

# ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

- ◆ Трудовой договор
- ◆ Индивидуальные и коллективные трудовые споры
- ◆ Нормативные правовые акты в сфере трудовых отношений
- ◆ Судебная практика

# **Антон Леонидович Анисимов**

## **Трудовые отношения и трудовые споры**

*Текст предоставлен правообладателем*

*[http://www.litres.ru/pages/biblio\\_book/?art=3140725](http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=3140725)*

*Трудовые отношения и трудовые споры: Юстицинформ; Москва; 2008*

*ISBN 978-5-7205-0906-4*

### **Аннотация**

Книга содержит толкование законоположений, касающихся трудовых отношений, трудового и коллективного договоров, индивидуальных и коллективных трудовых споров в соответствии с изменениями, внесенными в Трудовой кодекс РФ Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ и другими более поздними федеральными законами, призванными совершенствовать правовую базу в сфере труда. Автор подробно раскрывает положения Трудового кодекса РФ о том, что возникновение трудовых отношений основано на трудовых договорах между работниками и работодателями, нарушение которых приводит к индивидуальным трудовым спорам, а нарушение коллективных договоров – к коллективным трудовым спорам. В книге подробно, с учетом современной судебной практики, анализируются требования ТК РФ и Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, а также иных нормативных правовых

актов о порядке рассмотрения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров. В приложении к книге приводятся законодательные и подзаконные нормативные правовые акты, касающиеся рассматриваемых вопросов, а также образцы процедурных и процессуальных документов. Издание предназначено для руководителей и юристов организаций различных форм собственности и организационно-правовых форм, а также студентов, аспирантов и преподавателей высших и средних учебных заведений юридического, экономического и социального профиля.

# Содержание

Введение	5
Раздел первый. Трудовые отношения: социально-правовая характеристика и основания возникновения	15
Глава I. Трудовые отношения и их юридическое значение	15
§ 1. Трудовые отношения: понятие, виды и юридическое значение	15
§ 2. Структура трудовых отношений	25
§ 3. Основания возникновения трудового отношения и его содержание	36
Раздел второй. Нарушение условий трудового договора, порядка его заключения, изменения и прекращения – основание для возникновения индивидуального трудового спора	59
Глава II. Трудовой договор: общее положение и порядок заключения	59
§ 1. Понятие, стороны, содержание, сроки трудового договора и порядок вступления его в силу	59
Конец ознакомительного фрагмента.	82

# **Антон Леонидович Анисимов**

## **Трудовые отношения и трудовые споры**

### **Введение**

В Основном законе РФ констатировано, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина – обязанность государства (ст. 2 Конституции РФ).

Основу любого общества составляет трудовая деятельность людей. Труд независим от любых общественных форм, он является условием существования человека и составляет его естественную необходимость.

Общественная организация труда, объединяющая материальные (объективные) и волевые (субъективные) отношения, с одной стороны, испытывает влияние технических средств труда, с другой – находится под воздействием различных форм общественного сознания (политики, морали, права, эстетики и др.).

Необходимость в правовом регулировании организации

труда обусловлена потребностями общественного производства и всем ходом его перманентного развития. Нормативное регулирование является наиболее эффективным способом организации многочисленных и разнообразных общественных связей, обеспечения их стабильности, преодоления произвола в отношениях между людьми. Применительно к нашему исследованию – в отношениях между работниками и работодателями.

Трудовое право, являющееся одной из ведущих отраслей российского права и имеющее предметом регулирования общественные отношения в важнейшей сфере жизнедеятельности общества – в сфере труда, вступило в новый этап формирования еще в конце 2001 г., когда был принят Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) (введен в действие с 1 февраля 2002 г.). Впоследствии трудовое законодательство неоднократно подвергалось корректированию<sup>1</sup>. Наиболее значительные изменения и дополнения были внесены в ТК РФ Федеральным законом 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 законода-

---

<sup>1</sup> Изменения в ТК РФ вносились 24–25 июля 2002 г., 30 июня 2003 г., 27 апреля 2004 г., 22 августа 2004 г., 29 декабря 2004 г., 9 мая 2005 г., 30 июня 2006 г.

тельных актов) Российской Федерации»<sup>2</sup> (далее – Федеральный закон № 90-ФЗ).

Социально-экономические преобразования, технологические и организационные изменения в сфере труда неизбежно предполагают совершенствование трудового законодательства с учетом реалий и потребностей сегодняшнего дня, а новое законодательство о труде явилось как бы логическим этапом на пути преобразований, проводимых в России в течение последних лет. Кроме того, сегодня невозможно рассматривать национальное трудовое право в отрыве от общемировых закономерностей и тенденций, игнорируя зарубежный опыт и международно-правовое регулирование труда, и Россия обязана приводить свое трудовое законодательство в соответствие с международными стандартами.

Изменениям, которые претерпело трудовое законодательство в июне 2006 г., подверглись положения, касающиеся нормативного регулирования трудового законодательства, регулирования трудовых отношений в сфере рабочего времени и времени отдыха работающих, в сфере оплаты труда, предоставления гарантий и компенсаций. Не остались без внимания и нормы, устанавливающие заключение, изменение и прекращение трудового договора, который был и остается основным способом регулирования отношений между работником и работодателем. Проводя реформы в сфе-

---

<sup>2</sup> СЗ РФ. 2006. № 27. Ст. 2778.

ре трудовых отношений и иных тесно связанных с ними отношений, законодатель стремится к созданию в России эффективного рынка труда, который позволил бы работникам иметь высокооплачиваемую работу и определенные условия труда, а работодателя обеспечил бы квалифицированными работниками.

Учитывая, что на современном этапе переход к цивилизованному рынку труда в России неизбежно порождает преобразование многих предприятий, сокращение числа работников, то продолжающееся падение производственной деятельности в ряде отраслей народного хозяйства влечет массовое высвобождение работников. Нередки случаи нарушения работодателями прав работников, а также незаконных увольнений. В связи с этим потребность более четкого регламентирования порядка увольнения работников ощущается сейчас наиболее остро. Именно поэтому в данной работе уделяется особое внимание вопросу о расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

Представляется, что это актуальная проблема, так как возникает множество споров, которые не могут быть урегулированы работником и работодателем без посредника и при увольнении часто ущемляются права работника, что приводит к обращению того или другого за судебной защитой.

Стратегическая цель законодателя, касающаяся реформ трудовых и производных от них отношений, заключается в том, чтобы создать в стране эффективный, цивилизованный

рынок труда, который обеспечил бы работодателя рабочей силой определенной квалификации, а работников – высокооплачиваемой работой, надлежащими условиями труда и достойным уровнем заработной платы.

Трудовое законодательство – единственная отрасль российского права, которая способна непосредственно воздействовать на основную производительную силу – людей (работников), а также защитить не только их права в процессе трудовых отношений, но и права и законные интересы работодателей, разрешить трудовые споры между сторонами этих отношений.

Законоположения ТК РФ нацелены на создание и обеспечение правовых возможностей для более свободного регулирования трудовых отношений, установления правовых гарантий для обеих сторон вплоть до судебной защиты их прав и законных интересов и распространяются на все организации, действующие на территории Российской Федерации, независимо от их формы собственности и организационно-правовой структуры.

В 2006 г. Генеральная конференция Международной организации труда (МОТ) приняла Рекомендацию № 198, получившую название в рабочей версии русского перевода как Рекомендация о трудовом правоотношении<sup>3</sup>. В этом доку-

---

<sup>3</sup> Вопросы трудового права (ежемесячный научно-практический журнал Московского общества трудового права и права социального обеспечения). 2006. № 11. С. 7—10.

менте наряду с прочим сформированы положения о национальной политике защиты прав работников в условиях индивидуального трудового правоотношения, установлены критерии определения существования индивидуального трудового правоотношения, указано на необходимость проведения мониторинга и осуществления данной Рекомендации.

Как указано в Рекомендации, государства-члены должны разрабатывать и применять национальную политику, направленную на пересмотр через определенные периоды и, в случае необходимости, внесение ясности (разъяснений, толкований) в сферу применения законодательства, других нормативных актов и их адаптацию, чтобы гарантировать эффективную защиту прав работников в трудовых отношениях. Такая политика должна содействовать экономическому росту, расширению занятости и достойному труду.

Споры, касающиеся существования и содержания индивидуального правоотношения, предлагается разрешать судом по трудовым вопросам, арбитражным органом и др.

При определении и осуществлении мер по реализации данной Рекомендации предлагается использовать механизм трехстороннего сотрудничества государства, объединения работодателей и наиболее представительных организаций работников.

Трудовое законодательство формирует и решает и другие важные задачи, в частности: достижение разумного и реального согласования интересов сторон трудовых отношений –

работодателей и работников – и государства, а также правовое регулирование отношений, производных от трудовых, в том числе процессуально-процедурных по урегулированию индивидуальных трудовых споров.

Нужно сказать, что признание рабочей силы товаром предопределило объективные экономические противоречия между сторонами трудовых отношений – работниками, реализующими свою рабочую силу, и работодателями, покупающими ее. Существование этого противоречия вполне очевидно. Оно заключается в заинтересованности работодателей минимизировать затраты на рабочую силу, а следовательно, на установление работнику возможно меньшей заработной платы и на уменьшение других материальных затрат, в частности на создание благоприятных и безопасных условий труда, с целью получения максимальной прибыли.

Что же касается интересов работников, то, напротив, они направлены на получение более высокой заработной платы, являющейся, как правило, основным источником доходов и, следовательно, благосостояния их семей.

Между тем, как показало исследование, проведенное в 2006 г. Институтом социологии РАН<sup>4</sup>, люди болезненно реагируют на «несправедливость» того, как в российском обществе распределяются деньги, блага и возможности. Вне зависимости от того, росло в последние годы их личное благопо-

---

<sup>4</sup> См.: Добрынина Е. Свобода. Неравенство. Братство // Российская газета. 2006. 3 октября.

лучие или нет, молоды они или уже в годах, люди очень остро реагировали на несправедливое, с их точки зрения, распределение доходов и частной собственности в обществе.

