

ЧАСТЬ ПЕРВАЯ

Раздел I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Глава 1 ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Статья 1. Цели и задачи трудового законодательства

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

Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по:

организации труда и управлению трудом;

трудоустройству у данного работодателя;

подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя;

(в ред. Федерального закона от 02.07.2013 № 185-ФЗ)

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

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

материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;

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

(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 № 90-ФЗ, от 18.07.2011 № 242-ФЗ)

разрешению трудовых споров;

обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

(абзац введен Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

Комментарий к части 1. Часть первая комментируемой статьи называет генеральную цель всей отрасли национального трудового законодательства и, соответственно, отрасли российского трудового права. «Цель и задачи определяются направления, по которым должно строиться трудовое законодательство»¹.

¹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. Гладков Н. Г., Снигирева И. О. — М.: Профиздат, 2011 г. - С. 12.

Единая генеральная цель (поскольку именно таковой она только и может быть, иначе направление правовой политики в сфере трудовых отношений испытывало бы чрезмерную дезориентацию) расщеплена в тексте части первой комментируемой статьи на три крупные части, каждая из которых поименована законодателем как цель. При этом следует признать, что названные направления правовой политики вряд ли можно отнести именно к целям, которые, а вернее, которая явно выходит за рамки первого абзаца Трудового кодекса РФ.

Целью трудового законодательства не может быть установление гарантий, поскольку гарантии представляют собой средство обеспечения реализации прав и законных интересов субъектов правоотношений, ими гарантированных. Поэтому установление государственных гарантий в сфере труда относительно скорее к задачам, нежели к целям.

Если не входить в существенное противоречие с текстом комментируемой статьи, можно назвать установление государственных гарантий в сфере труда промежуточными (или дополнительными) целями правового регулирования. То же самое можно сказать о защите прав и интересов (в комментируемой статье зря пропущено прилагательное «законных», поскольку незаконные интересы не могут быть защищены при помощи права). Защита — это способ восстановления нарушенного права, а потому он может быть целью какой-либо иной отрасли права, к примеру уголовного. В сфере трудового законодательства защита прав и законных интересов субъектов правоотношений есть задача, но, поскольку законодатель поместил ее не во вторую, а в первую часть комментируемой статьи, следует использовать термин «дополнительная цель».

Истинной целью российского трудового законодательства могло бы стать создание благоприятных условий труда, о котором говорится в части первой комментируемой статьи. Это цель истинная, хотя, нужно отметить, неполная, половинчатая. Трудовое законодательство не может иметь целью только создание условий труда, даже если их понимать максимально широко, включая обеспечение достойного уровня заработной платы и т.п. При таком подходе имеется перекося в пользу трудящихся и забывается фигура работодателя. Полноценной истинной целью трудового законодательства можно признать только создание благоприятных и эффективных условий труда, понимая под эффективностью общий интерес как работника, так и работодателя.

С учетом изложенной позиции часть первая комментируемой статьи подлежит расширительному толкованию, в процессе которого первую и третью из прописанных в ней целей следует понимать как дополнительные. Вторая цель выводится на первый план, дополняясь при этом осмыслением необходимости направленности государственной политики на обеспечение не только благоприятных, но и эффективных условий труда.

Положения части первой комментируемой статьи конкретизируют применительно к области трудовых отношений текст ч. 1 ст. 7 Конституции Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 г.¹; далее — Конституция РФ), согласно которой Российская Федерация — социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечива-

¹ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 г.) [Текст] // Собрание законодательства РФ. - 04.08.2014 г. - № 31. - Ст. 4398.

ющих достойную жизнь и свободное развитие человека. Здесь создание благоприятных условий труда образует частный случай создания условий обеспечения достойной человеческой жизни и свободного развития.

Часть первая комментируемой статьи несет слабый регулятивный потенциал, носит декларативный уклон. По мнению Д. А. Смирнова, «цели и задачи, сформулированные в тексте нормативного акта, являются разновидностями декларативных предписаний, которые играют особую роль при осуществлении правотворчества законодателем и субъектами трудовых отношений, а также при толковании права»¹. Однако на практике даже эти в большой степени декларативные положения используются судами в процедуре системного толкования иных положений трудового законодательства при проверке того, используются ли более конкретные правила для достижения перечисленных в законе целей либо против их достижения. Это помогает судам принимать решения, характеризующиеся как справедливые².

