

# ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

30 декабря 2001 года № 197-ФЗ

Принят Государственной Думой 21 декабря 2001 года  
Одобен Советом Федерации 26 декабря 2001 года  
(с изменениями и дополнениями, вступающими в силу с 1 марта 2023 г.)

## 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 СТАТЬЕ 1**

**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 определяют направления, по которым должно строиться трудовое законодательство»<sup>1</sup>. 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 крупных части, каждая из которых поименована законодателем как цель. При этом следует признать, что названные в части первой комментируемой статьи направления правовой политики вряд ли можно отнести именно к целям, которые, а вернее, которая, явно выходит за рамки 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 относимо 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 её 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 перекосяк 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 первая и третья из прописанных в ней целей следует понимать как

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

дополнительные, а 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.<sup>1</sup>; далее — Конституция РФ), согласно которой Российская Федерация — социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих 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»<sup>2</sup>. 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 справедливые<sup>3</sup>.

Поскольку к трудовому законодательству относятся, кроме законов и подзаконных нормативных правовых актов, принимаемых в установленном порядке органами государственной власти, так же 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 комментируемой статьи могут быть положены 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—2385/2016<sup>4</sup> Верховный суд Республики Карелия, со ссылкой на ч. 1 ст. 1 комментируемого кодекса признал законным предписание государственного инспектора труда по право-

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

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> См. например: Апелляционное определение Свердловского областного суда от 06.07.2016 по делу № 33—11505/2016 [Электронный ресурс] // СПС «Консультант-Плюс». — (Дата обращения: 05.08.2022 г.).

<sup>4</sup> Апелляционное определение Верховного суда Республики Карелия от 21.06.2016 г. по делу № 33—2385/2016 [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». — (Дата обращения: 05.08.2022 г.).

вым 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. Так же суд указал, что, исходя из общих принципов права, юридическая норма должна быть формально определенной, точной и недвусмысленной, с тем, 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 «Сегежский 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 своём апелляционном определении от 08.06.2016 г. по делу № 33–9709/2016<sup>1</sup> сослался на ч. 1 ст. 1 ТК РФ, приведя её полностью, хотя соответствующие положения трудового законодательстве 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 через посредство параллельного решения задач, перечисленных в части второй этой же статьи. 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»<sup>2</sup>. 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»<sup>3</sup>. Для начала нужно поправить Д.А. Смирнова в терминологическом аспекте — комментируемый кодекс, как и иные отечественные кодексы — это кодификационные нормативные правовые акты, а не

<sup>1</sup> Апелляционное определение Свердловского областного суда от 08.06.2016 г. по делу № 33–9709/2016 [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». — (Дата обращения: 05.08.2022 г.).

<sup>2</sup> Смирнов Д.А. Указ. соч. — С. 42.

<sup>3</sup> Там же.

кодифицированные (не их кодифицировали, а они кодифицировали). Кодифицированным следует называть законодательство, подвергнувшееся 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 её ошибочности. Вместе с тем, по-видимому, Л.А. Смирнов подобрался близко к истине, указав, что «цели законодатель попытался увязать с социальным назначением трудового права, а задачи — со способами достижения поставленной цели»<sup>1</sup>.

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

<sup>1</sup> Там же. — С. 45.

<sup>2</sup> Зайцева Л. В. Обеспечение баланса интересов работников и работодателей как ценность трудового права [Текст] // Российский журнал правовых исследований. — 2015 г. — № 3. — С. 181.

## 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;

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.

---

## КОММЕНТАРИЙ К СТАТЬЕ 2

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. В таком режиме действует, 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, к примеру, 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 нарушенным 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. 21 ст. 1 комментируемого кодекса) трудового законодательства, но на практике нарушаемые недобросовестными субъектами трудовых правоотношений и подлежащих 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.<sup>1</sup>, 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. Так же следует отметить, что комментируемый абзац полностью согласуется с положениями ч. 1 ст. 37 Конституции РФ, с которыми во многом совпадает. Принудительный труд запрещён 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, сведённых 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.

---

<sup>1</sup> 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.



Комментируемый абзац, в отличие от положений ч. 1 ст. 1 затрагиваемого кодекса, ведёт 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, её 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 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)»<sup>1</sup>. 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»<sup>2</sup>. Итак, в теоретической философии принято различать два основных вида справедливости: дистрибутивную и коммуникативную. Дистрибутивная справедливость базируется на формуле: «каждому — своё», 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 не справедливое.

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

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

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

или абстрагироваться от так называемой социальной легитимации правовых предписаний»<sup>1</sup>. Поэтому качество судебной системы в конкретном государстве зависит не столько от качества закона (хотя и от него тоже), сколько от лично-эмоциональной зрелости судейского корпуса. Неплохо, если судья ощущает справедливость хоть в её 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 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 апелляция может изменить в этой части решение суда первой инстанции, уменьшив или увеличив размер компенсации морального вреда, взысканного с работодателя в пользу притеснённого 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»<sup>2</sup>. 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»<sup>3</sup> — так писал Р. Алекси. Ещё острее видит проблему Н. Хёрстер: «Не существует никакой гарантии или даже вероятности того, что мораль, которую соответствующий судья или гражданин вкладывает в своё 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 суще-

<sup>1</sup> Аверин А. В. Правопонимание и юридическая практика [Текст] // Ленинградский юридический журнал. — 2008 г. — № 4. — С. 23.

<sup>2</sup> Алекси Р. Понятие и действительность права (ответ юридическому позитивизму) [Текст]. — М.: Инфотропик Медиа, 2011 г. — С. 67.

<sup>3</sup> Там же. — С. 66.

ствуется 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!»<sup>1</sup>. В этом видится опасность включения в содержание понятия «право» критерия справедливости, поскольку справедливость вполне может быть разная: всем известна справедливость фюрера к евреям и славянам.

Специальный инструмент, изобретенный человечеством для обеспечения справедливости, — это право. При этом «право обеспечивает лишь минимум справедливости...»<sup>2</sup> и не более того. 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 так же принцип и идеал права»<sup>3</sup>. Соотношение ценностных весов справедливости и права различно в российской и западноевропейской традициях. Как отмечает В. С. Стёпин, 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 ещё и эмоциональное состояние, за правду живота (жизни) не жалеют. Подлинная правда — всегда выстраданная. 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»<sup>4</sup>. Необходимо отличать справедливость права (т.е. установленных правил поведения) от справедливости применения права. Г. Харт в своё время подметил, что «утверждение о том, что одним из существенных элементов понятия справедливости является принцип разрешения схожих дел сходим 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

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

<sup>2</sup> Макарова Е. А. Традиции и обновление в праве: проблемы ценностного подхода (материалы круглого стола) [Текст] // Государство и право. — 1996 г. — № 5. — С. 108.

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

<sup>4</sup> 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.

созданы для того, чтобы обеспечить применение норм лишь к соответствующим их содержанию случаям или, по крайней мере, снизить риск неравенства в таком смысле»<sup>1</sup>. 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 не справедлив, 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.

**Комментарий к абзацу 6.** Абзац первый 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.** В абзаце восьмом комментируемой статьи 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 работников<sup>2</sup>.

**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 комментируемым абзацем, детализируется в соответствующих положениях таких федеральных законов, как «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ<sup>3</sup>, «Об автономных учреждениях» от 03.11.2006 г. № 174-ФЗ<sup>4</sup>, «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ<sup>5</sup>, «О благо-

<sup>1</sup> Харт Г. Л. А. Позитивизм и разграничение права и морали [Текст] // Правоведение. — 2005 г. — № 5. — С. 131.

<sup>2</sup> См., например: Кассационное определение Волгоградского областного суда от 10.08.2011 г. по делу № 33–10618/11 [Электронный ресурс] // СПС «Консультант-Плюс». — (Дата обращения: 05.08.2022 г.).

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Федеральный закон от 03.11.2006 г. № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях» [Текст] // Собрание законодательства РФ. — 06.11.2006 г. — № 45. — Ст. 4626.

<sup>5</sup> 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.

творительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)» от 11.08.1995 г. № 135-ФЗ<sup>1</sup> и некоторых других.

**Комментарий к абзацу 11.** В Письме Минфина РФ от 24.02.2012 г. № 03–03–06/1/98<sup>2</sup> 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 ТК РФ) либо в коллективном договоре или локальных нормативных актах в рамках организации (ст. ст. 8 и 9 ТК РФ). Таким образом, работодатель вправе установить работнику дополнительные гарантии.

**Комментарий к абзацу 12.** Социальное партнерство, будучи принципом трудового права, представляет собой довольно сложное явление, требующее для обеспечения своего нормального функционирования собственной системы принципов. В качестве принципов социального партнерства Е.Д. Миронова называет<sup>3</sup>:

- открытость для взаимодействия и взаимобмена информацией;
- проявление обоюдной мотивации и инициативы у участников взаимодействия, стремление к совершенствованию, повышению эффективности совместной работы;
- реализация выдвигаемых инициатив с доведением до положительных результатов и получением от деятельности общественно и лично значимых оценок;
- обеспечение диалогического взаимодействия партнеров на различных уровнях;
- полнота охвата кластеров социальных партнеров;
- учёт мнений и позиция всех заинтересованных сторон;
- заинтересованность сторон.