Разумеется, такое положение является не просто социально несправедливым, оно несет угрозу потенциального социального взрыва. Поэтому в законодательстве России должны быть закреплены реальные права на достойно оплачиваемый труд. В стране не должно быть «работающих бедных». Не должно быть заработных плат, на которые нельзя жить. Как считают компетентные специалисты, доля заработной платы в структуре распределения национального дохода должна составлять не 40 %, а не менее 70 %. Недопустимо, что затраты на заработную плату в стоимости единицы продукции в России в четыре раза меньше, чем в развитых странах<sup>5</sup>. Нельзя считать главным ресурсом в России людей, денежные доходы которых ниже прожиточного минимума. А таких в стране около 30 млн человек, и многие из них работают<sup>6</sup>. Такая социально несправедливая ситуация может породить не только новые трудовые споры, но и более серьезные социальные издержки и катаклизмы.

И если в условиях существующей в стране безработицы для работодателей во многих случаях такой разрыв в доходах населения относительно безболезнен, то для работников это вопрос жизнеобеспечения. Таким образом, субъекты трудо-

---

<sup>5</sup> См.: Российская газета. 2006. 27 декабря.

<sup>6</sup> Там же.

вых правоотношений находятся в неравном положении. Работник – экономически более слабая сторона правоотношений, ибо находится в зависимом положении от работодателя, обязан подчиняться хозяйской власти и следовать ее указаниям при выполнении трудовой функции, сохранять имущество, вверенное ему в связи с этим.

Разумеется, указанные обстоятельства и иные, уже проанализированные во многих случаях приводят к возникновению трудовых споров, как индивидуальных, так и коллективных.

Задача видится главным образом в исследовании и толковании трудовых механизмов по урегулированию индивидуальных и коллективных трудовых споров в юрисдикционных органах, которыми в первом случае являются комиссии по трудовым спорам и суды общей юрисдикции, а во втором – примирительные процедуры в примирительных комиссиях, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Как представляется, знание основных положений трудового законодательства, в частности прав и обязанностей сторон, определенных в ст. 21 и 22 ТК РФ, правовых последствий (юридической ответственности) за их нарушения, а также правовых механизмов по урегулированию индивидуальных и коллективных трудовых споров и работниками, и работодателями, будет способствовать упреждению социальной напряженности в обществе, укреплению трудовых отношений, профилактике правонарушений со стороны их

субъектов<sup>7</sup>.

В методологическом плане содержание книги выстроено в определенной логико-правовой последовательности. После некоторого теоретического рассмотрения правовых положений о трудовых отношениях анализируются правила ТК РФ о заключении, изменении и прекращении трудового договора, нарушение которых может привести к индивидуальным трудовым спорам между работниками и работодателями. В свою очередь, нарушение условий социального партнерства, в том числе зафиксированных в коллективном договоре, анализируемых в книге, чревато возникновением коллективных споров.

---

<sup>7</sup> См., напр.: *Плакся В.* Безработица: Теория и современная российская практика. М., 2004.

# **Раздел первый. Трудовые отношения: социально-правовая характеристика и основания возникновения**

## **Глава I. Трудовые отношения и их юридическое значение**

### **§ 1. Трудовые отношения: понятие, виды и юридическое значение**

Общественные отношения, урегулированные правом, характеризуются как правовые между их участниками в процессе реализации гарантированных законом предоставленных им прав и обязанностей.

Право, упорядочивая общественные отношения, стабилизируя, развивая и изменяя, придает им новое свойство – они становятся юридически значимыми, т. е. регулируются и охраняются государством.

Разновидность таких правоотношений – трудовые право-

отношения, которые в предусмотренных законом случаях являются основанием для возникновения материальной ответственности. Об этих и некоторых других отношениях и пойдет речь в данной главе.

Трудовое правоотношение является главным среди других видов правоотношений сферы трудового права, к которым в соответствии с предметом трудового права и ст. 1 ТК РФ относятся (наряду с трудовыми правоотношениями) правоотношения:

- по организации труда и управлению трудом;
- по обеспечению занятости и трудоустройства граждан у данного работодателя;
- по профессиональной подготовке;
- по переподготовке и повышению квалификации работников у данного работодателя, в том числе ученические;
- по социальному партнерству в широком смысле этого понятия;
- по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства, правил охраны труда;
- по участию работников и профсоюзов в установлении условий труда и применению норм трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- по материальной ответственности сторон трудового договора за вред, причиненный друг другу;
- процессуальные и процедурные по урегулированию индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Во всех указанных сферах трудового права, в том числе рассматриваемых трудовых отношениях, юридическая связь их субъектов определяется нормами трудового законодательства, индивидуально-трудовыми и коллективными договорами, соглашениями.

«Каждое трудовое правоотношение, – отмечает профессор В.Н. Толкунова, – характеризуется едиными для него субъектами, содержанием и основанием возникновения, определяющими в целом его самостоятельность в системе правоотношений. Нельзя соединять в одно правоотношение субъекты и содержание различных правоотношений, хотя и возникающие по поводу труда работников. Каждое из указанных девяти правоотношений сферы трудового права является самостоятельным, со своим содержанием прав и обязанностей его субъектов»<sup>8</sup>.

Трудовые правоотношения возникают в результате воздействия норм трудового права на отношения по применению наемного труда, регулируемые ст. 15 ТК РФ, в которой указано, что это *«отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой работнику работы); подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при*

---

<sup>8</sup> Толкунова В.Н. Трудовое право: Курс лекций. М., 2004. С. 61.

*обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором» (в ред. Федерального закона № 90-ФЗ).*

В этом определении выделяются признаки, позволяющие отграничить трудовые отношения от гражданских отношений, связанных с трудом. Эти признаки заключаются в следующем<sup>9</sup>.

1. При трудовом правоотношении работник включается в конкретный трудовой коллектив, подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, что не свойственно гражданско-правовым отношениям, связанным с трудом. Между тем подчинение правилам внутреннего трудового распорядка, действующим в данной организации, означает, что волевая деятельность работника осуществляется в условиях кооперативного труда. Именно он определяет действие правовых норм, регламентирующих режим рабочего времени и времени отдыха, ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, т. е. правовых институтов, специфических для трудового права.

2. Предметом трудового правоотношения является сам процесс труда работника по определенной трудовой функ-

---

<sup>9</sup> Там же. С. 60–62; Анисимов Л.Н. Трудовой договор и индивидуальные трудовые споры. М., 2004. С. 38–41.

ции в общем процессе данного производства, а предметом смежного гражданского правоотношения – сам продукт труда (изобретение, книга в авторском договоре, исполненное произведение искусства и др.). Кроме того, в отличие от гражданско-правовых отношений, допускающих представительство, т. е. возможность одного лица, обладающего соответствующими полномочиями, совершать те или иные действия от имени другого лица, работа, выполняемая в рамках трудовых отношений, всегда носит личный характер.

3. Трудовым отношениям, определенным в ст. 15 ТК РФ, присущ также признак возмездности. Выполнение работы по трудовому отношению во всех случаях предопределяет ответные действия работодателя – выплату за труд вознаграждения в форме заработной платы. Специфика этого вознаграждения (в отличие от выплачиваемого за труд вне рамок трудового отношения) состоит в том, что оно осуществляется за живой затраченный труд и его результаты. При индивидуальном труде, также носящем возмездный характер, оплачивается только результат такой деятельности: выполненные услуги, изготовленные товары и др.

4. В трудовом отношении работодатель обязан обеспечить условия труда и его охрану в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Индивидуальный труд по гражданско-правовым отношениям осуществляется самостоятельно и по своему усмотрению

нию. Лица, занимающиеся такой деятельностью, сами определяют условия выполнения той или иной работы, на которую они согласились.

Значение трудовых отношений трудно переоценить. *Во-первых*, они выступают в качестве формы выражения общественных отношений, возникающих в сфере применения труда. *Во-вторых*, в них реализуется воля государства. *В-третьих*, реализуются в этих отношениях также принципы и нормы трудового права.

Посвящая гл. 2 ТК РФ трудовым отношениям, сторонам, их правам и обязанностям, а также основаниям возникновения трудовых отношений, законодатель исходит из целей и задач трудового законодательства, которыми являются: установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда и защиты прав и интересов работников, и работодателей путем создания необходимых правовых условий достижения оптимального согласия интересов сторон трудовых отношений и интересов государства.

Трудовое право определяет важнейшие параметры правоотношений: кто может выступать в качестве участников правоотношения, при каких условиях оно возникает, какие субъективные права и обязанности следует установить в данном конкретном случае. Соответствие определенного правоотношения требованиям нормы права является его суще-

ственным признаком<sup>10</sup>. Когда связь субъектов трудового отношения противоречит нормам трудового права или не основана на нем, она рассматривается как правонарушение либо является общественным отношением, не представляющим интереса для законодателя, в связи с этим и остается вне сферы правового регулирования.

Как уже отмечалось, отношения, не урегулированные нормами права (в том числе трудового), не могут порождать каких бы то ни было юридически значимых последствий, в частности с применением наемного труда, споры рассматриваются и разрешаются в общественном порядке, без участия юрисдикционных органов государства.

В ином плане рассматриваются трудовые отношения, урегулированные нормами права. Так, работодатель, отказавшийся выполнить свои обязательства по трудовому договору относительно своевременной и в полном объеме выплаты заработной платы, принуждается действовать правомерно с помощью органов государства (судебных органов).

Трудовое правоотношение является сложным по содержанию, составу прав и обязанностей сторон, всегда возникает из правомерного волеизъявления людей и вызывает предусмотренные законом последствия. Оно, как правило, представляет собой конкретную, индивидуализированную связь между работником и работодателем. В формировании тру-

---

<sup>10</sup> См. подр.: *Сырых В.М.* Теория государства и права / Отв. ред. проф. С.А. Чибиряев. М., 1998. С. 270–275.

довых отношений наряду с волеизъявлением работника и работодателя следует учитывать локальные нормы коллективного трудового договора – правового акта, регулирующего социально-трудовые отношения в конкретной организации (на предприятии, в учреждении).

В трудовом, как и в другом правоотношении, связь между его участниками выражается через их субъективные права и обязанности, рассматриваемые ниже. Сторона трудового права является уполномоченной и имеет присущие ей субъективные права. Обе стороны трудового права обязаны действовать таким образом, чтобы обеспечить реализацию взаимных прав. Следовательно, трудовые правоотношения носят двусторонний характер. Каждый участник правоотношения выступает одновременно и управомоченным, и обязанным лицом. Он имеет право требовать исполнения обязанности от другого участника, поскольку сам исполняет в его пользу определенные действия.