Поскольку к трудовому законодательству относятся кроме законов и подзаконных нормативных правовых актов, принимаемых в установленном порядке органами государственной власти, также и акты локального нормотворчества, положения части первой комментируемой статьи имеют особое значение для проверки справедливости принимаемых работодателями локальных нормативных правовых актов.

Кроме того, положения части первой могут быть установлены в основание судебного акта, принимаемого по итогам дел об оспаривании того или иного локального нормативного правового акта, а также связанных с пониманием и толкованием отдельных положений таких актов.

Так, в Апелляционном определении от 21.06.2016 г. по делу № 33-2385/2016³ Верховный суд Республики Карелия, со ссылкой на ч. 1 ст. 1 комментируемого кодекса, признал законным предписание государственного инспектора труда по правовым вопросам Государственной инспекции труда в РК, поскольку пункты 2, 3 приказа «О внесении дополнения в Правила трудового распорядка, утвержденные приказом от 22.08.2012 г. № 274», содержали сокращения «и т. д.», которые из-за своей неопределенности могли повлечь ограничение прав и снизить уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Применение в тексте обозначения «и так далее» запрещало использование технических приборов, обобщенно названных «мобильными устройствами», и неких действий, квалифицированных как «посторонние дела», при этом данные термины не являются по своей природе правовыми.

Также суд указал, что исходя из общих принципов права юридическая норма должна быть формально определенной, точной и недвусмысленной, с тем

¹ Смирнов Д. А. О специфике регламентации целей и задач трудового права как средства стимулирования развития инновационной экономики [Текст] // Вестник трудового права и права социального обеспечения. — 2015 г. - № 9. - С. 42.

² См. например: Апелляционное определение Свердловского областного суда от 06.07.2016 по делу № 33-11505/2016 [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». — (Дата обращения: 15.11.2017 г.).

³ Апелляционное определение Верховного суда Республики Карелия от 21.06.2016 г. по делу № 33-2385/2016 [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». — (Дата обращения: 15.11.2017 г.).

чтобы исключалась возможность ее произвольного истолкования и, следовательно, произвольного применения. Апелляционный суд указал, что при таких обстоятельствах, суд первой инстанции пришел к обоснованному выводу об отказе в удовлетворении заявленных АО «Сеgezский ЦБК» требований об отмене п. 1 предписания государственного инспектора труда об исключении сокращений «и т. д.» из приказа № 23 от 28.01.2016 г., поскольку данный пункт не содержит четкого и конкретного определения наложенного на работника запрета, по своей сути является двусмысленным.

Вместе с тем имеют место факты необоснованного логикой проводимого судебного разбирательства включения судами в тексты выносимых актов положений части первой комментируемой статьи. Так, Свердловский областной суд в своем апелляционном определении от 08.06.2016 г. по делу № 33-9709/2016¹ сослался на ч. 1 ст. 1 ТК РФ, приведя ее полностью, хотя соответствующие положения трудового законодательства никоим образом не корреспондируют процессуальным позициям сторон и не легли в материально-правовую основу вынесенного судебного акта.

Комментарий к части 2. Поставленная в части первой комментируемой статьи цель реализуется посредством параллельного решения задач, перечисленных в части второй. Такой подход законодателя (т.е. отделение частных задач от основных целей) следует признать оптимальным, отвергнув позицию Д. А. Смирнова, которому «не до конца понятна логика законодателя, связанная с разделением целей и задач»².

Расписавшись в непонимании позиции нормотворческого органа, указанный автор отмечает, что «если мы обратимся к другим кодифицированным актам, то увидим, что конструирование целей и задач в ТК РФ является весьма оригинальным. Следует начать с того, что указание на цели или задачи встречается только в кодифицированных актах процессуального законодательства, а также в актах, связанных с уголовным и административным правом»³.

Для начала нужно поправить Д. А. Смирнова в терминологическом аспекте: комментируемый кодекс, как и иные отечественные кодексы, — это кодификационные нормативные правовые акты, а не кодифицированные (не их кодифицировали, а они кодифицировали). Кодифицированным следует называть законодательство, подвергшееся обработке в процессе кодификации. Поэтому трудовое законодательство — кодифицированное, а Трудовой кодекс — кодификационный нормативный правовой акт.