**Комментарий к абзацу 13.** Положения абзаца тринадцатого комментируемой статьи базируются на предписаниях ст. 42 Конституции РФ о гарантированности государственной компенсации причиненного вреда. В данном случае государство гарантирует компенсацию вреда, причиненного работнику, за счет средств работодателя.

**Комментарий к абзацу 14.** Государственные гарантии, о которых идет речь в комментируемом абзаце, содержатся в соответствующих местах трудового законодательства.

**Комментарий к абзацу 15.** Положения абзаца пятнадцатого комментируемой статьи базируются на предписаниях ст. 45 и 46 Конституции РФ.

**Комментарий к абзацу 16.** Правовой принцип, прописанный в абзаце третьем комментируемой статьи, базируется на положениях пп. «а» п. 2 Декларации

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Письмо Минфина РФ от 24.02.2012 г. № 03–03–06/1/98 [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». — (Дата обращения: 05.08.2022 г.).

<sup>3</sup> Миронова Е.Д. Социальное партнерство как условие качественной профессиональной подготовки студентов [Текст] // Современные научные исследования: теория, методология, практика. — 2011 г. — Т. 1. — № 1. — С. 142.

МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда», согласно которому государства должны претворять в жизнь действенное признание права на ведение коллективных переговоров. Кроме того, рассматриваемый принцип корреспондирует положениям ч. 4 ст. 37 Конституции РФ.

**Комментарий к абзацу 17.** Гарантией реализации принципа, включенного в текст абзаца семнадцатого комментируемой статьи, выступают некоторые из иных принципов трудового права, как, например: принцип обеспечения права на судебную защиту, на самозащиту своих трудовых прав, на профсоюзный контроль и т.п.

**Комментарий к абзацу 18.** Профсоюзный контроль, осуществляемый профсоюзными инспекторами, представляет собой дополнительный механизм обеспечения соблюдения требований трудового законодательства, а также технических требований (по охране труда и т.п.). Ценность профсоюзного контроля в его внутреннем по отношению к контролируемому объекту характере. Профсоюзному контролёру, если он является работником проверяемого предприятия, нет необходимости получать доступ на территорию этого предприятия, т.к. подобный доступ у него имеется в силу трудовых отношений. Особо значение такое положение профсоюзных контролеров приобретает на режимных объектах, доступ на которых для трудовых инспекторов, сотрудников прокуратуры и правоохранительных органов затруднителен и опосредован, как правило, длительной процедурой согласования, в течение которой виновные лица способны скрыть следы нарушений трудового законодательства. Кроме того, член профсоюза способен осуществлять контроль вовсе без отрыва от основной трудовой функции, просто следя за окружающей обстановкой, условиями труда, событиями в трудовом коллективе.

**Комментарий к абзацу 19.** Защита достоинства работника может проявляться как в пресечении соответствующих посягательств, так и в форме денежной либо моральной (принесение извинений, опровержение ранее распространенных недостоверных порочащих сведений и т.п.) компенсации причиненного морального вреда. К сожалению, в комментируемом абзаце не упоминается о защите чести работника, хотя эта морально-этическая категория не тождественна категории «достоинство».

**Комментарий к абзацу 20.** Социальное страхование работников, обеспечение права на которое введено комментируемым абзацем в ранг правовых принципов, представляет собой гарантию реализации положений ст. 39 Конституции РФ.

### Статья 3. Запрещение дискриминации в сфере труда

**Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.**

**Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.**

*(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 № 90-ФЗ, от 02.07.2013 № 162-ФЗ)*

Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены настоящим Кодексом или в случаях и в порядке, которые им предусмотрены, в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства.

*(в ред. Федеральных законов от 23.07.2013 № 204-ФЗ, от 01.12.2014 № 409-ФЗ)*

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

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

---

### КОММЕНТАРИЙ К СТАТЬЕ 3

**Комментарий к части 1.** Часть первая констатирует равенство трудовых прав каждого вне зависимости от каких-либо характеристик личности. При этом акцент делается на равенстве возможностей реализации трудового потенциала индивида, поскольку вступление в трудовые отношения требует не только наличия права на это, но и соответствия профессиональным требованиям, предъявляемым к работнику. При этом такие требования должны быть обезличенными.

В Апелляционном определении Волгоградского областного суда от 20.08.2014 г. по делу № 33–8683/2014<sup>1</sup> верно отмечено, что свобода трудовых отношений в ее конституционно-правовом смысле предполагает соблюдение принципов равенства и согласования воли сторон, стабильности данных правоотношений. Субъекты трудовых отношений свободны в установлении своих прав и обязанностей на основе договора и в определении любых не противоречащих законодательству условий. Запрещение дискриминации в сфере труда направлено на обеспечение равных возможностей в осуществлении своих способностей к труду. Исключительно деловые качества работника должны учитываться при заключении трудового договора, при оплате труда, поручении тех или иных производственных заданий.

**Комментарий к части 2.** Легальное определение дискриминации применительно к трудовой сфере даётся в Конвенции Международной организации труда № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (принята в г. Женеве 25.06.1958 г., далее — Конвенция МОТ «Относительно дискриминации в области труда и занятий»)<sup>2</sup>, ратифицированной Указом Президиума ВС СССР от 31.01.1961 г.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 20.08.2014 г. по делу № 33–8683/2014 [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». — (Дата обращения: 05.08.2022 г.).

<sup>2</sup> Конвенция Международной организации труда № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (принята в г. Женеве 25.06.1958 г.) [Текст] // Ведомости ВС СССР. — 1 ноября 1961 г. — № 44. — Ст. 448.

<sup>3</sup> Указ Президиума ВС СССР от 31.01.1961 г. «О ратификации конвенций Международной Организации Труда (МОТ)» [Текст] // Ведомости ВС СССР. — 1961 г. — № 6. — Ст. 58.

Согласно ч. 1 её ст. 1 термин «дискриминация» включает всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на признаках расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальной принадлежности или социального происхождения и имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий, а кроме того, всякое другое различие, исключение или предпочтение, имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий, как они могут быть определены заинтересованным членом Организации по консультации с представительными организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, и с другими соответствующими органами.

Под другими обстоятельствами, не связанными с деловыми качествами работника, следует понимать:

– наличие у работника ВИЧ-инфекции (в силу прямого указания ст. 17 Федерального закона от 30.03.1995 г. № 38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)»<sup>1</sup>);

– наличие обременительных семейных обязанностей, по тем или иным причинам снижающим трудовую эффективность работника (так, наличие у работницы малолетнего ребенка зачастую приводит к многократному и длительному невыходу на работу по причине ухода за таким ребенком в периоды его болезни, невозможность выполнения сверхурочной работы в связи с необходимостью заботиться о ребенке из дошкольного детского учреждения, затруднительность командирования работницы в связи с наличием у ней родительских обязанностей и т.п.); в абз. 2 п. 3 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»<sup>2</sup> в этой связи разъяснено, что в отношении женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних не допускаются различия при приеме на работу, установлении оплаты труда, продвижении по службе, установлении или изменении индивидуальных условий труда, подготовке (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительном профессиональном образовании, расторжении трудового договора и т.д., не основанные на деловых качествах работников, характеристиках условий их труда;

– и другие (см. комментарий далее).

При этом, под деловыми качествами работника, согласно абз. 6 п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Федеральный закон от 30.03.1995 г. № 38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)» [Текст] // Собрание законодательства РФ. — 03.04.1995 г. — № 14. — Ст. 1212.

<sup>2</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» [Текст] // Российская газета. — 07.02.2014 г. — № 27.

<sup>3</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» [Текст] // Российская газета. — 31.12.2006 г. — № 297.



(далее — Постановление Пленума ВС РФ «О применении судами РФ ТК РФ»), следует, в частности, понимать способность физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

Частным случаем дискриминации в сфере труда является распространение информации о приеме на работу, содержащей дискриминационные условия.

Так, согласно п. 6 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 г. № 1032–1 «О занятости населения в Российской Федерации»<sup>1</sup> запрещается распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей сведения о каком бы то ни было прямом или косвенном ограничении прав или об установлении прямых или косвенных преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами (информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера). Лица, распространяющие информацию о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащую ограничения дискриминационного характера, привлекаются к административной ответственности, установленной законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях.

Статьей 13.11.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 г. № 195-ФЗ<sup>2</sup> (далее — КоАП РФ) за распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера, предусмотрена административная ответственность. Совершение такого правонарушения влечет наложение административного штрафа на граждан — от 500 до одной 1000 руб.; на должностных лиц — от 3000 до 5000 руб.; на юридических лиц — от 10000 до 15000 руб.