Таким образом, **трудовое правоотношение** представляет собой волевою связь между работником и работодателем. Это означает, что регулируемые трудовым договором отношения неразрывно связаны с индивидуальной волей и сознанием его сторон (правоотношение становится возможным в результате их совместного волеизъявления). К примеру, работник нарушил правила внутреннего трудового распорядка. Работодатель принял решение о применении дисциплинарного воздействия к работнику за нарушение дис-

циплины труда, что, однако, не презюмирует воли работника на дисциплинарное взыскание. Иными словами, при совершении дисциплинарного или иного правонарушения волевой акт (дисциплинарный проступок) совершает только одна из сторон трудового договора – работник, и его воля вовсе не направлена на установление правоотношения, возникающего в отношении применения мер дисциплинарного воздействия.

В таких случаях смещаются свойства юридического факта с правоотношением, возникшим на его основе. Известно, что юридические факты могут возникать и помимо воли людей. Так, случайное причинение вреда работнику может происходить помимо воли потерпевшего и причинителя вреда работодателя. Однако это не само правоотношение, а совершившееся событие служит основанием для возникновения конкретного правоотношения. Само же правоотношение возникает по воле потерпевшего работника, требующего взыскания определенных сумм за причинение ему вреда, а работодатель материально ответствен за вред, причиненный работнику. В то же время потерпевший может простить причинителя вреда и не предъявлять ему исковых требований, и тогда никакого правоотношения по этому юридическому факту не возникает.

По способу реализации прав трудовые правоотношения подразделяются на *общерегулятивные, регулятивные* и *пра-*

воохранительные<sup>11</sup>.

Общерегулятивные возникают на основе норм конституционного права и принадлежат всем субъектам независимо от пола, возраста, национальности, социальных признаков. К числу этих правоотношений, безусловно, относится право свободно распоряжаться своими способностями к труду, включая *право на труд, право на защиту чести, достоинства, деловой репутации и право на компенсацию морального вреда* и др. Отличительная особенность общерегулятивных отношений состоит в том, что они не могут использоваться для отчуждения, передачи права от одного субъекта к другому: работник как субъект трудового права обладает конституционной правоспособностью от рождения и не может свои права передать, продать другим лицам даже тогда, когда не использует их. Именно поэтому нельзя передать другому право на труд или другие трудовые права – трудовые отношения признают лишь личное выполнение трудовой функции.

Правоотношения, которые регламентируются нормами трудового права и основаны на правомерных действиях их участников, признаются регулятивными. Так, заключение трудового договора на основе правил, установленных ТК

---

<sup>11</sup> Возникающие и существующие в жизни правовые отношения крайне многообразны и могут быть квалифицированы в зависимости от оснований на различные виды. Приведем устойчиво сложившиеся в юридической литературе виды правоотношений. См., напр.: Теория государства и права / Под ред. проф. В.К. Бабаева. М., 2002. С. 414–416.

РФ, предусматривает регулятивные отношения. Они и составляют суть трудовых отношений, трудового правопорядка, в их существовании и цивилизованном развитии заинтересовано общество.

Правоохранительные правоотношения возникают вследствие правонарушений. Они означают правовую связь между государственным органом, должностным лицом и правонарушителем при выявлении факта правонарушения и применении к правонарушителю юридической ответственности. Цель охранительных трудовых правоотношений – защита существующих в обществе, государстве нормально функционирующих трудовых и непосредственно связанных с ним отношений – по материальной ответственности и по трудовым договорам, которые являются отношениями охранительного характера. Они у работника могут быть, а могут и не быть.

По трудовому праву материальная ответственность и работника, и работодателя является одним из видов юридической ответственности – как санкция за трудовое правонарушение. Она отличается от материальной ответственности по гражданскому праву субъектами ответственности, условиями, а также размерами возмещения ущерба.

## **§ 2. Структура трудовых отношений**

Трудовые правоотношения имеют свою строго определенную структуру, т. е. совокупность составляющих его взаимо-

связанных элементов. Как и иные правоотношения, их целесообразно рассматривать с позиции теории государства и права, согласно которой **структура (состав) правоотношений** включает такие элементы, как субъект, объект, субъективное право и юридическая обязанность. Все они направлены на выполнение содержания конкретного правоотношения.

Субъект права как элемент правоотношения характеризуется особыми свойствами и играет достаточно активную роль в генезисе самого правоотношения. Согласно ст. 20 ТК РФ, сторонами (субъектами) трудовых отношений являются работник и работодатель, вступающие в трудовые отношения. Законодатель наделяет индивидуальных и коллективных членов общества (работников и работодателей) правом вступать в конкретные правоотношения или быть субъектами права, вступать в конкретные правоотношения и действовать сообразно установленным нормативным правовым предписаниям, нормам права. В этих целях субъекты трудового права наделяются таким важным юридическим свойством, как правосубъектность.

В связи с тем что не все субъекты в равной мере могут приобретать права и исполнять обязанности – правом определена группа физических лиц, которые, в силу недостаточного умственного развития или психического заболевания, не обладают свободной волей, – правосубъектность подразделяют на *правоспособность* и *дееспособность*.

*Правоспособность* понимается как предусмотренная нормами права способность лица иметь субъективные права и юридические обязанности. Деятельный аспект субъектов трудового права охватывается понятием *дееспособность*, которая понимается как способность субъектов права вступать в конкретные (в частности, трудовые) отношения и своими действиями приобретать права и обязанности, осуществлять и использовать их.

*Трудовая правосубъектность* (трудовая праводеспособность и деликтоспособность) предусмотрена трудовым законодательством для каждого из возможных субъектов трудового права. Она понимается как признаваемая законом правоспособность быть участником конкретных правоотношений и выступать своеобразным правовым средством включения в сферу правового регулирования субъектов общественных отношений в области труда.

Работникам и работодателям дозволяется по своему усмотрению реализовывать предоставленные им права и свободы, а также исполнять возложенные на них юридические обязанности. У гражданина абсолютная (полная) трудовая правосубъектность по общему правилу наступает с 16-летнего возраста, когда он может самостоятельно распоряжаться своими способностями к труду и уже наделен способностью отвечать за свои поступки (ст. 63 ТК РФ). Трудовая правосубъектность юридических лиц наступает в момент создания и после их государственной регистрации (п. 3 ст. 49

и п. 2 ст. 51 Гражданского кодекса РФ; далее – ГК РФ).

Основное отличие правосубъектности работодателей как юридических лиц от правосубъектности граждан состоит в том, что она не в равной мере присуща разным работодателям. Правосубъектность последних определяется целями и задачами деятельности, закрепленными в их учредительных документах (уставах). Занятие не предусмотренной уставом деятельностью является основанием ликвидации юридического лица. Объем и содержание прав и обязанностей конкретных юридических лиц, таким образом, носит не всеобщий, а специальный характер.

Современное право признает три основания для ограничения дееспособности физических лиц: 1) малолетний возраст; 2) психическая болезнь; 3) решение компетентных органов государства в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

В соответствии со ст. 63 ТК РФ правом вступления в трудовые отношения, как уже отмечалось, пользуются лица, достигшие 16-летнего возраста. В порядке исключения, предусмотренного этой статьей, в творческие организации могут приниматься при определенных условиях лица, не достигшие возраста 14 лет, для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию.

Наряду с соблюдением возрастных норм в трудовые отношения могут вступать лица только по собственной, явно

выраженной воле. Фактическая (реальная) способность реализовать трудовые обязанности зависит от конкретных возможностей и способностей человека к труду, в том числе от состояния его здоровья, включая психическое состояние.

Приговором суда работник может быть лишен права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью (ст. 45, 47, Уголовного кодекса РФ<sup>12</sup>).

Некоторые ограничения устанавливаются для лиц, поступающих на государственную службу. В частности, в соответствии со ст. 21 Федерального закона от 31 июля 1995 г. № 119-ФЗ «Об основных государственных службах Российской Федерации»<sup>13</sup> гражданин по ряду обстоятельств не может поступить на государственную службу (например, наличие двойного гражданства, занятие предпринимательской деятельностью и др.).

Согласно ст. 281 Гражданского процессуального кодекса РФ, суд может признать гражданина ограниченно дееспособным вследствие злоупотребления спиртными напитками или наркотическими веществами либо вследствие душевной болезни или слабоумия по заявлению членов его семьи, органа опеки и попечительства, психоневрологического учреждения.

Под ограничением дееспособности следует понимать, на-

---

<sup>12</sup> Уголовный кодекс РФ от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ (ред. от 30 декабря 2006 г.) // СЗ РФ. 1996. № 25. Ст. 2954; 2005. № 30 (ч. 1). Ст. 3104.

<sup>13</sup> СЗ РФ. 1995. № 31. Ст. 2990.

пример, лишение судом права гражданина самому получать заработную плату, пенсию и другие виды доходов<sup>14</sup>.

Материальные и духовные блага, в связи с которыми субъекты права вступают в правоотношения, понимаются как объекты правоотношения. В трудовых отношениях эти блага должны удовлетворять законные интересы работника и работодателя, вытекающие из условий трудового договора. Вне трудового правоотношения такое свойство утрачивает какое-либо реальное значение.

Объект правоотношения выступает тем элементом, который соединяет субъектов и побуждает их к активным действиям, т. е. к установлению правоотношения, в частности трудового, между работником и работодателем.

В теории права выделяют *четыре вида объектов общественных отношений: материальные блага, духовные блага, услуги и личные неимущественные блага*. Но нужно сказать, что вопрос об объекте правоотношений юридической наукой рассматривается неоднозначно. Указанная трактовка объекта рассматривается как совокупность разнообразных материальных и нематериальных благ, которые находятся в сфере интересов участников правоотношений, в том числе трудовых. «При таком подходе, – отмечает В.Н. Хропанюк, –

---

<sup>14</sup> О практике рассмотрения судами Российской Федерации дел об ограничении дееспособности граждан, злоупотребляющих спиртными напитками или наркотическими средствами, см.: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 4 мая 1990 г. № 4 // Сборник Постановлений Пленумов Верховного Суда РФ. 1961–1966. М., 1997. С. 96, 97.

