

# I. ВВЕДЕНИЕ

---

## 1. Трудовое законодательство

Кардинальные изменения в экономике нашей страны, в связи с переходом к рыночным отношениям и появлением организаций различных форм собственности, потребовали коренного изменения законодательства.

С 1 февраля 2002 г. введен в действие новый Трудовой кодекс РФ [см. 3.4], в связи с чем утратил силу КЗоТ РФ, который регулировал трудовые отношения с 1971 г. и был ориентирован на государственные предприятия как единственных работодателей.

Принятие Трудового кодекса РФ положило начало поэтапному приведению трудового законодательства в соответствие с требованиями рыночной экономики.

Статьей 15 нового Трудового кодекса РФ дано определение *трудовым отношениям как отношениям, основанным на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.*

Согласно ст. 5 Трудового кодекса РФ регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений осуществляется:

- трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из Трудового кодекса РФ, иных федеральных законов и законов субъектов РФ, содержащих нормы трудового права;
- иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- указами Президента РФ;
- постановлениями Правительства РФ и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;
- нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов РФ;
- нормативными правовыми актами органов местного самоуправления;
- коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Статьей 423 Трудового кодекса РФ определено, что впредь до введения законов и иных нормативных правовых актов, действующих на территории Российской Федерации, в соответствии с Трудовым кодексом РФ законы и иные правовые акты РФ, а также законодательные и иные нормативные правовые акты бывшего Союза ССР применяются в части, не противоречащей Трудовому кодексу РФ.

Таким образом, Трудовой кодекс РФ является основой для дальнейшего реформирования трудового законодательства.

С момента введения в Трудовой кодекс РФ были внесены изменения и дополнения Федеральными законами от 24, 25 июля 2002 г., 30 июня 2003 г., 27 апреля, 22 августа, 29 декабря 2004 г., 9 мая 2005 г., 30 июня, 18, 30 декабря 2006 г., 20 апреля, 21 июля, 1, 18 октября, 1 декабря 2007 г., 28 февраля, 22, 23 июля, 25, 30 декабря 2008 г., 7 мая 2009 г., 17, 24 июля 2009 г., Постановлением Конституционного Суда РФ от 15 марта 2005 г., Определением Конституционного Суда РФ от 11 июля 2006 г.

Федеральным законом от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ<sup>1</sup> были внесены изменения практически во все разделы Трудового кодекса РФ.

В Программе социально-экономического развития РФ на среднесрочную перспективу (2006–2008 гг.), утв. распоряжением Правительства РФ от 19.01.2006 г. № 38-р<sup>2</sup>, было заявлено о приоритетных направлениях в сфере труда на этот период – развитии рынка труда и реформировании системы оплаты труда и о необходимости совершенствовать трудовое законодательство РФ. Во исполнение этих решений в настоящий момент приняты основные правовые акты (см. табл. 42, с. 178; табл. 82, с. 333).

---

<sup>1</sup> Федеральный закон от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ (СЗ РФ, 2006, № 27, ст. 2878; 2006, № 52 (1 ч.), ст. 5498; 2007, № 17, ст. 1930).

<sup>2</sup> СЗ РФ, 2006, № 5, ст. 589.

Согласно Конституции РФ (ст. 5) Российская Федерация состоит из равноправных субъектов РФ (республик, краев, областей, городов федерального значения, автономных областей, автономных округов), каждый из которых имеет свое законодательство (конституцию (устав), законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ).

Трудовое законодательство находится в совместном ведении Российской Федерации и субъектов РФ (ст. 72 Конституции РФ). Разграничение полномочий в сфере трудовых отношений между федеральными органами государственной власти и органами власти субъектов РФ установлено статьей 6 Трудового кодекса РФ.

Органы власти субъектов РФ принимают правовые акты по вопросам, не отнесенным к полномочиям федеральных органов власти. При этом более высокий уровень трудовых прав и гарантий работникам по сравнению с установленным федеральным законодательством обеспечивается за счет бюджета соответствующего субъекта РФ.

Следует также отметить, что органы местного самоуправления в пределах своей компетенции вправе принимать правовые акты, содержащие нормы трудового права. В свою очередь, работодатели, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, согласно статье 8 Трудового кодекса РФ принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции.

Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями либо принятые без соблюдения предусмотренного Трудовым кодексом РФ порядка учета мнения представительного органа работников, являются недействительными.

Основные начала трудового законодательства определены главой 1 Трудового кодекса РФ:

- цели и задачи трудового законодательства (ст. 1 ТК РФ);
- основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 2 ТК РФ);
- запрещение дискриминации в сфере труда и принудительного труда (ст. 3, 4 ТК РФ);
- трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права (ст. 5 ТК РФ);

- разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 6 ТК РФ);
- локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (ст. 8 ТК РФ);
- регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке (ст. 9 ТК РФ);
- трудовое законодательство, иные акты, содержащие нормы трудового права и нормы международного права (ст. 10 ТК РФ);
- действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе во времени и в пространстве (ст. 11–13 ТК РФ);
- исчисление сроков (ст. 14 ТК РФ).