Следует констатировать, что административные проступки, ответственность за которые предусмотрена ст. 13.11.1 КоАП РФ, представляют собой массовое явление.

Так, например, судебная практика дает примеры следующих вариантов объективной стороны рассматриваемого правонарушения:

<sup>1</sup> Закон РФ от 19.04.1991 г. № 1032–1 «О занятости населения в Российской Федерации» [Текст] // Собрание законодательства РФ. — № 17. — 22.04.1996. — Ст. 1915.

<sup>2</sup> Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 г. № 195-ФЗ [Текст] // Собрание законодательства РФ. — 07.01.2002 г. — № 1. — Ч. 1. — Ст. 1.

— указание в объявлении о вакансии графы «без вредных привычек»<sup>1</sup>;

— указание в объявлении о вакансии пола и возраста (например, пользователь форума под ником «/\_\_\_/» разместил объявление с текстом: «Требуется на постоянную работу менеджер в ИП И... женщина, возраст от 30 до 42 лет...», то есть информацию о вакантной должности, содержащей сведения об установлении прямых преимуществ в зависимости от пола и возраста<sup>2</sup>).

К административной ответственности ст. 13.11.1 КоАП РФ могут быть привлечены не только работодатели (физические лица и юридические лица, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности), но и редакции средств массовой информации (организации, учреждения, предприятия либо граждан, объединение граждан, осуществляющие производство и выпуск средств массовой информации), владельцы сайтов или уполномоченные ими лица, которые ответственны за размещение информации на этих сайтах, за сам факт размещения сведений, распространенных третьими лицами, должностные лица<sup>3</sup>.

**Комментарий к части 3.** Федеральным законодательством установлен ряд ограничений, не являющихся дискриминационными, предполагающих ценз гражданства, возрастные, половые цензы и некоторые иные, оправданные спецификой выполняемых работ и замещаемых должностей. Как правило, дополнительные цензы существуют для должностей государственной службы (возрастные, гражданства), военной службы (половые и возрастные), педагогической деятельностью (отсутствие судимости за некоторые категории и виды преступлений) и т.п.

**Комментарий к части 4.** Необходимо учитывать, что факт дискриминации в сфере труда имеет отношение к гражданину только в случае его обращения с заявлением о трудоустройстве, в каком отказано по основаниям, не связанным с деловыми качествами. Факт распространения дискриминационной информации в сфере труда влечет лишь наложение административного взыскания по ст. 13.11.1 КоАП РФ, но не порождает обязанности компенсировать моральный вред потенциальным работникам. Так, в Апелляционном определении Московского городского суда от 22.01.2013 г. по делу № 11–1463/2013<sup>4</sup> указано, что истец, заявляя требования о компенсации морального вреда, в связи с дискриминацией в сфере труда, не представил суду доказательств того, что он обращался к ответчику с заявлением о приеме на работу на должность продавца, а ответчик, в нарушение требований ст. 64 Трудового кодекса Российской Федерации

<sup>1</sup> Постановление Московского городского суда от 03.04.2017 г. № 4а-807/2017 [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». — (Дата обращения: 05.08.2022 г.); Постановление Пермского краевого суда от 12.01.2017 г. по делу № 44а-16/2017 [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». — (Дата обращения: 05.08.2022 г.).

<sup>2</sup> Постановление Томского областного суда от 11.01.2016 г. № 4а-7/2016 [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». — (Дата обращения: 05.08.2022 г.).

<sup>3</sup> Постановление Самарского областного суда от 17.02.2015 г. по делу № 4а-147\2015 [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». — (Дата обращения: 05.08.2022 г.).

<sup>4</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 22.01.2013 г. по делу № 11–1463/2013 [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». — (Дата обращения: 05.08.2022 г.).

отказал ему в приеме на работу по половому признаку. Данное обстоятельство свидетельствует о том, что у истца отсутствовало волеизъявление на заключение трудового договора с ответчиком. Один лишь факт размещения объявления с указанием на половой признак требуемого работника, не свидетельствует о дискриминации в сфере труда по отношению к истцу, а свидетельствует лишь о предпочтении определенной категории лиц, что в силу закона не является дискриминацией.

#### Статья 4. Запрещение принудительного труда

**Принудительный труд запрещен.**

**Принудительный труд — выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:**

**в целях поддержания трудовой дисциплины;**

**в качестве меры ответственности за участие в забастовке;**

**в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;**

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

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

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

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

**возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.**

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

Для целей настоящего Кодекса принудительный труд не включает в себя:

**работу, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе;**

**работу, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения в порядке, установленном федеральными конституционными законами;**

**работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;**

**работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров.**

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

---

**КОММЕНТАРИЙ К СТАТЬЕ 4**

**Комментарий к части 1.** Часть первая комментируемой статьи содержит весьма лапидарно и недвусмысленно сформулированный запрет принудительного труда. В литературе отмечено, что «оценивая принудительный и обязательный труд как идентичные категории, российское законодательство (в ст. 4 ТК) предусматривает запрещение принудительного труда, подразумевая под ним и обязательный труд»<sup>1</sup>. С такой доктринально-терминологической оговоркой следует полностью согласиться, поскольку она сформулирована в русле традиции науки российского трудового права и вполне уместна.

Запрет принудительного труда является основным содержанием Конвенции № 29 Международной организации труда «Относительно принудительного или обязательного труда»<sup>2</sup> (далее — Конвенция МОТ № 29 «Относительно принудительного или обязательного труда»), ратифицированной Указом Президиума ВС СССР от 04.06.1956 г.<sup>3</sup>

Кроме того, принудительный труд запрещен ст. 8 Международного пакта о гражданских и политических правах (Принят 16.12.1966 г. резолюцией 2200 (XXI) ООН)<sup>4</sup>, ратифицированного Указом Президиума ВС СССР от 18.09.1973 г. № 4812-VIII<sup>5</sup>, специализированными положениями Конвенции № 105 Международной организации труда «Об упразднении принудительного труда» (Женева 25.06.1957 г.; далее — Конвенция МОТ № 105 «Об упразднении принудительного труда»)<sup>6</sup>, ратифицированной Федеральным законом от 23.03.1998 г. № 35-ФЗ<sup>7</sup>, а так же Декларацией МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (п. «b» п. 2).

<sup>1</sup> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. Ред. Гладков Н. Г., Снигирева И. О. — М.: Профиздат, 2011 г. — С. 28.

<sup>2</sup> Конвенция № 29 Международной организации труда «Относительно принудительного или обязательного труда» (г. Женева 28.06.1930 г.) [текст] // Ведомости ВС СССР. — 2 июля 1956 г. — № 13. — Ст. 279.

<sup>3</sup> Указ Президиума ВС СССР от 04.06.1956 г. «О ратификации Конвенций Международной организации труда № 29 от 28 июня 1930 года относительно принудительного или обязательного труда и № 47 от 22 июня 1935 года о сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю» [текст] // Сборник законов СССР и указов Президиума Верховного Совета СССР. 1938—1975. — Т. 2. — М.: Известия Советов депутатов трудящихся СССР, 1975 г. — С. 257.

<sup>4</sup> Международный пакт о гражданских и политических правах (Принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) ООН) [текст] // Ведомости Верховного Совета СССР. — 28.04.1976 г., № 17, ст. 291.

<sup>5</sup> Указ Президиума ВС СССР от 18.09.1973 г. № 4812-VIII «О ратификации Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах и Международного пакта о гражданских и политических правах» [текст] // Ведомости ВС СССР. — 1973 г. — № 40. — Ст. 564.

<sup>6</sup> Конвенция № 105 Международной организации труда «Об упразднении принудительного труда» (Женева 25.06.1957 г.) [текст] // Собрание законодательства РФ. — 10 декабря 2001 г. — № 50. — Ст. 4649.

<sup>7</sup> Федеральный закон от 23.03.1998 г. № 35-ФЗ «О ратификации Конвенции об упразднении принудительного труда» [текст] // Собрание законодательства РФ. — 23.03.1998 г. — № 12. — Ст. 1348.

**Комментарий к части 2.** Часть вторая комментируемой статьи определяет объем понятия «принудительный труд» посредством перечисления случаев, признаваемых законодателем формами принудительного труда. Положения части второй комментируемой статьи подлежат расширительному толкованию, вызываемому максимизированием возможного объема использованных в ней терминов неюридического характера. Поэтому, хотя они прямо и не поименованы в комментируемом тексте, частными случаями принудительного труда следует признавать:

- привлечение к труду как форме выплаты натуральной налоговой повинности (барщина и т.п.);
- все формы рабства;
- бесплатный труд (так, в Кассационном определении Суда Ханты-Мансийского автономного округа — Югры от 13.07.2010 г. по делу № 33–2898/2010<sup>1</sup> отмечено, что работник во время приостановления работы вправе не выходить на работу, и за это время ему должен сохраняться средний заработок. Отсутствие оплаты труда позволяет квалифицировать труд в этом случае как принудительный);
- и т.п.