Сам отмеченный Д. А. Смирновым подход законодателя при построении текста процессуальных и некоторых иных кодексов свидетельствует скорее в пользу верности комментируемой статьи, нежели ее ошибочности. Вместе с тем, по-видимому, Д. А. Смирнов подобрался близко к истине, указав, что «цели законодателя попытаться увязать с социальным назначением трудового права, а задачи — со способами достижения поставленной цели»⁴.

¹ Апелляционное определение Свердловского областного суда от 08.06.2016 г. по делу № 33-9709/2016 [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». — (Дата обращения: 15.11.2017 г.).

² Смирнов Д. А. Указ. соч. - С. 42.

³ Там же.

⁴ Там же. — С. 45.

Оговорка законодателя, расположенная в самом начале части второй комментируемой статьи, согласно которой в ней перечислены основные задачи трудового законодательства, позволяет сделать вывод о наличии и иных, второстепенных по своей значимости, задач. Поэтому положения части второй комментируемой статьи следует толковать расширительно, а отсутствие в ее тексте той или иной задачи трудового законодательства не может стать основанием к ограничению прав, свобод и законных интересов сторон трудовых отношений.

При этом включение в текст части второй формулировок, завязанных на таких ключевых терминах, как «создание правовых условий» и «правовое регулирование», представляется неоправданным, поскольку само по себе наличие того или иного закона, каковым является комментируемый кодекс, является правовым условием и регулированием (посредством содержащихся в нем, как форме права, правовых норм). В этой части комментируемый нормативный текст явно не имеет никакого смысла. А что имеет смысл, так это указание на необходимость оптимального согласования интересов работника, работодателя и государства.

«Указание на государство, — как верно отмечает Л. В. Зайцева, — как третьего заинтересованного участника отношений в сфере труда представляется неслучайным. С одной стороны, государственный интерес во взвешенном правовом регулировании трудовых и непосредственно связанных с ними правоотношений объясняется потребностями построения такой государственной социальной политики, которая гарантировала бы стабильность производственных отношений и устойчивый социальный мир. Это является наиболее актуальной проблемой... С другой стороны, интересы сторон трудовых отношений, имеющие объективные внутренние противоречия, при нахождении компромиссного состояния могут прийти в противоречие с интересами других более обширных социальных групп или государства в целом... И то, и другое ставит перед органами государственной власти задачи по постоянному поиску социального и политического компромисса при регулировании социально-трудовых отношений»¹.

Кроме того, определенное значение имеет предмет трудового права как отрасли, ограничиваемый перечнем общественных отношений, указанных в абзацах 2–10 части второй комментируемой статьи.

Статья 2. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений

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, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;

¹ Зайцева Л. В. Обеспечение баланса интересов работников и работодателей как ценность трудового права [Текст] // Российский журнал правовых исследований. — 2015 г. - № 3. — С. 181.

запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;

обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;

равенство прав и возможностей работников;

обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование;

(в ред. Федерального закона от 02.07.2013 № 185-ФЗ)

обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них, право работодателей создавать объединения работодателей и вступать в них;

(в ред. Федерального закона от 24.11.2014 № 358-ФЗ)

обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;

сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением;

(в ред. Федерального закона от 18.07.2011 № 242-ФЗ)

обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;

обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Комментируемая статья полностью посвящена правовым принципам, подлежащим применению в процессе регулирования трудовых отношений (фактически легально перечисленным принципам трудового права). Принципы права — общепризнанные универсальные правовые идеи. Принципы трудового права — общепризнанные универсальные правовые идеи, выражающие сущность, структуру и единство трудового права как отрасли. Принципы трудового права в своей совокупности образуют систему. В зависимости от особенностей действия принципы правового регулирования трудовых и сопутствующих отношений группируются следующим образом:

1) действующие всегда и непосредственно, вне зависимости от волеизъявления субъектов правоотношений. Это, к примеру, принцип сочетания государственного и договорного регулирования трудовых отношений (абз. 11 комментируемой статьи), т.к. именно такое сочетание регулятивных механизмов уже реализовано в отечественной правовой системе;

