях чрезвычайных обстоятельств, т. е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии) или в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.*

---

<sup>3</sup> Подробнее см.: Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Комментарий к законодательству о труде современной России. М., 2003. С. 29–32.

Но вернемся к положениям Конвенции МОТ № 29 (1930 г.) «О принудительном труде»<sup>4</sup>. В ряде случаев согласно Конвенции принуждение к труду правомерно, но при определенных условиях и ограничениях. К таким случаям относятся:

работа, требуемая в силу закона об обязательной воинской службе и применяемая для работ чисто военного характера;

работа, являющаяся частью обычных гражданских обязанностей;

работа, требуемая в силу судебного приговора, при условии, что эта работа будет производиться под надзором и контролем государственных властей и указанное лицо не будет передано в распоряжение частных лиц или хозяйственных товариществ;

работа, необходимость которой вызвана чрезвычайными (непреодолимыми) обстоятельствами;

мелкие работы для пользы коллектива, если его представители выскажут мнение о целесообразности таких работ.

При этом к обязательному труду могут быть привлечены, как правило, трудоспособные лица мужского пола в возрасте 18–45 лет.

Из смысла указанных положений Конвенции применительно к целям Трудового кодекса РФ относятся некоторые из них, потому что работа в воинских частях в силу судебного приговора определяется другими законодательными актами и не касается отношений между работником и работодателем.

Конвенция МОТ № 105 (1957 г.) «Об упразднении принудительного труда»<sup>5</sup> ужесточила запрещение принудительного труда по сравнению с Конвенцией № 29 и расширила круг обязательств государств по устранению принудительного труда. Она требует немедленной и полной его отмены в любых формах по перечисленным в Конвенции основаниям. Запрет принудительного труда рассматривается в контексте защиты прав человека, его свободы, в частности, от экономического и социального давления. К сожалению, в современной России это давление более чем определено: низкая заработная плата, миллионы граждан живут за чертой бедности, мизерные пенсии у абсолютного большинства населения, экономический произвол работодателей («черные кассы» по зарплате, использование неоплачиваемого труда мигрантов и т. д.) и др.

Примеров о невыплатах или несвоевременных выплатах более чем достаточно, о чем свидетельствуют, в частности, надзорные прокурорские проверки<sup>6</sup> и документы прокурорского реагирования на выявленные в связи с этим нарушения трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы о труде. В частности, только по выборочным плановым проверкам Прокуратуры г. Москвы деятельности предприятий столицы по состоянию на 1 января 2006 г. задолженность по заработной плате составила 165 млн 894 тыс. руб.

За весь 2005 г. в результате вмешательства органов прокуратуры выявлена и погашена задолженность по заработной плате в сумме 568 млн руб. (за I квартал 2006 г. – 168 млн 853 тыс. руб.), в том числе по предприятиям, не учтенным органами статистики.

В Конвенции № 105 специально перечислены виды труда, которые квалифицируются как принудительный труд:

в качестве средства политического воздействия или воспитания или меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;

<sup>4</sup> Также см.: Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Запрещение дискриминации и принудительного труда. В кн. «Трудовой кодекс РФ. Комментарий». М., 2002. С. 22–26; Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. проф. К.Н. Гусова. М., 2002. С. 19, 20.

<sup>5</sup> Российская Федерация ратифицировала данную Конвенцию и ввела в действие лишь в 1994 г.

<sup>6</sup> Об основаниях и методике прокурорских проверок см., например: Анисимов А.Л. Прокурорский надзор за исполнением законодательства о трудовых правах российских граждан // Трудовое право. 2006. № 4. С. 49–60.

в качестве метода мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития страны;

в качестве средства наказания за участие в забастовке.

Исходя из содержания положений рассматриваемой Конвенции работодатель не может в соответствии со ст. 192 ТК РФ («Дисциплинарные взыскания») применять меры дисциплинарной ответственности вопреки закону, чтобы побудить работника к обязательному (принудительному) труду в целях укрепления трудовой дисциплины. Он может при наличии к тому законных оснований за нарушения трудовой дисциплины применять такие меры дисциплинарного взыскания, как замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

Не может применяться в России принудительный труд и в качестве меры ответственности за участие в забастовке, так как в соответствии со ст. 37 Конституции РФ и ст. 409 ТК РФ признается право работника на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора. При этом в силу ч. 4 этой статьи лица, принуждающие работников к участию в забастовке или отказу от участия в таковой, несут дисциплинарную, административную или уголовную ответственность в порядке, установленном законом.