**Комментарий к части 3.** Часть третья комментируемой статьи дополняет её же часть вторую новыми случаями, которые следует признавать актами принудительного труда. Мониторинг судебной практики показывает, что именно это часть комментируемой статьи наиболее интенсивно применяется отечественными судами по делам о трудовых отношениях принудительного характера.

Кроме случаев, указанных в частях второй и третьей комментируемой статьи, при оценке труда по критерию принудительности, следует принимать во внимание положения п. «а» ст. 1 Конвенция МОТ № 105 «Об упразднении принудительного труда», в соответствии с которыми каждый член МОТ, ратифицирующий настоящую Конвенцию, обязуется упразднить принудительный или обязательный труд и не прибегать к какой-либо его форме в качестве средства политического воздействия или воспитания или в качестве меры наказания за наличие или за выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе.

**Комментарий к части 4.** Положения части четвертой комментируемой статьи несколько строже международных правил. Так, Конвенция МОТ № 29 «Относительно принудительного или обязательного труда» в п. «b» и «e» ч. 2 ст. 2 выводит из объёма понятия «принудительный или обязательный труд» всякую работу или службу, являющуюся частью обычных гражданских обязанностей граждан полностью самоуправляющейся страны, а так же мелкие работы общинного характера, то есть работы, выполняемые для прямой пользы коллектива членами данного коллектива, и которые поэтому могут считаться обычными гражданскими обязанностями членов коллектива при условии, что само насе-

<sup>1</sup> Кассационное определение Суда Ханты-Мансийского автономного округа — Югры от 13.07.2010 г. по делу № 33–2898/2010 [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». — (Дата обращения: 05.08.2022 г.).

ление или его непосредственные представители имеют право высказать свое мнение относительно целесообразности этих работ.

Выведение из-под действия термина «принудительный труд» альтернативной гражданской службы полностью согласуется с требованиями пп. «ii» п. «с» Международного пакта о гражданских и политических правах, согласно которому рассматриваемым термином в тех странах, в которых признается отказ от военной службы по политическим или религиозно-этическим мотивам, не охватывается какая бы то ни была служба, предусматриваемая законом для лиц, отказывающихся от военной службы по таким мотивам.

**Статья 5. Трудовое законодательство и иные акты,  
содержащие нормы трудового права  
(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)**

Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется:

трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из настоящего Кодекса, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права;

иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права: указами Президента Российской Федерации;

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

нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;

нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

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

Нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать настоящему Кодексу.

В случае противоречий между настоящим Кодексом и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового права, применяется настоящий Кодекс.

Если вновь принятый федеральный закон, содержащий нормы трудового права, противоречит настоящему Кодексу, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений в настоящий Кодекс.

Внесение изменений в настоящий Кодекс, а также приостановление действия его положений или признание таких положений утратившими силу осуществляется отдельными федеральными законами. Положения, предусматривающие внесение изменений в настоящий Кодекс, приостановление действия его положений или признание таких положений утратившими силу, не могут быть включены в тексты федеральных законов, изменяющих другие законодательные акты Российской Федерации, приостанавливающих их действие или признающих их утратившими силу либо содержащих самостоятельный предмет правового регулирования.

*(часть шестая введена Федеральным законом от 29.07.2017 № 255-ФЗ)*

Указы Президента Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу и иным федеральным законам.

Постановления Правительства Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу, иным федеральным законам и указам Президента Российской Федерации.

Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу, иным федеральным законам, указам Президента Российской Федерации и постановлениям Правительства Российской Федерации.

Законы субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу и иным федеральным законам. Нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации не должны противоречить настоящему Кодексу, иным федеральным законам, указам Президента Российской Федерации, постановлениям Правительства Российской Федерации и нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти.

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

---

## КОММЕНТАРИЙ К СТАТЬЕ 5

**Комментарий к части 1.** Часть первая комментируемой статьи закладывает основы построения системы трудового законодательства и, соответственно, трудового права. Национальная система трудового законодательства включает три основных уровня: федеральный, региональный, муниципальный (традиционно источники права на уровне местного самоуправления не принято именовать законами, но в широком смысле нормативные правовые акты муниципалитетов следует относить к законодательству). Кроме того, российское право включает в себя ратифицированные источники права международного уровня, а также общепризнанные мировым сообществом правовые принципы.

Основы трудовых прав и обязанностей содержатся в Конституции РФ. Центральным нормативным правовым актом в сфере труда является комментируемый кодекс, а субсидиарными источниками — федеральные законы и подзаконные нормативные правовые акты.

**Комментарий к части 2.** Часть вторая комментируемой статьи вводит в сферу источников трудового права договоры нормативного содержания (коллективные), а также акты локального нормотворчества (уставы юридических лиц и т.п.).

**Комментарий к части 3.** Часть третья комментируемой статьи закрепляет приоритет рассматриваемого кодекса над иными федеральными законами.

В последнее время на страницах юридической литературы встречаются противоречивые мнения относительно силы такого широко распространенного и значимого вида нормативного правового акта, как кодекс. Часть авторов называет такой признак кодификационного нормативного правового акта, как его основополагающее место в структуре законодательства одного уровня.

Хотя ст. 76 Конституции РФ не выделяет в отдельную группу кодификационные нормативные правовые акты, но фактически такие акты имеют юридическую силу выше юридической силы некодифицированного законодательства того же уровня. Данное положение закрепляется законодателем в каждом кодификационном нормативном правовом акте отдельно. Например, согласно ч. 1 ст. 1 Налогового кодекса РФ<sup>1</sup> (далее — НК РФ) законодательство РФ о налогах и сборах состоит из настоящего Кодекса и принятых в соответствии с ним федеральных законов о налогах и сборах. Таким образом, все налоговое законодательство должно быть принято в соответствии с НК РФ. Принятый нормативный правовой акт по вопросам налогов и сборов не в соответствии с НК РФ, то есть противоречащий данному кодификационному нормативному правовому акту, не будет иметь юридической силы, даже если будет являться таким же, как НК РФ, федеральным законом. Положение приведенной статьи наделяет НК РФ приоритетом относительно некодифицированного законодательства той же отрасли права. Аналогичную формулировку содержит ч. 1 ст. 1 Гражданского процессуального кодекса РФ (далее — ГПК РФ)<sup>2</sup>, ч. 2 ст. 3 Арбитражного процессуального кодекса РФ (далее — АПК РФ)<sup>3</sup> и ряд иных кодексов.

Возможны и иные формулировки, содержащиеся в текстах кодификационных нормативных правовых актов, указывающие на невозможность противоречия им иных нормативных актов того же уровня. Например, согласно ч. 2 ст. 3 Градостроительного кодекса РФ (далее — ГрК РФ)<sup>4</sup> федеральные законы и принимаемые в соответствии с ними иные нормативные правовые акты РФ, содержащие нормы, регулирующие отношения в области градостроительной деятельности, не могут противоречить настоящему Кодексу. В соответствии с ч. 3 комментируемой статьи нормы трудового права, содержащиеся в иных законах, должны соответствовать настоящему Кодексу.

Даже при отсутствии прямого указания на необходимость издания нормативных правовых актов аналогичного уровня в соответствии с положениями кодифицированного законодательства сам факт закрепления в нём основных положений по предмету регулирования ставит кодификационный акт на место, по меткому выражению М.И. Брагинского, первого среди равных (*primus inter pares*)<sup>5</sup>. Относительно сложившейся ситуации некоторые авторы ведут речь о так называемом «самопровозглашении» кодексов<sup>6</sup>. По этому поводу верно возражает В.А. Толстик, который пишет, что «ни о каком «самопровозглашении»... речь не

<sup>1</sup> [текст] *Собрание законодательства РФ*. — 1998. № 31. — ст. 3824.

<sup>2</sup> [текст] *Собрание законодательства РФ*. — 2002. — № 46. — ст. 4532.

<sup>3</sup> [текст] *Собрание законодательства РФ*. — 2002. — № 30. — ст. 3012.

<sup>4</sup> [текст] *Собрание законодательства РФ*. — 2005. — № 1 (ч. I). — ст. 16.

<sup>5</sup> Брагинский М. И. О месте гражданского права в системе «право публичное — право частное» [текст] // *Проблемы современного гражданского права: Сб. статей / отв. ред. Литовкин В. Н., Рахмилович В. А.* — М.: Городец, 2000. — С. 73.

<sup>6</sup> Каранина Н. С. «Статус» кодекса (к вопросу о теории и практике правовых основ кодификации) [текст] // *Кодификация законодательства: теория, практика, техника: Материалы международной научно-практической конференции (Нижний Новгород, 25–26 сентября 2008 года) / Под ред. В.М. Баранова, Д.Г. Краснова.* — Н. Новгород: Нижегородская академия МВД России, 2009. — С. 289.



идет. Кодексы сами для себя приоритет не устанавливают. Это делает законодатель в соответствии со своей нормотворческой компетенцией<sup>1</sup>.