2) действующие в зависимости от волеизъявления носителей соответствующих прав. Это, например, право на профсоюзную деятельность (абз. 9 комментируемой статьи), т.к. конкретный трудовой коллектив может по своему желанию как иметь профсоюзные объединения (ячейки), так и обходиться без таковых;

3) действующие в зависимости от волеизъявления носителей соответствующих прав и при наличии к тому соответствующих объективных условий. Это, к примеру, право работника на продвижение по работе (абз. 8 комментируемой статьи), т.к. для того чтобы этот принцип реализовался в рамках конкретного предприятия, его размеры должны детерминировать структурирование трудового коллектива по иерархическому принципу. Но некоторые предприятия (малые, индивидуальные, сетевые и т.п.) не предполагают никакого карьерного роста. Так, если предприниматель нанимает на работу в свой небольшой магазин продавца, то у последнего никакого продвижения по службе никогда не случится, но нарушенный названный принцип считаться не будет, т.к. для его реализации не имеется в приведенном примере объективных предпосылок;

4) закрепляющие положения, направленные на достижение целей (ч. 1 ст. 1 комментируемого кодекса) и решение задач (ч. 2 ст. 1 комментируемого кодекса) трудового законодательства, но на практике нарушаемые недобросовестными субъектами трудовых правоотношений и подлежащие защите. Это наиболее насыщенная группа принципов трудового права, включающая такие базовые права, как на достойную оплату труда, на отдых, на защиту от дискриминации и т.п.

Комментарий к абзацу 1. Абзац первый комментируемой статьи полностью согласуется с положениями ч. 1 ст. 17 Конституции РФ, вводящей в число источников российского права общепризнанные принципы и нормы международного права.

Общепризнанные принципы международного права в первую очередь закреплены в таком значимом документе, как Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (принята в г. Женева 18.06.1998 г.¹, далее — Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда»).

Комментарий к абзацу 2. Принцип свободы труда, которому посвящен второй абзац комментируемой статьи, проистекает из положений ч. 1 ст. 22 Конституции РФ, согласно которым каждый имеет право на свободу. Также следует отметить, что этот абзац полностью согласуется с положениями ч. 1 ст. 37 Конституции РФ, с которыми во многом совпадает. Принудительный труд запрещен ч. 2 ст. 37 Конституции РФ.

Комментарий к абзацу 3. Правовой принцип, прописанный в абзаце третьем комментируемой статьи, соответствует принципам, указанным в пп. «b» (упразднение всех форм принудительного или обязательного труда) и пп. «d» (недопущение дискриминации в области труда и занятий) п. 2 Декларации МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда».

Комментарий к абзацу 4. Защита от безработицы относится к категории конституционных прав граждан, поскольку закреплена в ч. 3 ст. 37 Конституции РФ.

Комментарий к абзацу 5. Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» в своем п. 2 (пп. «с») предусматривает действенное запрещение детского труда. Среди принципов права, сведенных в тексте комментируемой статьи, запрет детского труда прямо не назван. Вместе с тем проявление этого принципа международного права в системе национального законодательства прослеживается в положениях пункта пятого комментируемой статьи, который содержит принципиальное правило об обеспечении права работника на гигиену труда, поскольку возраст допуска к отправлению трудовой функции представляет собой одно из гигиенических требований. О требованиях безопасности и гигиены труда говорится в ч. 3 ст. 37 Конституции РФ. Право на отдых и ограничение продолжительности рабочего времени введено в комментируемый абзац в процессе восприятия положений ч. 5 ст. 37 Конституции РФ.

Комментируемый абзац, в отличие от положений ч. 1 ст. 1 затрагиваемого кодекса, ведет речь не о благоприятных, а о справедливых условиях труда. Поэтому в этой части комментариев нельзя обойти вниманием категорию справедливости как центральную для трудового законодательства. Само по себе понятие справедливости не сложное, даже интуитивно его понимает каждый. Проблема возникает тогда, когда какое-либо предписание, действие или состояние необходимо охарактеризовать по критерию справедливости. Вот здесь-то и возникают многочисленные сложности.

Справедливость — не монолитная категория, ее можно дифференцировать на различные виды.