объект правоотношения находится за пределами юридического содержания правоотношения, т. е. вне субъективных прав и обязанностей»<sup>15</sup>. В то же время права и обязанности имеют конкретное содержание и направлены на достижение определенных целей, ради которых люди вступают в правоотношения. Представляется, что права и обязанности субъектов трудовых отношений находятся в органичном единстве их назначения, конечной цели, что и есть материальные и нематериальные блага. Само удовлетворение этих благ не может находиться вне трудового отношения. Иными словами, права и обязанности не могут быть абстрактными и ориентированными «в никуда».

В трудовых отношениях материальные блага заключаются в неприкосновенности частной собственности, имущества работника и в его праве на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи (ст. 2 ТК РФ). В этой же статье в качестве одного из основных принципов регулирования трудовых отношений признается принцип обеспечения права работников на защиту своего достоинства в период трудовых отношений (личные имущественные блага), в том числе в судебном порядке. Достоинство – это самооценка личности, основанная на его оценке обществом (трудовым коллективом), внутренних убеждениях и правосознании. Достоинство того или

---

<sup>15</sup> Хропанюк В.Н. Теория государства и права. М., 1995. С. 314.

иною человека заключается в духовных и физических качествах, в частности, с точки зрения потребностей общества (трудового коллектива). Свобода же труда позволяет гражданам в области трудовых отношений оказывать другим субъектам любые услуги в сфере труда, не противоречащие закону.

Работник для своего духовного обогащения может использовать время отдыха – время, в течение которого рабочий свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению и проводить его на социально-культурных объектах работодателя.

Объект трудового правоотношения не следует смешивать с предметом *правового регулирования*. Последний понимается как система общественных отношений, урегулированных нормами права. Предмет трудового права отвечает на вопрос о том, что оно регулирует, т. е. в каких видах общественных отношений по труду поведение их участников регулируется трудовым законодательством. Предметом трудового права является не всякий труд человека, а лишь трудовые отношения в общественной организации труда и, как уже отмечалось, примыкающие, производные от них отношения, т. е. комплекс общественных отношений по труду.

Следующим элементом трудового отношения является субъективное право, представляющее собой меру возможного поведения.

Вопрос о понятии **субъективного права** в отечествен-

ной юридической литературе является дискуссионным на протяжении многих десятилетий. Так, Л.К. Рафиева предложила объединить различные точки зрения в следующие группы, рассматривающие субъективное право как: 1) притязание; 2) средства обеспечения определенного поведения обязанных лиц; 3) меру возможного или дозволенного поведения управомоченного лица; 4) дозволенность собственных действия управомоченного и возможность требовать определенного поведения обязанных лиц<sup>16</sup>.

По определению С.Н. Братуся, субъективное право – «это мера возможного поведения данного лица, обеспеченная законом и тем самым соответствующим поведением обязанных лиц»<sup>17</sup>. Данное определение с теми или иными дополнениями принято многими цивилистами и специалистами в области теории государства и права.

Разделяя названную точку зрения, полагаем, что **субъективное право – это обеспеченная законом мера возможного поведения гражданина или организации, направленного на достижение целей, связанных с удовлетворением их интересов.**

Субъективное право, как отмечалось, неразрывно связано с четвертым элементом состава правоотношения – юридической обязанностью. Они не существуют одно без другого,

---

<sup>16</sup> Рафиева Л.К. Честь и достоинство как правовые критерии // Правоведение. 1996. № 2. С. 58.

<sup>17</sup> Братусь С.Н. Субъекты гражданского права. М., 1950. С. 13.

ибо субъективное право включает правомочие требовать исполнения или соблюдения юридической обязанности. В относительных правоотношениях (в частности, в трудовых) адресатом данного требования выступает конкретное лицо – другой участник правоотношения (работодатель).

Правомочие притязания выражается в возможности привести в действие меры государственного принуждения против участников правоотношения, не выполнивших или не выполняющих должным образом или в срок свои обязанности или обязательства. Так, работник, являющийся материально ответственным лицом и причинивший ущерб работодателю, должен возместить его в полном объеме. В ином случае у другого субъекта трудового правоотношения возникает право на принудительное взыскание причиненного ущерба в судебном порядке.

**Юридическая обязанность** представляет собой меру необходимого поведения участников правоотношения, совершаемого в целях удовлетворения интересов управомоченных лиц. Субъект не может отказаться от исполнения своего обязательства в конкретном правоотношении без согласия управомоченного лица. В противном случае его значительная часть никогда не была бы завершена реальным исполнением обязательства. Например, работник не может произвольно не выполнить той или иной части своих обязательств по трудовому договору без согласия работодателя.

В теории права выделяют три вида юридических обязан-

ностей: 1) активное поведение, активные действия; 2) воздержание от действий; 3) претерпевание примененных санкций.

В трудовых, равно как и в других правоотношениях, активное поведение, активные положительные действия совершаются (должны совершаться) в пользу других участников правоотношений – управомоченных лиц. Например, по заключенному трудовому договору между работодателем и работником последний обязуется лично выполнять определенную этим договором трудовую функцию (определенную работу или услуги). Юридическая обязанность в данном случае предписывает совершение *активных действий*, направленных на реализацию права работодателя получить (иметь) результаты выполнения работником взятых на себя обязательств в конкретном трудовом отношении.

Юридическая обязанность выражается также в определенных случаях в необходимости воздержаться от действий, запрещенных нормами трудового права. Например, в случаях, предусмотренных ст. 243 ТК РФ («Случаи полной материальной ответственности»), работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, и также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка. В связи с этим работодатели должны воздерживаться от за-

ключения с указанными работниками договоров о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности. Такие юридические обязанности носят пассивный характер, так как требуют от участника трудового правоотношения воздержаться от запрещенных законом действий.

Работник должен претерпевать санкции, в частности, за нарушение трудовой дисциплины в виде дисциплинарных взысканий, налагаемых работодателем в соответствии со ст. 192 ТК РФ, равно как и за причинение последнему материального ущерба (ст. 238, 241, 243, 245 ТК РФ).

Как видно из изложенного, юридические права и обязанности в трудовом правоотношении – это не само поведение субъектов, а предоставление возможности или необходимости определенного поведения, предусмотренного нормами права. Реализация субъективности юридических прав и обязанностей означает их воздействие на поведение участников правоотношений, воплощение заложенной в них меры дозволенного и должного поведения в реальные общественные отношения в сфере труда.

### **§ 3. Основания возникновения трудового отношения и его содержание**

Согласно ст. 16 ТК РФ, отношения между работником и работодателем возникают на основе заключенного меж-

ду ними трудового договора, который закрепляет юридическую связь субъектов трудового права, регулируемую посредством его норм государством.

Современное трудовое законодательство четко дифференцирует основания возникновения трудовых правоотношений, предусматривающих, как уже отмечено, заключение трудового договора между работником и работодателем в результате:

1) избрания (выборов) на должность (ст. 17 ТК РФ). Например, в соответствии с Федеральным законом от 26 декабря 1995 г. № 208 «Об акционерных обществах»<sup>18</sup> директор, генеральный директор акционерного общества избираются общим собранием акционеров или назначаются советом директоров (наблюдательным советом), если решение этого вопроса отнесено уставом общества к компетенции совета директоров (наблюдательного совета) общества. Следовательно, руководитель акционерного общества (его единоличный исполнительный орган) может быть избран на общем собрании акционеров, а факт избрания служит основанием для заключения трудового договора. Другой пример: в Федеральном законе от 19 июня 1998 г. № 115-ФЗ «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)»<sup>19</sup> прямо предусматривается необходимость избрания генерального директора такого предпри-

---

<sup>18</sup> СЗ РФ. 1995. № 1. Ст. 1.

<sup>19</sup> СЗ РФ. 1998. № 30. Ст. 3611.

ятия общим собранием акционеров на срок, определенный уставом данного юридического лица, но не свыше трех лет;

2) избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности (ст. 18 ТК РФ). Такое основание для заключения трудового договора характерно для научно-педагогических работников образовательных учреждений высшего профессионального образования, которые избираются по конкурсу<sup>20</sup> на основании Федерального закона от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании»<sup>21</sup> и Положения о порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава образовательных учреждений высшего профессионального образования РФ, утвержденного приказом Министерства образования РФ от 26 ноября 2002 г. № 4114<sup>22</sup>.

3) назначения на должность или утверждения в должности на основании заключения трудового договора (ст. 19 ТК РФ). Так, ст. 275 ТК РФ предусматривает, что заключению трудового договора с руководителем организации могут предшествовать различные процедуры: проведение конкурса, избрание или назначение на должность и др. Иными словами, трудовые отношения в этих случаях возникают из сложного юридического факта. Назначение на долж-

---

<sup>20</sup> См. подр.: *Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л.* Особенности регулирования труда педагогических работников // Трудовое право. 2004. № 6. С. 50–60.

<sup>21</sup> СЗ РФ. 1996. № 35. Ст. 4135.

<sup>22</sup> См.: Российская газета. 2003. 18 января.

ность как основание заключения трудового договора и возникновения правоотношения прямо указано в ст. 21 Федерального закона от 31 июля 1995 г. № 119-ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации»<sup>23</sup>, например, для государственных служащих категории «Б» и на государственные должности государственной службы категории «В»;

4) направления на работу уполномоченными органами в счет установленной квоты. Такое направление может иметь место в отношении лиц, нуждающихся в повышенной социальной защите (например, инвалидов, лиц моложе 18 лет);

5) судебного решения о заключении трудового договора. Судебное решение играет роль юридического факта в случаях необоснованного отказа в приеме на работу. Такой отказ, согласно ст. 64 ТК РФ, может быть обжалован в суд. Признав незаконным отказ в приеме на работу, суд выносит решение, обязывающее работодателя заключить с работником трудовой договор;

6) фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя либо его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен. В то же время фактический допуск работника к работе влечет за собой обязанность работодателя оформить с ним трудовой договор в письменной форме (ст. 67 ТК РФ).

---

<sup>23</sup> СЗ РФ. 1995. № 31. С. 2990.

Рассматриваемая ст. 16 ТК РФ определяет юридические факты, порождающие трудовые отношения, т. е. основания возникновения трудовых отношений. Для абсолютного их большинства достаточно заключить трудовой договор, и других юридических фактов не требуется.