К сегодняшнему дню сложилось двойственное положение относительно юридической силы результатов кодификации. Ст. 76 Конституции РФ не выделяет в отдельную группу кодификационные нормативные правовые акты. Они официально не наделяются большей юридической силой, чем тот вид правового материала, который ими систематизирован. На практике нормы кодификационных нормативных правовых актов применяются с преимуществом перед нормами некодификационных нормативных правовых актов аналогичной юридической силы. Подмеченное положение привело к рождению в научной среде мнения относительно наличия у кодификационных нормативных правовых актов приоритета среди иных нормативных правовых актов той же юридической силы.

Так Ю. А. Тихомиров пишет, что «в настоящее время отечественная юридическая наука рассматривает кодексы как разновидность базовых законов, выполняющих функции интеграции в той или иной отрасли законодательства»<sup>2</sup>.

Д. В. Чухвичев смелее в своих утверждениях: «по юридической силе кодексы являются обычными законами (а иногда и подзаконными актами) и не имеют приоритета над другими актами, равными по силе. Однако фактически они всё же отличаются по своему значению от остальных актов, являются основополагающими, базовыми для остального законодательства, действующего в определенной системе законов и подзаконных актов»<sup>3</sup>.

По мнению Б. Н. Топорнина<sup>4</sup> и цитируемого ранее Ю. А. Тихомирова<sup>5</sup> кодексы по отношению к другим законам занимают более высокую ступеньку в иерархии источников права.

По словам Т. Н. Рахманиной «в практике российского законодательства фактически действует (правда, не всегда последовательно) принцип приоритета кодекса над отраслевыми законами. При разных вариантах решения проблемы в разных кодексах — практика идет по пути наделения кодексов более высокой, по сравнению с обычными федеральными законами, юридической силой»<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> Толстик В. А. К вопросу об иерархическом соотношении кодифицированных и некодифицированных нормативных правовых актов [текст] // Кодификация законодательства: теория, практика, техника: Материалы международной научно-практической конференции (Нижний Новгород, 25–26 сентября 2008 года) / Под ред. В. М. Баранова, Д. Г. Краснова. — Н. Новгород: Нижегородская академия МВД России, 2009. — С. 153.

<sup>2</sup> Тихомиров Ю. А. Коллизионное право [текст]. — М.: Юринформцентр, 2000 г. — С. 268.

<sup>3</sup> Чухвичев Д. В. Некоторые теоретические проблемы процесса кодификации [текст] // Гражданин и право. 2007. № 11. — С. 27–41.

<sup>4</sup> Топорнин Б. Н. Система источников права: тенденции развития [текст] // Судебная практика как источник права. — М.: Юрист, 2000. — С. 23.

<sup>5</sup> Тихомиров Ю. А. «Закон о законах» — координатор законопроектной деятельности в государстве [текст] // Юстиция. — 2005. — № 1.

<sup>6</sup> Рахманина Т. Н. Актуальные вопросы кодификации российского законодательства [текст] // Журнал российского права. 2008. — № 4. — С. 31.

В теориях отраслевых юридических наук в настоящее время можно найти подтверждение приоритета кодификационного нормативного правового акта над иными федеральными законами.

Так, В.С. Якушев<sup>1</sup> и С.В. Поленина<sup>2</sup> доказывают приоритетность ГК РФ, а М.И. Брагинский приравнивает в определенной мере по юридической силе ГК РФ к конституционным федеральным законам<sup>3</sup>. Приоритет кодификационных нормативных правовых актов над иными нормативными правовыми актами констатируется в научной литературе<sup>4</sup>.

Противоположной точки зрения придерживается О.И. Крассов<sup>5</sup> и другие авторы<sup>6</sup>.

В.В. Бриксов отмечает, что «... кодифицированные федеральные законы — это всего лишь форма кодификации законодательных положений на федеральном уровне. Федеральный законодатель не вправе дополнять установленные Конституцией РФ формы законодательного регулирования и соответственно наделять федеральные законы, в том числе кодифицированные, по отношению к другим федеральным законам большей юридической силой»<sup>7</sup>. С данными мнениями нельзя согласиться по приведенным выше причинам.

Кроме того, приоритет кодекса над иными федеральными законами, признаваемыми в общем порядке, закреплён и в конституционной судебной практике (Постановление Конституционного Суда РФ от 29 июня 2004 г. № 13-П «По делу о проверке конституционности отдельных положений статей 7, 15, 107, 234 и 450 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации в связи с запросом группы депутатов Государственной Думы»<sup>8</sup>).

Наличие дифференциации в проявлении юридической силы нормативными правовыми актами, относящимися к одному виду, породило концепцию их горизонтальной иерархии. В частности, Г.А. Василевич в своем исследовании, посвященном иерархии одноуровневых нормативных правовых актов, употреби-

<sup>1</sup> Якушев В. С. Гражданское законодательство и законодательство субъектов Федерации [текст] // Российский юридический журнал. — 2001. — № 1. — С. 41.

<sup>2</sup> Поленина С. В. Взаимодействие системы права и системы законодательства в современной России [текст] // Государство и право. — 1999. — № 9. — С. 9.

<sup>3</sup> Брагинский М. И., Витрянский В. В. Договорное право. Книга первая: Общие положения [текст]. — М.: Статут, 2001. — С. 53.

<sup>4</sup> Беляева З. С. Источники колхозного права. Автореф. дисс. д. ю. н. [текст] — М., 1972. — С. 17; Поленина, С. В.; Сильченко, Н. В. Научные основы типологии нормативно-правовых актов в СССР / Отв. ред. Халфина Р. О. [текст] — М.: Наука, 1987. — С. 68–69; Скобелкин В. Н. Трудовые правоотношения [текст]. — М.: Вердикт-1, 2000. — С. 305–306; Толстик, В. А. Иерархия нормативно-правовых актов в Российской Федерации // Правовая политика и правовая жизнь [текст]. — 2001. — № 2. — С. 57–58.

<sup>5</sup> Актуальные проблемы земельного и экологического права (Материалы научно-практической конференции) [текст] // Государство и право. — 1995. — № 12. — С. 136.

<sup>6</sup> Аленина И. В. Коллизии в трудовом праве. Дисс. к. ю. н. [текст] — Омск: Омский гос. ун-т, 2000. — С. 169; Чуча С. Ю. Трудовой кодекс в системе источников российского трудового права [текст] // Трудовое право. — 2004. — № 1. — С. 27.

<sup>7</sup> Бриксов В. В. О юридической силе кодифицированных федеральных законов [текст] // Журнал российского права. — 2003. — № 8. — С. 91–92.

<sup>8</sup> Собрание законодательства РФ. — 2004. — № 27. — ст. 2804.

ляет термин «горизонтальная иерархия правовых актов»<sup>1</sup>, хотя иерархия предполагает наличие «вертикали». Анализируя эту точку зрения, Л. О. Мурашко пишет: «данный подход порожден конкуренцией между собой актов определенного уровня, сходных по юридической силе. «Внутри» группы актов определенного уровня также имеется иерархия по юридической силе, установить которую на практике возможно в конкретном случае, исходя из целого ряда условий, при использовании высокопрофессиональных знаний. В законодательстве можно проследить четкое разграничение «верхних» слоев законодательства и «нижних», исходя при этом как из компетенции нормотворческих органов, так и устоявшихся представлений о юридической силе традиционных форм права»<sup>2</sup>.

Двойственность сложившейся ситуации очевидна. С одной стороны, кодификационные нормативные правовые акты официально не наделяются кем-либо повышенной юридической силой и должны действовать наравне с прочими нормативными правовыми актами того же уровня и вида. С другой стороны, кодификационные нормативные правовые акты в своих текстах устанавливают приоритет закрепленных ими правовых норм перед правовыми нормами, закрепленными прочими нормативными правовыми актами по тому же предмету регулирования, и такой приоритет признаётся как представителями науки, так и правоприменителем и, что особенно важно, подтверждается актами обязательного толкования высших судебных инстанций.

Такое положение не может быть признано оптимальным по следующим основаниям. Во-первых, любая двойственность нормативных предписаний, в том числе закрепляющих коллизионные нормы, увеличивает потенциал сбоя правового механизма за счет возможности неоднозначного толкования и применения правовых указаний.

Во-вторых, выделившееся на практике понятие приоритета кодификационного нормативного правового акта не является достаточным для реализации всех возможностей кодификации. Выше упомянуты такие из них, как концентрация правовых предписаний, ликвидация накопившихся в законодательстве коллизий, выделение, формулировка и формальное закрепление в одном нормативном правовом акте системообразующих начал кодифицируемых отраслей и институтов права. Наличие единичных нормативных правовых актов, не вошедших в основной кодификационный нормативный правовой акт и обладающих равной с ним юридической силой, есть инструмент произвольной корректировки правовых предписаний, систематизированных посредством применения кодификации, который на практике ведёт к частичной блокировке её (кодификации) возможностей применительно к конкретной отрасли законодательства. Именно такая блокировка возможностей кодификации привела к необходимости принятия актов толкования Конституционным Судом РФ, без которых у правоприменителя возникли сомнения в приоритете Уголовно-процессуального кодекса РФ над иными нормативными предписаниями в сфере уголовного судопроизводства.