Согласно п. 7 ст. 1 Федерального закона от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ, ст. 7 «Акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права» признана утратившей силу в связи с включением соответствующих положений в ст. 5 Трудового кодекса РФ.

### 1.1. Нормативный правовой акт как официальный документ

Нормативный правовой акт – это письменный официальный документ, принятый (изданный) в определенной форме правотворческим органом в пределах его компетенции и направленный на установление, изменение и отмену правовых норм. В свою очередь, под правовой нормой принято понимать общеобязательное государственное предписание постоянного или временного характера, рассчитанное на многократное применение (Постановление Государственной Думы от 11.11.1996 г. № 781-II ГД «Об обращении в Конституционный Суд Российской Федерации», п. 2 Приказа Минюста РФ от 04.05.2007 г. № 88 «Об утверждении Разъяснений о применении Правил подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти и их государственной регистрации»<sup>1</sup>).

Нормативные правовые акты подразделяются на законы, в том числе кодексы (законы РФ, законы субъектов РФ), указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, акты федеральных органов

---

<sup>1</sup> Российская газета, № 108, 24.05.2007; № 102, 05.06.2009.

исполнительной власти и нормативные правовые акты субъектов РФ. Эти правовые акты имеют различную юридическую силу.

Высшую юридическую силу имеет Конституция Российской Федерации, это Основной Закон страны. Законы и иные правовые акты, принимаемые в Российской Федерации, не должны противоречить Основному Закону (ст. 4, 15 Конституции РФ). Законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ не могут противоречить федеральным законам (ст. 72, 76 Конституции РФ).

Во исполнение Конституции РФ, федеральных законов и нормативных указов Президента РФ Правительство РФ издает соответствующие постановления и распоряжения (ст. 115 Конституции РФ).

Акты, имеющие нормативный характер, Правительство РФ издает в форме постановлений, а акты по оперативным и другим текущим вопросам, не имеющие нормативного характера, – в форме распоряжений (ст. 23 Федерального конституционного закона от 17.12.1997 г. № 2-ФКЗ «О Правительстве Российской Федерации»<sup>1</sup>).

Согласно Правилам подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти и их государственной регистрации, утв. Постановлением Правительства РФ от 13.08.1997 г. № 1009<sup>2</sup>, нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти издаются:

- на основе и во исполнение федеральных конституционных законов, федеральных законов, указов и распоряжений Президента РФ, постановлений и распоряжений Правительства РФ, а также по инициативе федеральных органов исполнительной власти в пределах их компетенции;
- только в виде постановлений, приказов, распоряжений, правил, инструкций и положений (издание нормативных правовых актов в виде писем и телеграмм не допускается)
- и подлежат государственной регистрации те правовые акты, которые затрагивают права, свободы и обязанности человека и гражданина, устанавливают правовой статус организаций и т. д.

---

<sup>1</sup> СЗ РФ, 1997, № 51, ст. 5712; 1998, № 1, ст. 1; 2004, № 25, ст. 2478; № 45, ст. 4376; 2005, № 23, ст. 2197; 2007, № 6, ст. 680; № 10, ст. 1147; 2008, № 52 (ч. 1), ст. 6206; 2009, № 1, ст. 3.

<sup>2</sup> СЗ РФ, 1997, № 33, ст. 3895; № 50, ст. 5689; 1998 № 47, ст. 5771; 1999, № 8, ст. 1026; 2006, № 29, ст. 3251; 2009, № 2, ст. 240; № 12, ст. 1443.

Акты, изданные в ином виде (например, директивы и др.), не должны носить нормативный правовой характер (п. 3 Приказа Минюста РФ от 04.05.2007 г. № 88<sup>1</sup>).

Обязательным условием вступления в силу законов, любых нормативных правовых актов, затрагивающих права, свободы и обязанности граждан, является их официальное опубликование для всеобщего сведения (обнародование). Неопубликованные нормативные правовые акты не влекут правовых последствий (ст. 15 Конституции РФ).

Официальным опубликованием считается первая публикация полного текста:

- федеральных законов [см. 6.1] – в «Парламентской газете», «Российской газете» или «Собрании законодательства Российской Федерации»;
- актов Президента РФ и Правительства РФ [см. 15.6] – в «Российской газете» или в «Собрании законодательства Российской Федерации»;
- нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти – в «Российской газете», в Бюллетене нормативных актов федеральных органов исполнительной власти издательства «Юридическая литература».

Официальными являются также тексты нормативных правовых актов, распространяемые в машиночитаемом виде научно-техническим центром правовой информации «Система».

Согласно Закону РСФСР от 24.10.1990 г. № 263-1 «О действии актов органов Союза ССР на территории РСФСР» [см. 4.1] на территории Российской Федерации действуют непосредственно законы и иные акты высших органов государственной власти Союза ССР, указы и другие акты Президента СССР, акты Совета Министров СССР, министерств и ведомств СССР, принятые в пределах полномочий, переданных Российской Федерацией Союзу ССР в соответствии с Декларацией о государственном суверенитете РСФСР и Постановлением Съезда народных депутатов РСФСР «О разграничении функций управления организациями на территории РСФСР».