Главная функция трудового договора состоит в том, что именно он порождает трудовые правоотношения и существование его во времени. В подавляющем большинстве случаев трудовые договоры заключаются на неопределенный срок, когда момент их прекращения заранее не устанавливается, что соответствует ст. 58 ТК РФ. Тем самым законодатель рассчитывает на стабильность трудовых отношений, что в принципе соответствует интересам как работника, так и работодателя и, разумеется, интересам общества в целом.

В данном контексте необходимо отметить, что стабильность трудовых отношений в значительной степени зависит от качества социального партнерства сторон трудового отношения. Работники и работодатели являются, как мы уже подробно рассмотрели, сторонами не только последнего, но и социального партнерства (ст. 25 ТК РФ) в лице уполномоченных в установленном порядке представителей<sup>24</sup>.

Содержанием трудового отношения являются основные права и обязанности работника (ст. 21 ТК РФ) и работода-

---

<sup>24</sup> См. подр.: Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Социальное партнерство в сфере труда и социальная защита населения // Трудовое право. 2002. № 5. С. 51–60; № 6. С. 64–71.

теля.

Основные права и обязанности работника – это основные права и обязанности лица, вступившего в трудовые отношения путем заключения трудового договора<sup>25</sup>. В соответствии со ст. 37 Конституции РФ каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. В статье 2 ТК РФ юридически закрепляется более содержательное и конкретное положение гражданина в системе общественных отношений в сфере труда. Эта статья гласит: «Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются: свобода труда, включая **право на труд**, на который каждый свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности...»

Указанный принцип корреспондируется с рядом документов международного характера и международных стандар-

---

<sup>25</sup> См. также, напр.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. проф. К.Н. Гусова. М., 2002. С. 53–58; Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. проф. Ю.П. Орловского. М., 2002. С. 60–67; Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. С.А. Панина. М., 2002. С. 83–90; *Коршунов Ю.Н., Кучма М.И., Шеломов Б.А.* Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М., 2002 (см. комментарий к ст. 20 ТК РФ); *Миронов В.И.* Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М., 2002. С. 42–44.

тов в области прав человека<sup>26</sup>. Так, в ст. 23 Всеобщей декларации прав человека, принятой Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г.<sup>27</sup>, в качестве неотъемлемых и неотчуждаемых прав человека, в частности, провозглашены право на труд и свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы. Уже в качестве правовой нормы указанное в Декларации положение закреплено в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах 1966 г.<sup>28</sup> В статье 6 этого документа сформулировано, что «государства признают право на труд, которое включает право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом...»

Более развернутое толкование права на труд содержится в Европейской социальной хартии 1961 г. (в ред. 1996 г.)<sup>29</sup>, принятой в рамках Совета Европы. К примеру, в ст. 1 «Право на труд» части II этого документа установлено: «В целях обеспечения эффективного осуществления права на труд Стороны обязуются:

1) признать одной из своих основных целей и обязанностей достижение и поддержание как можно более высокого и

---

<sup>26</sup> См., напр.: *Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л.* Комментарий к законодательству о труде современной России. М., 1996. С. 8—32.

<sup>27</sup> Международное гуманитарное право в документах // Составители: проф. Ю.М. Колосов и доц. И.И. Котляр. М., 1996. С. 23—28.

<sup>28</sup> Там же. С. 29—39.

<sup>29</sup> Европейская социальная хартия. Страсбург, 2003.

стабильного уровня занятости, имея ввиду достижение полной занятости;

2) обеспечить эффективную защиту права трудящихся зарабатывать себе на жизнь трудом по свободно избранной специальности;

3) создать или поддерживать для всех трудящихся бесплатные службы по трудоустройству;

4) обеспечить или содействовать обеспечению соответствующей профессиональной ориентации профессиональной подготовки и переподготовки».

В настоящее время среди субъектов международно-правового регулирования труда, в том числе права на труд и условия его реализации, важное место занимает МОТ. Положения ТК РФ, касающиеся, в частности, прав и обязанностей работника, рассматриваются в тесной связи с положениями конвенций и рекомендаций МОТ.

В силу ст. 10 ТК РФ принципы и нормы международного права являются составной частью российской правовой системы. Если международным договором Российской Федерации установлены другие правила, чем предусмотренные законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, то применяются правила международного договора.

Право на труд и свободу труда заключается в том, что каждому человеку и гражданину в соответствии с основными принципами регулирования трудовых отношений (ст.

2 ТК РФ) обеспечено право свободно распоряжаться своими способностями к труду, т. е. добровольно и самостоятельно решать вопрос о своей деятельности, начиная с решения принципиального вопроса: заниматься трудовой деятельностью или нет. Конституция РФ и ТК РФ не предусматривают юридической обязанности трудиться. Каждый имеет право выбирать род деятельности: заниматься предпринимательством или избирать свободную профессию, работать по гражданско-правовым отношениям или заключить с работодателем трудовой договор, принимая во внимание, что в сфере труда запрещена дискриминация и каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав (ст. 3 ТК РФ).

Право на труд предусматривает также обязанность для государства принимать меры по реализации этого права. Это предполагает проведение определенной социально-экономической политики и систему гарантий, обеспечивающих свободное вступление в трудовые отношения и выход из них, беспрепятственное осуществление субъективных прав, восстановление нарушенных прав, в том числе запрещение принудительного труда (ст. 4 ТК РФ).

Согласно ст. 21 ТК РФ, работник имеет право на:

*заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены данным Кодексом, иными федеральными законами;*  
*предоставление ему работы, обусловленной трудовым*

договором;

рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором (в ред. Федерального закона № 90-ФЗ);

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте; профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном названным выше Кодексом, иными федеральными законами;

объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

участие в управлении организацией в предусмотренных данным Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах; ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений че-

*рез своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;*

*защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;*

*разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;*

*возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами (в ред. Федерального закона № 90-ФЗ);*

*обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.*

**Работник обязан:**

*добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;*

*соблюдать правила внутреннего трудового распорядка (в ред. Федерального закона № 90-ФЗ);*

*соблюдать трудовую дисциплину;*

*выполнять установленные нормы труда;*

*соблюдать требования по охране и обеспечению безопасности труда;*

*бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за со-*

хранность этого имущества) и других работников (в ред. Федерального закона № 90-ФЗ);

*незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) (в ред. Федерального закона № 90-ФЗ)».*

Следует отметить принципиальную особенность конструкции этой нормы ТК РФ: изложение в одной статье прав и обязанностей работника в трудовых отношениях подчеркивает их неразрывность<sup>30</sup>. *Права и обязанности работника взаимосвязаны, поскольку права работника корреспондируются с обязанностями. С правами работника соотносятся обязанности работодателя, что обуславливает их соблюдение.*

Рассмотрев субъективные права и юридические обязанности работника, раскроем аналогичные права и юридические обязанности другой стороны трудового правоотношения – работодателя, которые тесно связаны с правами и обязанностями работника (ст. 22 ТК РФ), ибо только в комплексе взаимные права и обязанности тех и других образуют фундамент содержания трудового договора – основу оптималь-

---

<sup>30</sup> См.: Анисимов А.Л. Основные права и обязанности работника // Трудовое право. 2004. № 2.

ного согласования интересов сторон трудового отношения и интересов государства<sup>31</sup>.

Как самостоятельная правовая категория понятие «работодатель» стало употребляться в ст. 15 КЗоТ РФ с 12 мая 1998 г. в качестве стороны в трудовом договоре (контракте) наряду с понятием «работники» в Федеральном законе от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Оно означало, с одной стороны, собирательное понятие «организация» в виде предприятия и учреждения, с другой – работодателя как юридическое лицо, представляемое его руководителем. Термин «работодатель» получил официальный статус в Федеральном законе от 11 марта 1992 г. № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях»<sup>32</sup> и Федеральном законе от 23 ноября 1995 г. № 175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»<sup>33</sup>.

В соответствии со ст. 20 ТК РФ **работодателем** является *физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.*

---

<sup>31</sup> Также см.: Анисимов А.Л. Основные права и обязанности работодателя // Трудовое право. 2004. № 3. С. 61–68.

<sup>32</sup> Российская газета. 1992. 28 апреля.

<sup>33</sup> СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4557.

Согласно ТК РФ работодателями – физическими лицами признаются физические лица:

зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности (далее – работодатели – индивидуальные предприниматели). Физические лица, осуществляющие в нарушение требований федеральных законов указанную деятельность без государственной регистрации и (или) лицензирования, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления этой деятельности, не освобождаются от исполнения обязанностей, возложенных ТК РФ на работодателей – индивидуальных предпринимателей;

физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (далее – работодатели – физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями).

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся ра-

ботодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

Заключать трудовые договоры в качестве работодателей имеют право физические лица, достигшие 18 лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме, а также лица, не достигшие указанного возраста, – со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме.

Физические лица, имеющие самостоятельный доход, достигшие 18 лет, но ограниченные судом в дееспособности, имеют право с письменного согласия попечителей заключать трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

От имени физических лиц, имеющих самостоятельный доход, достигших 18 лет, но признанных судом недееспособными, их опекунами могут заключаться трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания этих физических лиц и помощи им по ведению домашнего хозяйства.

Несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет, за

исключением несовершеннолетних, приобретших гражданскую дееспособность в полном объеме, могут заключать трудовые договоры с работниками при наличии собственных заработка, стипендии, иных доходов и с письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей).

В случаях, предусмотренных ч. 8 — 10 ст. 20 ТК РФ, законные представители (родители, опекуны, попечители) физических лиц, выступающих в качестве работодателей, несут дополнительную ответственность по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений, включая обязательства по выплате заработной платы.

По вытекающим из трудовых отношений обязательствам работодателей – учреждений, финансируемых полностью или частично собственником (учредителем), а также работодателей – казенных предприятий дополнительную ответственность несет собственник (учредитель) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (в ред. Федерального закона № 90-ФЗ).

Вместе с тем не все практические и научные работники разделяют такое понятие, мотивируя это тем, что работодатель является и субъектом правоотношений, предоставляющим работу по гражданско-правовому договору<sup>34</sup>. Так,

---

<sup>34</sup> См., напр.: *Бойченко Т.А.* Понятие «работодатель» и признание правовой правосубъективности // *Трудовое право.* 2001. № 3. С. 36.