<sup>1</sup> Василевич Г. А. Иерархия одноуровневых нормативных правовых актов [текст] // Право Беларуси. — 2003. — № 31. — С. 45–49.

<sup>2</sup> Мурашко Л. О. Нормотворческое пространство: проблемы правообразования в Республике Беларусь [текст]. — Мн.: Белорусская наука, 2008. — С. 146.

В то же время необходимо признать недостаточной практику конституционного толкования по вопросам определения приоритета кодификационных нормативных правовых актов по конкретному предмету регулирования для обеспечения их полноценного действия. Причиной этому является субъективность судебного усмотрения и возможность как изменения точки зрения с вынесением нового акта толкования правового предписания, так и принятия диаметрально противоположных интерпретационных актов по одному вопросу. Подобная ситуация имеет место, к примеру, по вопросу о том, может ли быть нанесен моральный вред юридическому лицу, по которому Верховный Суд РФ и Высший Арбитражный Суд РФ заняли противоположные позиции, что привело к двойственности правового регулирования при котором в судах общей юрисдикции юридические лица вправе подать иск о компенсации причиненного морального вреда, а в арбитражных — нет, хотя судебные инстанции свои заключения дали на основании одних и тех же норм материального права<sup>1</sup>.

Можно утверждать, что полное достижение целей кодификации возможно только при закреплении приоритета кодификационных нормативных актов. Для этого необходимо законодательное закрепление перечня нормативных правовых актов с указанием их места в иерархической системе в зависимости от юридической силы. При этом кодификационные нормативные правовые акты должны быть официально наделены доминирующей юридической силой относительно иных нормативных правовых актов аналогичного уровня правотворчества. Основные виды кодификационных нормативных правовых актов (кодексы, уставы) должны быть четко отделены от законов (в узком понимании этого термина, то есть от федеральных конституционных, федеральных обычных и региональных законов) и получить статус самостоятельных видов законов (в широком понимании этого термина). Федеральные кодексы и уставы должны быть наделены юридической силой ниже федеральных конституционных законов и выше федеральных законов, кодексы и отраслевые уставы субъектов федерации, соответственно, должны быть наделены юридической силой ниже конституционных (уставных) законов субъекта федерации и выше региональных законов.

Следует признать полезным суждение М.П. Авдеенковой, которая предлагает для того, чтобы подчеркнуть особую роль кодексов в национальной правовой системе, установить особый порядок их принятия: принимать кодексы «в порядке, более сложном, нежели порядок принятия федеральных законов, но более простом, нежели для принятия федеральных конституционных законов»<sup>2</sup>. Эту точку зрения разделяет Т.Н. Рахманина<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> См.: Постановление Федерального арбитражного суда Поволжского округа от 21 февраля 2006 г. № А12–23263/05-с60 [Электронный ресурс] // СПС «Консультант Плюс»; Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда [Текст]: Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 20 декабря 1994 г. № 10 // Бюллетень Верховного Суда РФ. — 1995. — № 3.

<sup>2</sup> Авдеенкова М. П. Кодификация законодательства России: проблемы и перспективы [текст] // Ежегодник истории права и правоведения. М., 2002. — Вып. 3. — С. 91–92.

<sup>3</sup> Рахманина Т. Н. Кодификация и системное развитие права Кодификация законодательства: теория, практика, техника: Материалы международной научно-практической конференции (Нижний Новгород, 25–26 сентября 2008 года) / Под ред. В.М. Баранова, Д.Г. Краснова. [текст] — Н. Новгород: Нижегородская академия МВД России, 2009. — С. 96

Представляет научный интерес теоретический подход по рассматриваемой проблеме и его реализация в законотворческой практике в Республике Беларусь. Юридическая доктрина и правовое регулирование в этом государстве решают вопрос приоритета кодификационных нормативных правовых актов однозначно: кодексы имеют большую юридическую силу по отношению к другим законам (ст. 10 Закона «О нормативных правовых актах Республики Беларусь»<sup>1</sup>). Представители белорусской науки по этому поводу отмечают, что «традиционно кодексы имеют большую юридическую силу перед обычными законами, а законы как результат основных полномочий парламента в качестве органа представительной власти — перед декретами и указами»<sup>2</sup>.

Аналогичный подход к решению рассматриваемой проблемы наблюдается и в странах дальнего зарубежья. Так, в Республике Албания кодексы выделены в отдельный вид нормативных правовых актов наряду с индивидуально перечисленными законами, принимаемыми квалифицированным большинством голосов Кувенда (п. «е» ч. 2 ст. 81 Конституции Республики Албания<sup>3</sup>).

Необходимо отметить попытки обособления кодификационных нормативных правовых актов в нормативно-правовой иерархии. Так, в ч. 4 ст. 65 проекта Конституции (Основного закона) РФ<sup>4</sup> содержалось положение о том, что кодексы, основы законодательства, иные кодификационные законы, имеют силу общих и основных начал для законов и иных правовых актов. Данное положение проекта Конституции РФ следует признать удачным, однако законодатель пошел по другому пути — закрепил приоритетность кодификационных нормативных правовых актов в их текстах, не выделив данный вид законов в отдельную группу с иерархическим превосходством над остальным законодательством, чем создал перманентную коллизию уровней нормативного материала, проходящую через каждую более или менее крупную отрасль отечественного законодательства.

**Комментарий к части 4.** Часть четвертая комментируемой статьи содержит правило преодоления коллизий между нормами трудового законодательства одного уровня.

Закрепленное в части третьей комментируемой статьи правило о доминировании ТК РФ над прочим федеральным законодательством влечёт за собой вполне однозначные практические последствия. Так, согласно общим правилам, в соответствии с правовым принципом «*Lex posterior derogat legi priori*» («последующий закон отменяет предыдущий») правоприменитель в случае коллизии правовых предписаний должен исходить из того, что приоритет имеют нормы федерального закона, принятого позднее. Часть четвертая комментируемой статьи блокирует действие названного правового принципа. Согласно ей в случае противоречия правовых норм в нормативных правовых актах одинаковой юридической силы (т.е. ТК РФ и иного федерального закона) необходимо руко-

<sup>1</sup> Эталон-Беларусь [электронный ресурс] // Нац. центр правовой информации РБ. — Мн., 2008.

<sup>2</sup> Мурашко Л. О. Указ. соч. — С. 154.

<sup>3</sup> Конституция Республики Албания [текст] // Конституции государств Европы: в 3 т. Т. 1 / под общ. ред. Л.А. Окунькова. — М.: НОРМА, 2001 г., — С. 195.

<sup>4</sup> [текст] Известия. — 1993. — 30 апреля.

водствоваться правовым принципом, известным со времен римского права: «*lex specialis derogat generali*» («специальный закон отменяет (вытесняет) общий закон»). Суть этого принципа сводится к тому, что в случае конкуренции норм общего (*generalis*) и специального (*specialis*) характера преимущество в толковании и применении должна предоставляться специальным нормам. При этом под общими обычно имеются в виду нормы, регулирующие определенный вид общественных отношений, а под специальными — регулируют вид этого рода. Принцип «*lex specialis derogat generali*» в доктрине рассматривается как приоритетное по принципу преимущества следующего закона перед предыдущим («*lex posterior derogat lex priori*»): презюмируется, что следующий общий закон не отменяет более раннего специального закона аналогичной юридической силы (*lex posterior generalis non derogat priori speciali*), если об этом нет особого предостережения в самом законе. Указанный принцип не применяется в отношении: норм законов различной юридической силы — здесь действует другой принцип «*lex superior derogat legi inferiori*» («закон высшей юридической силы отменяет действие закона низшей юридической силы»). Таким образом, ТК РФ является специальным законом в случаях регламентации трудовых отношений и уверенно доминирует над всеми нормативными правовыми актами той же юридической силы.

В п. 9 Постановления Пленума ВС РФ «О применении судами РФ ТК РФ» разъяснено, что при рассмотрении трудовых дел суду следует учитывать, что в силу чч. 1 и 4 ст. 15, ст. 120 Конституции РФ, ст. 5 ТК РФ, ч. 1 ст. 11 ГПК РФ суд обязан разрешать дела на основании Конституции РФ, ТК РФ, других федеральных законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также на основании общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров РФ, являющихся составной частью ее правовой системы.