«Аристотель различал справедливость распределяющую и уравнивающую. Распределяющая означает принцип деления общих благ пропорционально вкладу того или иного члена сообщества в общее дело. Здесь справедливость гласит: «каждому свое», так что возможно и неравное наделение социальными

¹ Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (принята в г. Женева 18.06.1998 г.) [Текст] // Российская газета. 16.12.1998 г. - № 238.

благами (почестями, деньгами и т.д.). Уравнивающая справедливость требует равенства предоставлений и получений при обмене социальными благами между отдельными лицами или соразмерности возмещения причиненному ущербу, наказания — преступлению и т.д. В обоих вариантах справедливость означает *воздаяние равным за равное*. Отсюда вытекает, что несправедливость в распределительных отношениях означает либо наделение неравными благами людей, вносящих равный вклад в общее дело (тот, кто получает больше, имеет *привилегию*), либо наделение равными благами за неравный вклад (*уравниловка*)¹.

Ю. В. Сорокина (частично ссылаясь на В. А. Бачинина и В. П. Сальникова) выделяет три типа справедливости: уравнивающую, распределяющую и воздающую.

«Уравнивающая справедливость, — пишет она, — лежит в основе принципа равенства. Все индивиды равны между собой и должны обладать равными правами и возможностями... распределяющая справедливость предполагает, что речь идет о «некоей сумме» благ или прав, которые необходимо разделить между субъектами... Третий вид справедливости — воздающая, распространяется в первую очередь на область наказаний за правонарушение»².

Итак, в теоретической философии принято различать два основных вида справедливости: дистрибутивную и коммуникативную. Дистрибутивная справедливость базируется на формуле: «каждому — свое», тогда как в основе коммуникативной справедливости находится арифметический принцип (всем поровну). В зависимости от того, какой из видов справедливости используется, субъект права может одно и то же явление охарактеризовать и как справедливое, и как несправедливое.

Особенности видения справедливости судьи способны повлиять на содержание и справедливость выносимого им судебного решения. Судьи, осмысливающие справедливость по-разному, способны выносить различные решения на основании одного и того же материального права.

Как верно отмечает А. В. Аверин, «анализируя правовой конфликт, судья, безусловно, не может себя изолировать от личного понимания свободы, равенства, справедливости или абстрагироваться от так называемой социальной легитимации правовых предписаний»³. Поэтому качество судебной системы в конкретном государстве зависит не столько от качества закона (хотя и от него тоже), сколько от личностно-эмоциональной зрелости судейского корпуса. Не плохо, если судья ощущает справедливость хоть в ее коммуникативной, хоть в дистрибутивной форме. Плохо, если судья вовсе не способен к пониманию феномена справедливости. К большому сожалению, такие представители в судебной системе встречаются нередко.

Если в содержании судебного акта не удастся отыскать ни коммуникативного, ни дистрибутивного подхода к справедливости, то его следует характеризовать как несправедливое. А это уже — основание к отмене решения судом вышестоящей инстанции. Думается, что вышестоящая инстанция отменит решение нижестоящего судьи и в том случае, если их понимания о справедливости

¹ Четвернин В. А. Понятие права и государства. Введение в курс теории права и государства [Текст]. — М.: Дело, 1997 г. - С. 55.

² Сорокина Ю. В. Введение в философию права: курс лекций [Текст]. — М.: Норма, 2008 г. — С. 269.

³ Аверин А. В. Правопонимание и юридическая практика [Текст] // Ленинградский юридический журнал. — 2008 г. - № 4. — С. 23.

различны, а норма материального права допускает толкование в обе стороны. Особенно актуально это при определении денежной компенсации морального вреда, причиненного работнику фактом нарушения его трудовых прав.

Действующее законодательство не содержит критерии, по которым судья мог бы выяснить, какой именно размер компенсации следует считать справедливым. Поэтому апелляционный суд может изменить в этой части решение суда первой инстанции, уменьшив или увеличив размер компенсации морального вреда, взысканного с работодателя в пользу притесненного работника. Следующий суд, кассационный, может занять как позицию апелляционной коллегии, так и судьи, вынесшего решение по первой инстанции. И так далее. При этом все решения, противоречащие одно другому в мотивировочной и резолютивной части, изучаемые по отдельности, вполне могут выглядеть справедливыми.