в частности, В.Н. Скобелкин отмечает, что стороной, противостоящей работнику в трудовом правоотношении, как правило, считается предприятие (объединение), учреждение, организация. В то же время в ГК РФ термин «организация» употребляется как собирательное название в определении любого юридического лица, следовательно, и хозяйственных образований. Как считает В.Н. Скобелкин, такая замена является не самым лучшим вариантом. Это подтверждается тем, что ГК РФ употребляет и термины «предприятие», «унитарное предприятие», «учреждение», а поэтому считается допустимым в качестве субъекта трудового правоотношения использовать в литературе и законодательстве в общей связи указанные термины («предприятие», «учреждение», «организация»), равно как и в соответствии с ГК РФ триаду можно заменить терминами «предприятие» или «организация»<sup>35</sup>.

В Федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» предпринята попытка сопоставить значение терминов гражданского и трудового законодательства, обозначающих, по существу, одинаковые категории. Так, в ст. 3 этого Закона применяются два основных термина, касающихся рассматриваемого вопроса:

1) «организация» – предприятие, учреждение, организация – независимо от форм собственности и организационно-управленческой подчиненности;

---

<sup>35</sup> См.: Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. М., 1999.С. 200, 201.

2) «работодатель» в виде организации (юридического лица), возглавляемой и представляемой ее руководителем (администрацией), либо физическое лицо, с которым так или иначе работник находится в трудовых отношениях<sup>36</sup>.

*Юридическом лицом* являются организации, преследующие, как правило, в качестве основной цели деятельности извлечение прибыли (коммерческие организации) либо не имеющие извлечение прибыли в качестве основной цели (некоммерческие организации) и не распределяющие полученную прибыль между участниками. Коммерческие организации создаются в форме хозяйственных товариществ и обществ, производственных кооперативов, государственных и муниципальных унитарных предприятий, а некоммерческие организации – в форме потребительских кооперативов, общественных или религиозных организаций, благотворительных и иных фондов.

*Индивидуальный предприниматель* без образования юридического лица вступает в трудовое отношение, заключает трудовой договор с работником для осуществления предпринимательской деятельности. При этом его следует отличать от работодателей, заключивших трудовые договоры для удовлетворения личных потребностей.

Понятие «работодатель» (предприятие, организация, учреждение, индивидуальный предприниматель, обще-

---

<sup>36</sup> См.: Словарь по трудовому праву / Отв. ред. проф. Ю.М. Орловский. М., 1998. С. 387–389.

ственная организация и др.) нуждается, на наш взгляд, в конкретизации признаков его трудовой правосубъектности<sup>37</sup>.

Как известно, предмет и метод правового регулирования являются категориями, характеризующими особую отрасль российского права. Различные общественные отношения, регулируемые отраслями российского права, также имеют свою специфику. Одним из ее показателей являются субъекты, участвующие в этих отношениях, их права и обязанности.

**Права и обязанности работодателя** как субъекта трудового отношения, скоординированные с соответствующими обязанностями и правами работника<sup>38</sup>, юридически закреплены в ст. 22 ТК РФ. В частности, работодатель имеет право:

*заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены названным Кодексом, иными федеральными законами;*

*вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;*

*поощрять работников за добросовестный, эффективный труд;*

*требовать от работников исполнения ими трудовых*

---

<sup>37</sup> См., напр.: Бойченко Т.А. Указ. соч. // Трудовое право. 2001. № 3. С. 35–40.

<sup>38</sup> См., напр.: Крапивин О.М., Власов В.М. Работодатель: права и обязанности. М., 2004; Анисимов Л.Н. Трудовой кодекс для новой России. М., 2002; Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Комментарий к законодательству о труде современной России. М., 2003. С. 22–75, 119–222.

*обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации (в ред. Федерального закона № 90-ФЗ);*

*привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном названным Кодексом, иными федеральными законами;*

*принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) (в ред. Федерального закона № 90-ФЗ);*

*создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.*

**Работодатель обязан:**

*соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;*

*предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;*

*обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;*

*обеспечивать работников оборудованием, инструмента-*

ми, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

обеспечивать работникам равную плату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с названным выше Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном названным выше Кодексом;

предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфе-

*ре деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;*

*рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;*

*создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных названным выше Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;*

*обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;*

*осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;*

*возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;*

*исполнять иные обязанности, предусмотренные трудо-*

*вым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами (в ред. Федерального закона № 90-ФЗ).*

Исследование ст. 22 ТК РФ показывает, что перечень основных прав и обязанностей работодателя не является исчерпывающим. Эта норма указывает на то, что работодатель должен исполнять и другие обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, социально-трудовыми соглашениями и индивидуальными трудовыми договорами<sup>39</sup>.

---

<sup>39</sup> См. подр.: *Анисимов А.Л.* Основные права и обязанности работодателя // Трудовое право. 2004. № 3.

**Раздел второй. Нарушение условий трудового договора, порядка его заключения, изменения и прекращения – основание для возникновения индивидуального трудового спора**

**Глава II. Трудовой договор: общее положение и порядок заключения**

**§ 1. Понятие, стороны, содержание, сроки трудового договора и порядок вступления его в силу**

Современные социально-экономические условия – многообразие форм собственности, рыночные отношения, внедрение новых методов хозяйствования, свобода предпринимательской деятельности, формирование рынка труда – неизбежно вносят коррективы в содержание трудовых отно-

шений и в правовое положение субъектов этой деятельности, а также в содержание категории «право на труд».

С момента образования Российской Федерации как самостоятельного и независимого государства, с принятием Декларации о государственном суверенитете России начался новый этап в развитии российского трудового права. Он характеризуется, с одной стороны, расширением договорного регулирования, а с другой – установлением императивных норм с целью нейтрализовать негативное воздействие рынка на трудовые отношения (отсутствие гарантий предоставления работы, наличие неконкурентоспособных организаций, ухудшение по объективным причинам финансового положения хозяйствующих субъектов и др.).

Трудовое право России всегда имело социальную направленность, что присуще и современному этапу его развития<sup>40</sup>. Современное трудовое право регулирует трудовые отношения, базирующиеся на различных формах собственности (частная, государственная, муниципальная, общественная и иные), в связи с различным уровнем регулирования труда работников. Организация рыночной структуры в регулировании трудовых отношений более свободна, чем бюджетная организация. Закон разграничивает отношения, возникающие из трудового договора, и отношения работника, например, с хозяйственным товариществом, вытекающие, скажем,

---

<sup>40</sup> См.: Шеломов Б. Трудовой кодекс переходного периода // Кадровик. 2002. № 4. С. 28–34.

из членства в данной организации. Тем не менее индивидуальный трудовой договор был и остается основным способом регулирования трудовых отношений между работниками и работодателями<sup>41</sup>. Он занимает центральное место в российском трудовом праве, поскольку является основной организационно-правовой формой установления и осуществления во времени трудового правоотношения<sup>42</sup>.

В соответствии со ст. 56 ТК РФ под **трудовым договором** понимается **правовой акт – соглашение между работником и работодателем**<sup>43</sup>, *согласно которому работник (рабочий, педагог, методист и т. д.) обязуется лично выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, действующему у данного работодателя, а работодатель обязуется предоставить работнику ра-*

---

<sup>41</sup> См. также, напр.: Шкатулла В. Новый порядок заключения трудового договора // Кадровик. 2002. № 4. С. 35–49; Силин А.А. Проблемы демократизации трудовых отношений и международный опыт (к принятию Трудового кодекса РФ) // Трудовое право. 2002. № 6. С. 10–16.

<sup>42</sup> Также см.: Анисимов Л.Н. Индивидуальный трудовой договор (контракт) как основной метод регулирования трудовых отношений // Трудовое и социальное право России / Под ред. проф. Л.Н. Анисимова. М., 2001. С. 125–203.

<sup>43</sup> В соответствии с Федеральным законом, подписанным Президентом РФ 6 мая 1998 г., в текст ст. 15 ранее действовавшего КЗоТ РФ внесены изменения и дополнения. В частности, слово «трудоустроенный» в соответствующих падежах заменено словом «работник» в соответствующих падежах, слова «предприятие, учреждение, организация» в соответствующих падежах заменены словами «работодатель (физическое либо юридическое лицо)».

боту по обусловленной трудовой функции, выплачивать работнику своевременно и в полном размере заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон. Кроме того, из смысла этой статьи вытекает, что работодатель не может без согласия работника (кроме особых случаев, предусмотренных в законе) поручить ему выполнение работы, не обусловленной трудовым договором. Так, преподавателя по трудовому праву нельзя обязать вести занятия по административному или иному праву, а методиста – выполнять должностные обязанности секретаря<sup>44</sup>.

Определение трудового договора, данное в ст. 56 ТК РФ, равно как и любое, нельзя считать всеобъемлющим (полным). Поэтому наука трудового права рассматривает понятие «трудовой договор» как бы в трех взаимосвязанных измерениях: во-первых, как одну из важнейших форм реализации права на труд; во-вторых, как основание возникновения и временного существования трудовых отношений; в-третьих, как институт трудового права, объединяющий его нормы, регулирующие эти отношения<sup>45</sup>.

Формирование рынка труда базируется на свободном

---

<sup>44</sup> Также см., например: *Куренной А.М.* Трудовое право на пути к рынку. М., 1995. С. 61–63; *Анисимов Л.Н.* Трудовые правоотношения на современном этапе: вопросы, ответы, комментарии. М., 1993. С. 17–19; Трудовое и социальное право России / Под ред. проф. Л.Н. Анисимова. М., 2001. С. 125, 126.

<sup>45</sup> Также см.: Трудовое право: Учеб. / Под ред. проф. О.В. Смирнова. М., 1996. С. 158.

стремлении граждан найти подходящую для себя работу и волеизъявлении работодателей, когда они имеют возможность такую работу предоставить. При этом граждане на рынке труда реализуют право на труд, зафиксированное в Трудовом кодексе, и право свободно распоряжаться своими способностями к труду, вытекающее из ст. 37 Конституции РФ, которое в настоящее время осуществляется в следующих формах: в виде заключения трудового договора, посредством вступления в члены кооперативной организации или акционерного общества, поступления на государственную службу, занятия индивидуальной и частнопредпринимательской трудовой деятельностью. При этом следует ограничивать трудовой договор от смежных с ним гражданско-правовых договоров, таких, как:

а) **договор подряда**, выполняемый личным трудом гражданина (подрядчика). По этому договору одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее результат заказчику, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его (ст. 702 ГК РФ).