Если суд при разрешении трудового спора установит, что нормативный правовой акт, подлежащий применению, не соответствует нормативному правовому акту, имеющему большую юридическую силу, он принимает решение в соответствии с нормативным правовым актом, имеющим наибольшую юридическую силу (ч. 2 ст. 120 Конституции РФ, ч. 2 ст. 11 ГПК РФ, ст. 5 ТК РФ). При этом необходимо иметь в виду, что если международным договором РФ, регулирующим трудовые отношения, установлены иные правила, чем предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, то суд применяет правила международного договора (ч. 4 ст. 15 Конституции РФ, ч. 2 ст. 10 ТК РФ, ч. 4 ст. 11 ГПК РФ).

При разрешении трудовых споров судам необходимо учитывать разъяснения Пленума Верховного Суда РФ, данные в Постановлении от 31 октября 1995 г. № 8 «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия»<sup>1</sup> и от 10 октября 2003 г. № 5

<sup>1</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 31.10.1995 г. № 8 «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия» [текст] // Российская газета. — 28.12.1995 г. — № 247.

«О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации»<sup>1</sup>.

**Комментарий к части 5.** Часть пятая комментируемой статьи содержит в себе своего рода мнимую коллизию, поскольку не ограничивает приоритета ТК РФ перед прочими федеральными законами, установленного частью третьей этой же статьи.

**Комментарий к части 6.** Часть шестая комментируемой статьи содержит коллизионное правило, построенное по принципу «*lex superior derogat legi inferiori*», согласно которому федеральные законы доминируют над президентскими указами.

**Комментарий к части 7.** Часть седьмая комментируемой статьи содержит коллизионное правило, построенное по принципу «*lex superior derogat legi inferiori*», согласно которому федеральные законы и президентские указы доминируют над правительственными постановлениями.

**Комментарий к части 8.** Часть седьмая комментируемой статьи содержит коллизионное правило, построенное по принципу «*lex superior derogat legi inferiori*», согласно которому федеральные законы, президентские указы и правительственными постановлениями доминируют над прочими подзаконными нормативными правовыми актами.

**Комментарий к части 9.** На региональном уровне основными законами являются конституции республик и уставы всех прочих субъектов. По своей природе как конституции так и уставы — это основные законы субъектов федерации. Уставы или конституции любых субъектов федерации являются основополагающими законами на их территории.

**Комментарий к части 10.** Муниципальные нормативные правовые акты, как и любые иные источники права, подпадают под действие общеправового принципа законности. Муниципальные правовые акты не должны противоречить Конституции РФ, федеральным конституционным и ординарным законам, иным федеральным нормативным правовым актам, а также конституциям, уставам, законам, иным нормативным правовым актам своих субъектов РФ. На муниципальном уровне базовым актом нормативного содержания всегда является устав муниципального образования, который, как правило, содержит положения, регулирующие служебные отношения на местном уровне. Так, например, Устав муниципального образования «поселок Дукат» Омсукчанского района Магаданской области (принят Решением Собрания представителей муниципального образования «поселок Дукат» от 05.03.2008 г. № 11, далее Устав посёлка Дукат)<sup>2</sup> содержит гл. V «Муниципальная служба», наполненную нормами трудового права.

Российская правовая система не знает института муниципальных законов, поэтому нормативные правовые акты местного уровня носят другие наименования. Как правило, это решения местных представительных органов.

<sup>1</sup> Постановление 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» [текст] // Российская газета. — 02.12.2003 г. — № 244.

<sup>2</sup> Омсукчанские вести. — 23.05.2008 г. — № 21 (7209). — 30.05.2008 г. — № 22 (7210).

**Статья 6. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений**

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

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

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

обеспечиваемый государством уровень трудовых прав, свобод и гарантий работникам (включая дополнительные гарантии отдельным категориям работников);

порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров;

основы социального партнерства, порядок ведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективных договоров и соглашений;

порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

порядок осуществления федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

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

порядок расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

систему и порядок проведения специальной оценки условий труда и государственной экспертизы условий труда, организацию контроля качества проведения специальной оценки условий труда;

*(в ред. Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ)*

порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора, в том числе порядок возмещения вреда жизни и здоровью работника, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения;

систему государственной статистической отчетности по вопросам труда и охраны труда;

особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации принимают законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам, не отнесенным к ведению федеральных органов государственной власти. При этом более высокий уровень трудовых прав и гарантий работникам по сравнению с установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, приводящий к увеличению бюджетных



расходов или уменьшению бюджетных доходов, обеспечивается за счет бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации.

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

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации по вопросам, не урегулированным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, могут принимать законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. В случае принятия федерального закона или иного нормативного правового акта Российской Федерации по этим вопросам закон или иной нормативный правовой акт субъекта Российской Федерации приводится в соответствие с федеральным законом или иным нормативным правовым актом Российской Федерации.

В случаях, если закон или иной нормативный правовой акт субъекта Российской Федерации, содержащий нормы трудового права, противоречит настоящему Кодексу или иным федеральным законам либо снижает уровень трудовых прав и гарантий работникам, установленный настоящим Кодексом или иными федеральными законами, применяется настоящий Кодекс или иной федеральный закон.

Полномочия федеральных органов исполнительной власти в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, предусмотренные настоящим Кодексом, могут передаваться для осуществления органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации постановлениями Правительства Российской Федерации в порядке, установленном федеральным законом.

*(часть пятая введена Федеральным законом от 13.07.2015 № 233-ФЗ; в ред. Федерального закона от 03.07.2016 № 347-ФЗ)*

---

## КОММЕНТАРИЙ К СТАТЬЕ 6

**Комментарий к части 1.** В части первой комментируемой статьи распределены полномочия между уровнями государственной власти. Федеральной властью (законодательной и исполнительной её ветвями) регулируются те аспекты трудовых отношений, которые прямо перечислены в комментируемой части.

**Комментарий к части 2.** Часть вторая комментируемой статьи формирует компетенцию региональных (субъектовых) органов государственной власти по остаточному принципу.

**Комментарий к части 3.** Согласно положениям части третьей комментируемой статьи, подзаконные нормативные правовые акты федерального уровня (президентские указы, правительственные и ведомственные постановления и т.п.) имеют приоритет в юридической силе над любыми нормами трудового права, исходящими от региональных властей (исполнительной и законодательной).

**Комментарий к части 4.** Часть четвёртая комментируемой статьи содержит коллизионное правило, построенное по принципу «lex superior derogat legi inferior», согласно которому федеральные законы (включая ТК РФ) доминируют над нормативными правовыми актами субъектов РФ.

**Комментарий к части 5.** Часть пятая комментируемой статьи допускает делегирование федеральных государственных полномочий на уровень субъектов РФ. Это правило корреспондирует ч. 7.1 ст. 26.3 Федерального закона от 06.10.1999 г.

№ 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации»<sup>1</sup>.

**Статья 7. Утратила силу. — Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ.**

**Статья 8. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права**  
(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

Работодатели, за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее — локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 настоящего Кодекса порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

---

## КОММЕНТАРИЙ К СТАТЬЕ 8

**Комментарий к части 1.** Часть первая комментируемой статьи допускает к нормотворческой деятельности в области труда работодателей из числа юридических лиц и индивидуальных предпринимателей. Юридические службы современных предприятий разрабатывают многочисленные локальные нормативные правовые акты: правила внутреннего трудового распорядка, положения (об оплате труда, отпусках, премировании, охране труда и о проч.), кодексы корпоративной этики и т.п. При выяснении вопроса отношения того или иного локального акта

---

<sup>1</sup> Федеральный закон от 06.10.1999 г. № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» [текст] // Собрание законодательства РФ. — 18.10.1999 г. — № 42. — Ст. 5005.

к категории нормативных, следует учитывать, что такой акт должен отвечать всем признакам, предъявляемым к нормативному правовому акту как родовой категории. Отличие имеет место только по уровню субъекта правотворчества.

Генеральный признак любого нормативного правового акта сводится к наличию в его тексте правовой нормы. Норма права есть нормативное, системное, общеобязательное, формально определенное, установленное компетентным субъектом и обеспечиваемое принудительной силой государства правило поведения представительного-обязывающего характера.

Норме права присущи следующие существенные признаки: нормативность, системность, общеобязательность, формальная определенность, обеспечение принудительной силой государства, установление компетентным субъектом нормотворчества, представительного-обязывающий характер.

Нормативность. Данный признак свидетельствует о том, что норма права рассчитана на применение не в конкретном единичном случае, а в ряде сходных правоотношений.

Системность. Данный признак указывает на то, что норма права никогда не существует сама по себе. Существование и функционирование любой юридической нормы возможно только в системной связи с другими юридическими нормами, содержащимися в конкретной правовой системе.

Общеобязательность. Данный признак указывает на необходимость их соблюдения всеми субъектами правоотношений.

Формальная определенность. Данный признак указывает на необходимость выражения правовой нормы в конкретном предмете объективного мира с соблюдением установленных формальных правил и процедур. Норма права не может существовать сама по себе, непосредственно. Существование нормы права начинается после ее закрепления в письменном источнике, имеющем официальный статус.