Конституция РФ, признавая право на забастовку, в то же время закрепляет принцип, в соответствии с которым основные права и свободы не могут трактоваться в ущерб другим общепризнанным правам человека и гражданина.

В соответствии со ст. 55 Конституции РФ в Трудовом кодексе РФ перечисляются случаи (ст. 413), когда забастовки являются незаконными и не допускаются. В то же время за участие в незаконной забастовке к работнику могут быть применены только меры дисциплинарного воздействия.

Законодательство РФ не относит к принудительному труду военную службу по призыву, альтернативную гражданскую службу, прохождение военных сборов в период нахождения в запасе (Федеральный закон от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе»).

Как уже отмечалось, не может считаться принудительной работа, выполняемая в условиях чрезвычайного или военного положения. В соответствии с Федеральным конституционным законом от 30 мая 2001 г. № 3-ФЗ «О чрезвычайном положении» таковое или военное положение вводится при наличии обстоятельств, которые представляют непосредственную угрозу жизни и безопасности населения или конституционному строю страны и требуют применения чрезвычайных мер.

Следует сказать и о других правовых основаниях применения обязательного труда в России, который не относится к категории принудительного.

Так, Уголовно-исполнительным кодексом РФ (УИК РФ) предусмотрен ряд наказаний, связанных с выполнением каких-либо работ вследствие вступления в законную силу приговора суда<sup>7</sup>.

При этом следует отметить, что время, в течение которого осужденные привлекаются к оплачиваемому труду в соответствии со ст. 104 УИК РФ, засчитывается им в общий трудовой стаж. Учет рабочего времени возлагается на администрацию исправительного учреждения и осуществляется по результатам календарного года. При систематическом уклонении осужденного от выполнения работ соответствующий период по решению администрации исправительного учреждения исключается из общего трудового стажа. Такое решение администрации может быть обжаловано в суд (п. 3).

Конвенция МОТ 1998 г. «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» определила новый механизм международного контроля за соблюдением международных стан-

---

<sup>7</sup> Подробнее см.: Анисимов А.Л. Исполнение наказаний осужденных без изоляции от общества и его связь с трудовыми отношениями // Трудовое право. 2005. № 11. С. 51–57.

дартов в обозначенной сфере. Эта Конвенция, в частности, предусматривает упразднение всех форм принудительного и обязательного труда.

В соответствии с п. 5 ст. 1 Федерального закона № 90-ФЗ в новой редакции изложена ст. 5 ТК РФ, ранее именовавшаяся «Трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права», а теперь справедливо уточненная и называемая «Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права».

Данная статья посвящена источникам трудового права РФ, которыми, как известно, являются различные нормативные правовые акты, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними трудовые отношения. Ведь в широком смысле слова трудовое законодательство состоит из различных нормативных правовых актов – источников права как форм выражения определенных правовых норм.

Конкретные формы выражения права могут быть различными в зависимости от степени важности регулируемых общественных отношений, отраслевой принадлежности, компетенции нормотворческого органа. Это прежде всего Конституция РФ, федеральные конституционные законы, федеральные законы, законы, указы, постановления, разъяснения, распоряжения, инструкции, правила и т. д.

Применительно к конкретной форме общественных отношений нормативные правовые акты являются источниками права в формальном смысле, т. е. выраженными в конкретной форме. Именно в этом смысле термин «источник права» используется в юридической науке при изучении конкретных правовых систем и правоотношений, регулируемых данной системой права. В этом специфическом понимании термин «источник права» является синонимом таких терминов и выражений, как «законодательство», «нормативный акт», «высшая форма права» и др. Выражение «источник трудового права» используется для определения конкретных форм, предписаний в сфере трудовых отношений. Предписания могут исходить как от государственных органов власти (законодателя), так и от государственных органов управления, издающих нормативные акты в пределах своей компетенции, на основе и во исполнение действующего законодательства.

Что касается трудового права России, то оно представлено совокупностью многочисленных исторических норм. Внешне эти нормы облакаются в определенную форму (закон, указ, постановление). Подобные формы (способы) государственного выражения и закрепления юридических норм обозначаются термином «источники права»<sup>8</sup>.

Из источников права практика имеет возможность получить сведения о юридических нормах, их содержании и действии.

Особое место среди источников российского права, в том числе и трудового, занимает ныне действующая Конституция РФ, принятая в 1993 г. Она содержит положения принципиального характера (равно как и конституции республик, входящих в Российскую Федерацию), имеющие непосредственное отношение к понятию и содержанию источников российского права вообще и трудового права в частности. Так, в ней констатируется, что права и свободы человека и гражданина являются непосредственно действующими. Они определяют смысл, содержание и применение законов, деятельность законодательной и исполнительной власти, органов местного самоуправления и обеспечиваются правосудием (ст. 18).