Договор подряда заключается на изготовление или переработку (обработку) вещи либо на выполнение другой работы с передачей ее результата заказчику (ст. 703 ГК РФ). Если договором подряда не предусмотрена предварительная оплата выполненной работы или отдельных ее этапов, заказчик обязан уплатить подрядчику обусловленную цену после

окончательной сдачи результатов работы при условии, что работа выполнена надлежащим образом и в согласованный срок либо с согласия заказчика досрочно (ст. 711 ГК РФ);

б) **договор поручения**, по которому одна сторона (поверенный) обязуется совершить от имени и за счет другой стороны (доверителя) определенные юридические действия (ст. 971 ГК РФ). Доверитель обязан уплатить поверенному вознаграждение, если это предусмотрено законом, иными правовыми актами или договором поручения (ст. 972 ГК РФ);

в) **договор возмездного оказания услуг** (медицинских, аудиторских, консультационных, информационных, услуг по обучению и др.). Согласно этому договору исполнитель обязуется по заданию заказчика оказать услуги (совершить определенные действия или осуществить определенную деятельность), а заказчик обязуется оплатить эти услуги в сроки и в порядке, которые указаны в договоре (ст. 779 и 781 ГК РФ);

г) **договор о выполнении научно-исследовательских работ, опытно-конструкторских и технологических работ** (ст. 769 ГК РФ). По договору о выполнении научно-исследовательских работ исполнитель обязуется провести обусловленные техническим заданием заказчика научные исследования, а по договору о выполнении опытно-конструкторских и технологических работ – разработать образец нового изделия, конструкторскую документацию на него или новую технологию, а заказчик обязуется принять работу

и оплатить ее.

Итак, выделим несколько признаков, позволяющих отграничить трудовой договор от гражданско-правового:

- 1) *личный признак* (выполнение работы личным трудом и включение работника в производственную деятельность предприятия – зачисление в штат);
- 2) *организационный признак* (подчинение работника внутреннему трудовому распорядку; его составным элементом является выполнение при труде распоряжений работодателя, за ненадлежащее выполнение которых работник может нести дисциплинарную ответственность);
- 3) *предметный признак* (выполнение работ определенно-го рода, а не разового задания);
- 4) *защитный признак* (степень социальной защищенности).

Важность разграничения трудовых и гражданско-правовых договоров состоит в том, что в практике хозяйственной деятельности нередко заключаются так называемые трудовые соглашения или просто соглашения, правовая природа которых неоднородна. Под таким названием могут скрываться как трудовой договор, так и договор подряда. Например, оба договора предполагают выполнение определенной работы за вознаграждение, однако правовые последствия их различны, ввиду того что правоотношение, возникающее по трудовому договору, регулируется трудовым правом, а правоотношение между подрядчиком и заказчиком – граждан-

ским. Заметим также, что само наименование документа не является достаточным основанием разграничения трудового и гражданско-правового договоров. Единственным критерием такого может выступать лишь детальное исследование.

Фактическая реализация права на труд в одних случаях целиком определяется желанием гражданина (например, при индивидуальной и частнопредпринимательской деятельности), в других – зависит от согласия работодателя (другой стороны трудового договора), в третьих – обуславливается дополнительными юридическими фактами (избранием или назначением на должность и т. д.). Словом, в настоящее время из всех форм (способов) реализации права граждан на участие в трудовых отношениях именно **трудо-вой договор** (из всего предложенного законодателем) лучше всего отвечает потребностям рыночных трудовых отношений, основанных на наемном характере труда. Являясь основанием возникновения и существования во времени трудовых правоотношений, трудовой договор выполняет функцию их специфического регулятора. Он призван индивидуализировать трудовые правоотношения применительно к личности работника и работодателя. Посредством трудового договора осуществляется обычно включение гражданина-работника в трудовой коллектив организации. С момента заключения трудового договора гражданин становится работником данной организации и на него полностью распространяется трудовое законодательство и действие локальных

правовых актов нормативного характера, принятых в этой организации по трудовым вопросам.

В данном случае считаем целесообразным обратить внимание на правовое содержание, сущность и сферу действия **локальных нормативных актов**, некоторые из которых (например, правила внутреннего трудового распорядка организации) должны быть известны работнику еще до заключения трудового договора с работодателем. Локальные нормативные акты, как подзаконные источники права в области трудовых отношений, стоят на низшем уровне юридической иерархии и имеют ограниченную сферу действия (в пределах конкретной организации). Согласно ст. 8 ТК РФ, они не должны противоречить законам и подзаконным актам более высокого уровня.

Локальные нормативные акты о труде принимаются руководителем организации в пределах его компетенции как самостоятельно, так и с участием работников или их представителей. Их основное назначение состоит в конкретизации нормативных правовых актов более высокого уровня с учетом особенностей организации труда и условий в той или иной организации, в повышении уровня гарантий, предоставляемых работникам указанными актами, а также в установлении условий труда, определение которых является компетенцией работодателя. Принимаемые в организации нормативные правовые акты, в частности работодателем единолично и по согласованию с представителями работни-

ков, могут также восполнять пробелы в праве и осуществлять первичное правовое регулирование при отсутствии соответствующих актов, принимаемых государственными органами или социальными партнерами на том или ином уровнях. Единолично работодателем (без учета мнения представительного органа работников) принимаются: *штатное расписание, должностные инструкции и квалификационные характеристики, приказы, распоряжения, имеющие нормативное содержание.*

В ТК РФ установлено, что локальные акты, касающиеся условий труда, по общему правилу принимаются с учетом мнения представительного органа работников. Так, принимаются локальные нормы, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ). В качестве гарантии для работников установлено, что эти нормы не могут быть введены ранее чем через два месяца со дня предупреждения об этом работников. В соответствии с ч. 3 ст. 135 ТК РФ система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за выполнение работы в ночное время, выходные, нерабочие и праздничные дни, сверхурочной работы и в других случаях, устанавливается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Иными словами, работодатель не принимает единолично, например, положение об оплате труда как локальный нормативный акт. Он должен его согласовать, и не с любым представительным органом организации, а, как прямо

указано в ст. 135 ТК РФ, именно с профсоюзным органом.

Далее следует указать, что правила внутреннего трудового распорядка организации как ее локальный нормативный акт, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений (ст. 189 ТК РФ) утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 190 ТК РФ). Порядок учета мнения выборного профсоюзного органа, представляющего интересы работников организации при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, определен в ст. 372 ТК РФ (несмотря на то что правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт организации, а не акт-соглашение, они, как правило, являются приложением к коллективному договору). Например, согласно ст. 372 ТК РФ, работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный профсоюзный орган. Последний не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта направляет работодателю мотивированное мнение по нему в письменной форме. Если при переговорах выясняется неизбежность получения отрицательного результата, работодатель вправе принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд.

Действие локальных нормативных актов о труде распространяется на всех работников данной организации или отдельные категории работников, например, в случае установления дополнительных отпусков женщинам с семейными обязанностями. Они могут приниматься на определенный срок или без указания срока действия. Локальные нормы о труде охватывают практически все сферы трудовой деятельности (рабочее время, оплата труда, время отдыха, дисциплина труда, охрана труда, социально-бытовые льготы работникам и др.).

Локальные нормативные акты необходимо отличать от *коллективного договора*, который представляет собой нормативное соглашение, принимаемое в договорном порядке (ст. 40, 41 ТК РФ). Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются обычно по инициативе работодателя (ст. 8 ТК РФ). Они дополняют государственное и коллективно-договорное регулирование (на отраслевом, территориальном, профессиональном уровне).

Юридическое значение трудового договора, как отмечалось ранее, не ограничивается только установлением конкретного трудового правоотношения. Он служит также основанием существования и развития трудового правоотношения, т. е. изменение сторонами условий трудового договора означает обычно переводы и перемещения по работе (изменение трудовых правоотношений), а его расторжение – прекращение трудовых правоотношений. Посредством за-

ключения трудового договора реализуется принцип свободы труда. Каждый гражданин России имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (ч. 1 ст. 37 Конституции РФ). При этом он может заниматься предпринимательской деятельностью сам или вступать в договорные отношения с другими предпринимателями либо с государственными хозяйственными структурами.

Понятие трудового договора шире, чем его определение. Для его раскрытия надо учитывать определение не только трудового договора, но и его функций, значения (т. е. народнохозяйственную и правовую роль). **Главная функция трудового договора состоит в том, что именно он порождает трудовое правоотношение и существование его во времени. При этом трудовой договор выполняет функцию регулятора.**

Предметом трудового договора является «рабочая сила» конкретного человека как совокупность его физических и духовных способностей. Существенно заметить, что, хотя рабочая сила является товаром, она неотделима от его носителя – человека, поэтому рабочая сила не переходит в собственность покупателя, а передается ему во временное пользование. «Таким образом, – отмечает В.М. Пустозерова, – с экономической точки зрения трудовой договор – это договор купли-продажи рабочей силы, а по юридической при-

роде – это договор найма труда»<sup>46</sup>. Не менее важной функцией трудового договора является то, что он служит правовой формой организации труда на предприятии (в организации, учреждении). Через него распределяются рабочая сила на производстве и трудовые обязанности работников.

К основной обязанности работника по трудовому договору относится прежде всего **личное выполнение трудовой функции** в общем процессе труда данного трудового коллектива как проявление во времени его общей и специальной трудоспособности. Помимо этого по трудовому договору работник должен выполнять и другую обязанность: подчиняться внутреннему трудовому распорядку того предприятия (организации, учреждения), с которым он заключил индивидуальный трудовой договор.

Основой всякого договора является *соглашение сторон*. Существо трудового договора составляет соглашение о трудовой функции работника, т. е. о выполнении им работы по определенной специальности, квалификации или должности. Установление трудовой функции в договорном порядке свидетельствует о том, что конкретные формы приложения труда любого работника определяются доброй волей, свободным выбором и интересами предприятия в лице администрации. Практика показывает, что в ряде случаев трудовые споры, связанные с вознаграждением за труд, с переводом или перемещением по работе и т. п., возникают толь-

---

<sup>46</sup> Пустозерова В.М. Трудовой договор. М., 1995. С. 8.

ко потому, что при заключении трудового договора не была четко определена трудовая функция работника.