Интересен результат применения к категории «справедливость» аргумента релятивизма, т.е. «тезиса, что общеобязательное обоснование моральных принципов невозможно»¹. Аргумент релятивизма «указывает, что не только трудно установить границу между крайней несправедливостью и несправедливостью, не достигшей крайней точки, но и вообще невозможно рационально обосновать или объективно познать оценки справедливости, в том числе в отношении крайней несправедливости. В этом проявляется тезис радикального релятивизма. В случае если названный тезис является верным, включение моральных элементов в понятие права означает не что иное, как предоставление судье возможности принять решение вопреки закону в ситуациях, в которых его субъективные предпочтения затронуты особенно сильно»² — так писал Р. Алекси.

Еще острее видит проблему Н. Херстер: «Не существует никакой гарантии или даже вероятности того, что мораль, которую соответствующий судья или гражданин вкладывает в свое понятие права, на самом деле является «просвещенной» моралью! В целом ничто не говорит в пользу того, что моральные представления определенного индивидуума или определенного общества в каком-то смысле являются более просвещенными (например, «более гуманными» или «более справедливыми»), чем позитивные правовые нормы соответствующего государства. ... Ведь существует не только судья или гражданин, как постоянно внушают противники юридического позитивизма, который, имея дело с «нацистскими» законами, скорее хотел бы следовать гуманной морали. Существует судья или гражданин, который, имея дело с «демократическими» законами (к примеру, законами Веймарской республики или Боннской республики), скорее хотел бы следовать нацистской морали!»³. В этом видится опасность включения в содержание понятия «право» критерия справедливости, поскольку справедливость вполне может быть разной: всем известна справедливость фюрера к евреям и славянам.

Специальный инструмент, изобретенный человечеством для обеспечения справедливости, — это право. При этом «право обеспечивает лишь минимум справедливости...»⁴ и не более того.

¹ Алекси Р. Понятие и действительность права (ответ юридическому позитивизму) [Текст]. — М.: Инфотропик Медиа, 2011 г. — С. 67.

² Там же. — С. 66.

³ Цит. по: Алекси Р. Понятие и действительность права (ответ юридическому позитивизму) [Текст]. — М.: Инфотропик Медиа, 2011 г. — С. 67.

⁴ Макарова Е. А. Традиции и обновление в праве: проблемы ценностного подхода (материалы круглого стола) [Текст] // Государство и право. — 1996 г. - № 5. — С. 108.

Соотношение категорий права и справедливости удачно разъясняет В. И. Хайруллин. «Справедливость, — пишет он, — прежде всего — нравственная категория, распространяющаяся на область социальных и личных отношений, в том числе на область правовой культуры. Справедливость выступает в качестве критерия оценки права. Это также принцип и идеал права»¹. Соотношение ценностных весов справедливости и права различно в российской и западноевропейской традициях.

Как отмечает В. С. Степин, в российском сознании доминирующее положение, как своеобразный компенсаторный механизм, занимает идея справедливости. «Справедливость (как ценность) выше права. В архетипах российского сознания понятие «справедливость» имеет особое место: справедливость от слова правда. А правда — это не только истина. Правда — это еще и эмоциональное состояние, за правду живота (жизни) не жалеют. Подлинная правда — всегда выстрадавшая. Закон и право в народном сознании не были самоценностью. Закон лишь тогда выступает ценностью, когда определяется как «справедливый». Справедливый закон я выполнять буду, а несправедливый — не буду. В западной традиции справедливость и право соединены более органично. Там есть установка сознания, что если закон не выполняешь, то, значит, и несправедливо живешь»².

Необходимо отличать справедливость права (т.е. установленных правил поведения) от справедливости применения права. Г. Харт в свое время подметил, что «утверждение о том, что одним из существенных элементов понятия справедливости является принцип разрешения схожих дел схожим образом, истинно. Это справедливость в применении права, но не справедливость права.