Следует отметить, что работодатель обязан обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности (ст. 212 Трудового кодекса РФ [см. 3.4]).

---

<sup>1</sup> Российская газета, № 108, 24.05.2007; № 102, 05.06.2009.

## 1.2. Приоритет норм международного права

Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ являются составной частью правовой системы РФ (ст. 15 Конституции РФ, ст. 5 Федерального закона от 15.07.1995 г. № 101-ФЗ «О международных договорах Российской Федерации» [см. 6.5], ст. 10 ТК РФ [см. 3.4]).

Приоритет норм международного права устанавливается при рассмотрении соотношения между нормами международного права, международными договорами и российским законодательством.

Правила международного договора РФ применяются, если им установлены другие правила, чем предусмотренные законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В разъяснениях Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 10.10.2003 г. № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации»<sup>1</sup> уточняется, что:

- к общепризнанным принципам международного права, в частности, относятся принцип всеобщего уважения прав человека и принцип добросовестного выполнения международных обязательств;
- под общепризнанной нормой международного права следует понимать правило поведения, принимаемое и признаваемое международным сообществом государств в целом в качестве юридически обязательного;
- содержание указанных принципов и норм международного права может раскрываться, в частности, в документах Организации Объединенных Наций и ее специализированных учреждений.

Отмечается, что заключенные СССР действующие международные договоры, в отношении которых Российская Федерация продолжает осуществлять международные права и обязательства СССР в качестве государства – продолжателя Союза ССР, являются также частью правовой системы РФ.

Согласно Закону «О международных договорах Российской Федерации» для целей этого Закона дается употребление терминов:

---

<sup>1</sup> Российская газета, № 244, 02.12.2003.

- «международный договор Российской Федерации» – международное соглашение, заключенное Российской Федерацией с иностранным государством (или государствами) либо с международной организацией в письменной форме и регулируемое международным правом независимо от того, содержится такое соглашение в одном документе или в нескольких связанных между собой документах, а также независимо от его конкретного наименования;
- «ратификация», «утверждение», «принятие» и «присоединение» – означают в зависимости от случая форму выражения согласия Российской Федерации на обязательность для нее международного договора.

Международные договоры РФ заключаются с иностранными государствами, а также с международными организациями. Они могут быть заключены от имени:

- Российской Федерации – межгосударственные договоры;
- Правительства РФ – межправительственные договоры;
- федеральных органов исполнительной власти – договоры межведомственного характера.

Положения официально опубликованных международных договоров РФ, не требующие для применения издания внутригосударственных актов, действуют в Российской Федерации непосредственно. Для осуществления иных положений международных договоров РФ принимаются соответствующие правовые акты.

Международные договоры приобретают юридическую силу после их ратификации, если:

- их исполнение требует изменения действующих или принятия новых федеральных законов, а также если они устанавливают иные правила, чем предусмотренные законом;
- их предметом являются основные права и свободы человека и гражданина.

Международные договоры, решения о согласии на обязательность которых для Российской Федерации приняты в форме федерального закона, подлежат официальному опубликованию в Собрании законодательства РФ, а также в Бюллетене международных договоров (за исключением договоров межведомственного характера).

Каждый гражданин имеет право обращаться в межгосударственные органы по защите своих прав и свобод, если исчерпаны все имею-

щиеся средства правовой защиты нарушенных правил внутри государства.

Конвенция о защите прав человека и основных свобод от 4 ноября 1950 г. [см. 1.3] была ратифицирована Российской Федерацией с оговоркой и заявлениями Федеральным законом от 30.03.1998 г. № 54-ФЗ [см. 8.4].

Среди международно-правовых документов особое место занимают документы Международной организации труда (МОТ), которая является органом в области принятия и применения международных трудовых норм и в соответствии со своим Уставом принимает декларации, конвенции, резолюции, рекомендации.

Важную роль в регулировании трудовых отношений играет «Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда» [см. 1.4], принятая в Женеве 18 июня 1998 г.

Эта Декларация является обязательной для государств – членов МОТ независимо от ратификации соответствующих конвенций.

### 1.3. Сфера действия трудового законодательства

Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права (далее – трудовое законодательство), применяются:

- для регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- к другим отношениям, связанным с использованием личного труда, если это предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом;
- в тех случаях, когда судом установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем;
- к трудовым отношениям с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено международным договором РФ.

Все работодатели (физические лица и юридические лица независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в

трудовых отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства.

Положения трудового законодательства не распространяются на следующих лиц (если они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей):

- военнослужащие при исполнении обязанностей военной службы;
- члены советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор);
- лица, работающие по договорам гражданско-правового характера;
- другие лица, если это установлено федеральным законом.

Согласно статье 1 Трудового кодекса РФ целями трудового законодательства являются:

- установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан;
- создание благоприятных условий труда;
- защита прав и интересов работников и работодателей.

Основные задачи трудового законодательства:

- создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства;
- правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по вопросам:
  - организации труда и управления трудом;
  - трудоустройства у данного работодателя;
  - профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников непосредственно у данного работодателя;
  - социального партнерства, ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров и соглашений;
  - участия работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
  - материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;