В Трудовом кодексе РФ, принятом в 2001 г., упомянутая выше ст. 5 («Трудовое законодательство и иные нормативные акты, содержащие нормы трудового права») была сформулирована следующим образом.

*«Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией РФ, федеральными конституционными законами осу-*

---

<sup>8</sup> Там же. С. 40.

*осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:*

*настоящим Кодексом;*

*иными федеральными законами;*

*указами Президента Российской Федерации; постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;*

*конституциями (уставами), законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;*

*актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права».*

Далее речь идет о том, что нижестоящие правовые акты по своей юридической силе должны соответствовать вышестоящим, а нормы трудового права, содержащиеся в иных законах, должны соответствовать Трудовому кодексу РФ. А вновь принятый федеральный закон, противоречащий ТК РФ, может применяться только в том случае, если будут внесены соответствующие изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации.

В новой редакции первый источник расширен, консолидирован с законами субъектов России и сформулирован следующим образом: регулирование трудовых отношений (в широком смысле) осуществляется *«трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из настоящего Кодекса, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права».*

Далее вместо иных федеральных законов указаны иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, оставлены в силе указы Президента РФ и постановления Правительства РФ, а также нормативные акты федеральных органов исполнительной власти. А там, где речь идет об источниках трудового права в рамках субъектов Российской Федерации, исключены по непонятным пока для автора причинам такие важные источники трудового права, как конституции республик, входящих в состав Российской Федерации, и уставы других субъектов Федерации. В итоге в субъектах Федерации наряду с законами трудовые отношения регулируются *«нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации».*

Получается такая неправовая ситуация: Конституция РФ является основным и главным источником, в частности, трудового права, а конституции субъектов Федерации, в соответствии с которыми издаются законы в регионах и иные нормативные правовые акты, из источников трудового права исключены. Видимо, законодатель должен дать разъяснения в связи с возникшей коллизией. К тому же согласно ст. 72 Конституции РФ (подп. «к» п. 1) трудовое законодательство отнесено к совместному ведению Российской Федерации и субъектов РФ. Данное обстоятельство предопределило необходимость разграничения в этой части полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ. Статья 6 ТК РФ во исполнение ст. 37 Конституции РФ определяет два критерия разграничения полномочий: во-первых, по предмету регулирования, во-вторых, по содержанию (объему регулирования).

В расширенном формате в ст. 5 ТК РФ введено правило регулирования трудовых отношений в рамках работодателя как юридического лица. Оно сформулировано следующим образом:

*«Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права».*

Законодатель, таким образом, расширил возможности регулирования трудовых отношений на уровне юридического лица и соответствующих отраслевых структур, указав в качестве

дополнительных источников регулирования трудовых отношений коллективные договоры и соглашения.

Если в ранее действовавшем Кодексе была только ссылка на правовые акты органов местного самоуправления, то теперь этот источник получил более содержательный смысл и его справедливо «разъединили» с локальными нормативными актами. В новом Федеральном законе № 90-ФЗ прописано:

*«Органы местного самоуправления имеют право принимать нормативные правовые акты, содержащими нормы трудового права в пределах своей компетенции в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации».*

В связи с этим отменена ст. 7 «Акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права» ТК РФ.

Таким образом, инициаторы комментируемого Федерального закона № 90-ФЗ более четко разграничили источники трудового права на законодательные (законы федерального уровня и субъектов), подзаконные акты в соответствующей иерархии (указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, правовые акты федеральных органов исполнительной власти, нормативные правовые акты субъектов), акты органов местного самоуправления в указанной интерпретации и нормативные правовые акты, принимаемые на уровне юридического лица. При этом Трудовой кодекс РФ имеет безусловный приоритет и остается в качестве кодифицированного базового акта отрасли трудового права перед другими федеральными законами в сфере труда.

Незначительные изменения внесены в ст. 6 ТК РФ «Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений».

В частности, в ч. 1 абз. 3 дополнен словами *«включая определение правил, процедур критериев и нормативов, направленных на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности»*. Абзац 10 ч. 1 этой статьи изменен. Так, ч. 1 ст. 6 с учетом данного изменения будет изложена следующим образом.

«К ведению федеральных органов государственной власти в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений относится принятие обязательных для применения на всей территории Российской Федерации федеральных законов и иных нормативных правовых актов, устанавливающих:

*основы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (включая определение правил, процедур, критериев и нормативов, направленных на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности (абз. 3).*

## **Конец ознакомительного фрагмента.**

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

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

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