Так, в самом представлении об общих нормах как существенном признаке права есть нечто, не позволяющее нам считать его нейтральным с моральной точки зрения и не имеющим какой-либо необходимой связи с моральными принципами. Естественная процессуальная справедливость состоит, таким образом, из тех принципов объективности и беспристрастности в применении права, которые осуществляют только этот аспект права и которые созданы для того, чтобы обеспечить применение норм лишь к соответствующим их содержанию случаям или, по крайней мере, снизить риск неравенства в таком смысле»³.

Как видим, по Харту, допустимо справедливое применение несправедливого права (неправового закона). В новейшей российской истории такие примеры были нередки. Так, на заре нового отечественного капитализма закон, определяющий минимальный размер оплаты труда, был явно несправедлив, поскольку не соответствовал реальным потребностям работника. Вместе с тем он весьма успешно применялся, и в сфере регулирования трудовых правоотношений (как это отражалось в судебных решениях) это не выглядело несправедливым.

¹ Хайруллин В. И. Справедливость как комплексная ценность [Текст] // Государство и право. — 2010 г. - № 3. — С. 100.

² Серегин Н. С., Шульгин Н. Н. Гражданское общество, правовое государство и право («круглый стол» журналов «Государство и право» и «Вопросы философии») [Текст] // Государство и право. — 2002 г. - № 1. — С. 28-29.

³ Харт Г. Л. А. Позитивизм и разграничение права и морали [Текст] // Правоведение. — 2005 г. - № 5. — С. 131.

Комментарий к абзацу 6. Этот абзац комментируемой статьи полностью согласуется с положениями ст. 19 Конституции РФ, закрепляющей конституционный принцип равенства.

Комментарий к абзацу 7. Закрепляемое комментируемым абзацем положение о достойном существовании человека базируется на положениях ч. 1 ст. 21 Конституции РФ о достоинстве личности, а о минимальном размере оплаты труда — на положениях ч. 3 ст. 37 Конституции РФ.

Комментарий к абзацу 8. Здесь содержится не просто принцип трудового права в его понимании как своего рода декларативной правовой нормы, а вполне применимое на практике правило регулирования отношений, складывающихся в сфере труда. Отечественные суды продемонстрировали способность успешно применять положения комментируемого абзаца для обоснования судебных актов, связанных с восстановлением нарушенных карьерных интересов работников¹.

Комментарий к абзацу 9. Конституционным основанием права на объединение выступают положения ст. 30 Основного закона.

Правовой принцип, прописанный в абзаце третьем комментируемой статьи, базируется на положениях пп. «а» п. 2 Декларации МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда», согласно которому государства должны соблюдать свободу объединения.

Комментарий к абзацу 10. Принцип, закрепленный этим абзацем, детализируется в соответствующих положениях таких федеральных законов, как:

- «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ²;
- «Об автономных учреждениях» от 03.11.2006 г. № 174-ФЗ³;
- «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ⁴;
- «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» от 11.08.1995 г. № 135-ФЗ⁵ и некоторых других.

Комментарий к абзацу 11. В письме Минфина РФ от 24.02.2012 г. № 03-03-06/1/98⁶ разъясняется, что государство в своих нормативных правовых актах устанавливает минимальные гарантии трудовых прав и свобод граждан (Определение Верховного Суда РФ от 21.01.2010 г. № 9-В09-25). Гарантии могут быть установлены в трудовом договоре с работником в индивидуальном порядке (ст. 57

¹ См., например: Кассационное определение Волгоградского областного суда от 10.08.2011 г. по делу № 33-10618/11 [Электронный ресурс] // СПС «Консультант-Плюс». — (Дата обращения: 15.11.2017 г.).

² Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Текст] // Собрание законодательства РФ. - 31.12.2012 г. - № 53. - Ч. 1. - Ст. 7598.

³ Федеральный закон от 03.11.2006 г. № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях» [Текст] // Собрание законодательства РФ. - 06.11.2006 г. - № 45. - Ст. 4626.

⁴ Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» [Текст] // Собрание законодательства РФ. - 15.01.1996 г. № 3. - Ст. 148.

⁵ Федеральный закон от 11.08.1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» [Текст] // Собрание законодательства РФ. - 14.08.1995 г. - № 33. - Ст. 3340.

⁶ Письмо Минфина РФ от 24.02.2012 г. № 03-03-06/1/98 [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». — (Дата обращения: 15.11.2017 г.).