В нынешних условиях государство, как правило, в сфере трудовых отношений определяет преимущественно принципы их правового регулирования и гарантии для работников. Работодатель же посредством коллективного и индивидуального договоров конкретизирует и согласовывает условия труда. Последние могут быть улучшены по сравнению с гарантиями, установленными законом, но не могут быть ухудшены. В противном случае такие условия договоров о труде будут считаться недействительными (ст. 8 ТК РФ). Кстати, понятие «договор о труде» не следует, как это бывает на практике и в литературе, отождествлять с понятием «трудоустройство», который является лишь одним из многочисленных видов договоров о труде. Так, работодатель может заключать с отдельными работниками договоры о труде, к числу которых относятся, например, трудовой договор; договор о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности; различные соглашения по вопросам труда – об изменении трудовой функции, переводе на другую работу, об установлении испытательного срока, неполного рабочего времени, гибкого графика работы, о предоставлении краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы. Кроме того, договор о труде заключается, как уже указывалось, между работодателем и трудовым коллективом в лице уполномоченных ими органов, т. е.

коллективный договор (гл. 7 ТК РФ).

Таким образом, как усматривается из ст. 56 ТК РФ, в самом обобщенном виде **сторонами трудового договора** становится работник и работодатель. Как правило, одной стороной становится гражданин, заключивший трудовой договор о выполнении определенной работы и выступающий в качестве работника<sup>47</sup>, другой стороной – предприятие (организация, учреждение) или физическое лицо согласно ст. 20 ТК РФ. Предприятие (организация, учреждение) или физическое лицо может быть в качестве стороны трудового договора в том случае, когда оно является субъектом трудового права. В то же время способностью быть стороной трудового договора могут обладать также предприятия (учреждения, организации), не наделенные статусом юридического лица. Например, в университете входящие в него институты и факультеты могут самостоятельно принимать работников на работу и, следовательно, быть стороной трудового договора.

Предприятие (учреждение, организация) может и не являться юридическим лицом, но выступать стороной трудового договора, если оно имеет самостоятельный фонд заработной платы, план по труду, самостоятельный баланс и поль-

---

<sup>47</sup> Стороной трудового договора может быть также иностранец или лицо без гражданства, проживающие как на территории России, так и за рубежом, когда они принимаются на работу в российском заграничном учреждении.

зуется правом найма и увольнения<sup>48</sup>. «Юридическое лицо, – отмечают В.Н. Толкунова и К.Н. Гусов, – это понятие гражданского права. Оно уже, чем понятие субъекты трудового права – предприятия, учреждения, т. е. круг предприятий, учреждений как стороны трудового договора гораздо шире круга юридических лиц»<sup>49</sup>.

*Содержание* трудового договора определяется ныне не только государственным стандартом на основе ст. 57 ТК РФ, но и взаимной договоренностью между работником и работодателем относительно условий трудового договора. Обычно оно касается места работы с указанием структурного подразделения, в которое работник принимается на работу, даты начала работы, наименования профессии или должности работника, прав и обязанностей работника и работодателя, в том числе по обеспечению охраны труда, условий оплаты труда, включая размер тарифной ставки или должностного оклада, доплат и надбавок, поощрительных выплат, режима рабочего времени и времени отдыха, продолжительности ежегодного отпуска, условий повышения квалификации, льгот по социальному обслуживанию, социальному обеспечению, медицинскому и социальному страхованию.

Кроме того, в соответствии с Федеральным законом № 90-

---

<sup>48</sup> См. подр.: Анисимов А.Л. Новый Гражданский кодекс и субъекты правоотношений // Ученые записки Московского государственного социального университета. М., 1996. № 2. С. 92–99.

<sup>49</sup> Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России / Под ред. В.Н. Толкуновой. М., 1995. С. 167.

ФЗ в трудовом договоре указываются:

сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя – физического лица;

идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями и др.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных ст. 57 ТК РФ, то данное обстоятельство не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. В этом случае трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключенным в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

Таким образом, *совокупность условий, определяющих взаимные права и обязанности сторон, составляет содержание трудового договора*. К ним относятся условия, установленные как самими сторонами, так и законами и другими

нормативными правовыми актами о труде.

С учетом неоднозначности и многообразия условий трудового договора, сложившейся практики трудовых правоотношений наука трудового права выделяет среди них две группы условий – **необходимые** (обязательные или конституционные) и **дополнительные** (факультативные)<sup>50</sup>. Необходимые условия должны содержаться в любом трудовом договоре. К обязательным условиям трудового договора следует отнести соглашение между гражданином и работодателем (представителем работодателя), которое касается специальности, квалификации или должности (трудовой функции); подчинения работника правилам внутреннего трудового распорядка; размера оплаты труда; обеспечения условий труда, предусмотренных законодательством о труде и коллективным договором; срока трудового договора; неразглашения охраняемой законом тайны<sup>51</sup>. Характеризуя содержа-

---

<sup>50</sup> См. подр.: *Бахнов М.С.* Комментарий главы 10 «Общие положения» Трудового кодекса РФ // Трудовой кодекс Российской Федерации: правовые новации. Постатейный научно-практический комментарий / Под ред. проф. В.В. Куликова. М., 2006. С. 106–112; *Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л.* Материальная ответственность сторон трудового договора. Практический комментарий к Федеральному закону от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ. М., 2006. С. 95—106.

<sup>51</sup> Подробнее см.: Государственная тайна в Российской Федерации: Учебно-методическое пособие. Изд. 2-е, перераб. и доп. / Под ред. М.А. Вуса. СПб., 2000; *Лопатин В.Н.* Правовая охрана и защита служебной тайны // Государство и право. 2000. № 6. С. 85–91; *Коломиец А.* Проблемы ответственности по трудовому договору (контракту) за разглашение информации, составляющей коммерческую тайну // Хозяйство и право. 1998. № 4. С. 38–45.

ние трудового договора (ст. 57 ТК РФ), на наш взгляд, целесообразно обратить внимание на то непростое правовое положение, в котором указывается, что в трудовом договоре могут предусматриваться условия «*о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной)*». Условие-обязательство о неразглашении охраняемой законом тайны может быть оформлено как в тексте самого трудового договора, так и в виде отдельного документа, являющегося приложением к нему.

К разработке формы и содержания соответствующего раздела трудового договора или отдельного специального приложения к нему относительно охраняемой законом тайны необходимо подойти со всей серьезностью и пониманием значимости этого вопроса. Такая постановка обусловлена тем, что в случае разглашения информации, содержащей охраняемую законом тайну, указанные документы составят юридическую основу для привлечения работника-правонарушителя к ответственности и взысканию причиненного ущерба, компенсации морального вреда за умаление деловой репутации организации при наличии к тому оснований.

При заключении трудового договора должно быть обусловлено время, когда работник приступит к исполнению своих обязанностей, а если такое условие не было предусмотрено соглашением, то началом действия трудового договора считается момент фактического допуска работника к

исполнению служебных обязанностей<sup>52</sup>. Разумеется, в практическом плане не всегда реализуются все существенные условия труда или стороны не приходят к соглашению по тем или иным из них<sup>53</sup>. Например, в ряде случаев при приеме на работу оплата труда не определяется конкретным денежным выражением или указывается недостаточно полно. Как правило, делается отсылка только к штатному расписанию: «заработная плата согласно штатному расписанию» – или оговаривается лишь фиксированная запись оплаты труда – оклад или тарифная ставка. Конечно, такая практика толкования содержания трудового договора может привести (и приводит) к грубому нарушению трудовых прав работников. Разумеется, при заключении трудового договора работник должен иметь реальное представление о существующей в организации системе оплаты труда, в частности о гарантированном ее уровне со стороны государства или на локальном уровне (в той организации, с руководителем которой работник намерен заключить трудовой договор). При этом следует подчеркнуть, что наибольшее число индивидуальных и коллективных трудовых споров в трудовых отношениях возникает из-за несвоевременной или неполной оплаты труда работников.

---

<sup>52</sup> Фактическое допущение к работе осуществляется должностным лицом, имеющим право приема на работу, либо с его ведома (см.: Бюллетень Верховного Суда РФ. 1993. № 3).

<sup>53</sup> См.: *Ершов В.* Заключение трудового договора (контракта) // Российская юстиция. 1995. № 10. С. 27–29.

Как известно, заработная плата имеет *социально-экономическое* и *правовое содержание*<sup>54</sup>. В общем виде она может быть определена как вознаграждение, выплачиваемое работнику за использование его труда. Это оплата труда, выполняемого работником на основании заключенного им трудового договора с работодателем, который и должен выплатить заработную плату. Для него это плата за рабочую силу, издержки, которые включают прямую заработную плату (в узком смысле слова), непосредственно связанную с участием работника в производственном процессе, с оплатой отпуска, праздничных дней, с социальными расходами, добровольно покрываемыми предприятием, и др. Необходимо, как представляется, при заключении трудового договора различать **номинальную** и **реальную заработную плату**. Номинальная заработная плата – это сумма денег, получаемая за определенный период (обычно месяц). Реальная заработная плата – это количество товаров и услуг, которые можно приобрести на номинальную заработную плату. Фактически реальная заработная плата зависит от размера номинальной заработной платы и цен на приобретенные товары и услуги.

Существуют две формы оплаты труда: *денежная* и *натуральная*. Согласно ст. 131 ТК РФ, заработная плата выплачивается в денежной форме в валюте России. В то же вре-

---

<sup>54</sup> См., напр.: *Иванова Г.А., Михайлова В.А.* Заработная плата. СПб., 2000; *Выварец А.Д.* Концепция управления оплатой труда на предприятии // Трудовое право. 2002. № 6. С. 21–25; *Мазманова Б.Г.* Управление оплатой труда: Учеб. пособие. М., 2001.

мя в соответствии с коллективным или трудовым договором оплата труда по письменному заявлению работника может производиться и в иных формах на законном основании. При этом доля заработной платы в неденежной форме не может превышать 20 % от начисленной суммы заработной платы. Безусловно, основной является денежная форма, поскольку деньги играют роль всеобщего эквивалента. Натуральная же форма заработной платы может использоваться как дополнительная. Однако при отсутствии должного контроля со стороны государства за финансовой деятельностью работодателя среди последних немало таких, которые рассчитываются с работниками производимой ими продукцией. (В нормальных условиях хозяйствования натурально-вещественная оплата труда не применяется.)

# 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.