Обеспечение принудительной силой государства. Норма права может соблюдаться либо не соблюдаться участниками правоотношений. В том случае, если закрепленные в норме правовые предписания нарушаются либо игнорируются, государство по своей инициативе либо в ответ на обращение заинтересованного лица принуждает нарушителя соблюсти норму права.

Установление компетентным субъектом нормотворчества. Юридическая норма устанавливается не произвольным субъектом, а только компетентным, наделенным нормотворческими полномочиями: государством, муниципальным образованием, народом и т.д.

Представительно-обязывающий характер. Данный признак указывает на то, что норма права, представляя одной стороне правоотношения определенное право, одновременно возлагает на другую сторону соответствующую обязанность.

Если в локальном акте есть нормы права либо несколько норм права, то он является нормативным, если же он лишен нормативного содержания, то является правоприменительным актом (актом применения либо использования права). В этом ключе следует признать ошибочным мнение о причислении к категории локальных нормативных актов таких документов, как графики отпусков<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Минкина Н. И. Современная роль локальных нормативных актов [текст] // Алтайский юридический вестник. — 2017 г. — № 3. — С. 134.

Графики отпусков содержат не нормы трудового права, а данные о работниках и периодах предоставления им очередных ежегодных отпусков. Такие графики утверждаются в соответствии с положениями об отпусках (истинными локальными нормативными актами) и трудовым законодательством. Никаких обезличенных правил поведения в графиках отпусков не содержится, поэтому они некоторыми учеными некорректно подводятся под рассматриваемую категорию источников трудового права.

**Комментарий к части 2.** Часть вторая комментируемой статьи расщепляет правотворческую функцию на локальном уровне между работодателем и трудовым коллективом. Такой подход обеспечивает должную степень демократичности процедуры локального правотворчества.

**Комментарий к части 3.** Принятие локального нормативного акта без учета мнения представительного органа, если это является на конкретном предприятии обязательным в силу положений части третьей комментируемой статьи, ведет к дефективности созданных норм трудового права, не подлежащих по этой причине применению и использованию.

**Комментарий к части 4.** Часть четвертая комментируемой статьи содержит коллизионное правило, построенное по принципу «*lex superior derogat legi inferiori*», согласно которому нормативные правовые акты органов публичной власти доминируют над локальными нормативными правовыми актами.

## Статья 9. Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке

**В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.**

**Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению.**

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

---

### КОММЕНТАРИЙ К СТАТЬЕ 9

**Комментарий к части 1.** Часть первая комментируемой статьи допускает регулирование отношений в сфере труда как на коллективном (многостороннем либо двустороннем), так и на индивидуальном (двустороннем) уровнях. В этом проявляется сочетание государственного и договорного способов регулирования трудовых отношений. При этом договорное регулирование по своей природе основано на добровольном согласии сторон. «Коллективные договоры являются результатом соглашения, достигнутого между работодателем и работниками, состоящими с ним в трудовых отношениях. Соглашения — результат договоренности представителей работодателей и работников, а в определенных случаях и органов исполнительной власти и органов местного самоуправления.

Коллективные договоры и соглашения — правовые акты социального партнерства, регулирующие социально-трудовые отношения<sup>1</sup>.

**Комментарий к части 2.** Часть вторая комментируемой статьи содержит коллизионное правило, построенное по принципу «lex superior derogat legi inferior», согласно которому нормативные правовые акты органов публичной власти доминируют над коллективными договорами и соглашениями (как источниками права), а также над трудовыми договорами (как актами использования норм трудового права).

**Статья 10. Трудовое законодательство, иные акты, содержащие нормы трудового права, и нормы международного права**  
*(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)*

**Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации в соответствии с Конституцией Российской Федерации являются составной частью правовой системы Российской Федерации.**

**Если международным договором Российской Федерации установлены другие правила, чем предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, применяются правила международного договора.**  
*(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)*

**Не допускается применение правил международных договоров Российской Федерации в их истолковании, противоречащем Конституции Российской Федерации. Такое противоречие может быть установлено в порядке, определенном федеральным конституционным законом.**

*(часть третья введена Федеральным законом от 30.04.2021 № 110-ФЗ)*

---

## КОММЕНТАРИЙ К СТАТЬЕ 10

**Комментарий к части 1.** В процессе развития международных отношений из всей совокупности источников (форм) права применительно к международно-правовым отношениям на первое место вышли обычай и договор.

Согласно ст. 2 Венской Конвенции о праве международных договоров (Вена, 23 мая 1969 г.<sup>2</sup>) «договор» означает международное соглашение, заключенное между государствами в письменной форме и регулируемое международным правом, независимо от того, содержится ли такое соглашение в одном документе, в двух или нескольких связанных между собой документах, а также независимо от его конкретного наименования.

Международные договоры образуют правовую основу межгосударственных отношений, содействуют поддержанию всеобщего мира и безопасности, развитию международного сотрудничества в соответствии с целями и принципами Устава Организации Объединенных Наций. Международным договорам принадлежит важная роль в защите основных прав и свобод человека, в обеспечении законных интересов государств.

---

<sup>1</sup> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. Ред. Гладков Н. Г., Снигирева И. О. — М.: Профиздат, 2011 г. — С. 42.

<sup>2</sup> Венская Конвенция о праве международных договоров (Заключена в Вене 23.05.1969 г.) [текст] // Международное публичное право. Сборник документов. — Т. 1. — М.: БЕК, 1996 г. С. 67–87

Согласно положений названной конвенции текст договора, по общему правилу, принимается по согласию всех государств, участвующих в его составлении на международной конференции путем голосования за него двух третей государств, присутствующих и участвующих в голосовании, если тем же большинством голосов они не решили применить иное правило.

Согласие государства на обязательность для него договора может быть выражено подписанием договора, обменом документами, образующими договор, ратификацией договора, его принятием, утверждением, присоединением к нему или любым другим способом, о котором условились.

Договор вступает в силу в порядке и в дату, предусмотренные в самом договоре или согласованные между участвовавшими в переговорах государствами.

При отсутствии такого положения или договоренности договор вступает в силу, как только будет выражено согласие всех участвовавших в переговорах государств на обязательность для них договора.

Если согласие государства на обязательность для него договора выражается в какую-либо дату после вступления договора в силу, то договор вступает в силу для этого государства в эту дату, если в договоре не предусматривается иное.

Положения договора, регулирующие установление аутентичности его текста, выражение согласия государства на обязательность для них договора, порядок или дату вступления договора в силу, оговорки, функции депозитария и прочие вопросы, неизбежно возникающие до вступления договора в силу, применяются с момента принятия текста договора.

Если иное намерение не явствует из договора или не установлено иным образом, то положения договора не обязательны для участника договора в отношении любого действия или факта, которые имели место до даты вступления договора в силу для указанного участника, или в отношении любой ситуации, которая перестала существовать до этой даты.

Если иное намерение не явствует из договора или не установлено иным образом, то договор обязателен для каждого участника в отношении всей его территории.

Прекращение договора или выход из него участника могут иметь место в соответствии с положениями договора или в любое время с согласия всех участников по консультации с прочими договаривающимися государствами.

В Преамбуле к Федеральному закону от 15 июля 1995 г. № 101-ФЗ «О международных договорах Российской Федерации»<sup>1</sup> указывается, что Международные договоры РФ наряду с общепризнанными принципами и нормами международного права являются в соответствии с Конституцией РФ составной частью её правовой системы. Международные договоры — существенный элемент стабильности международного правопорядка и отношений России с зарубежными странами, функционирования правового государства.

РФ выступает за неукоснительное соблюдение договорных и обычных норм, подтверждает свою приверженность основополагающему принципу между-

<sup>1</sup> Федеральный закон от 15.07.1995 г. № 101-ФЗ «О международных договорах Российской Федерации» [текст] // Собрание законодательства РФ. — 17.07.1995 г. — № 29. — Ст. 2757.

народного права — принципу добросовестного выполнения международных обязательств.

Международный обычай определяется в п. «b» ч. 1 ст. 38 Статута Международного Суда (Сан-Франциско, 26 июня 1945 г.)<sup>1</sup> как доказательство всеобщей практики, признанной в качестве правовой нормы.

Для того, чтобы стать международным обычаем, правило поведения должно соответствовать следующим условиям:

- длительности использования;
- проявление в аналогичной обстановке (ситуации);
- согласие субъектов международных правоотношений на признание этого правила поведения источником права.

**Комментарий к части 2.** Часть четвёртая комментируемой статьи содержит коллизионное правило, построенное по принципу «lex superior derogat legi inferiori», согласно которому международные нормативные правовые акты доминируют над национальными.

**Комментарий к части 3.** Часть третья подтверждает принцип доминирования национального законодательства над международным

**Статья 11. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права  
(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)**

**Трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, регулируются трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.**

Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, также применяются к другим отношениям, связанным с использованием личного труда, если это предусмотрено настоящим Кодексом или иным федеральным законом.

Все работодатели (физические лица и юридические лица, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами, были признаны трудовыми отношениями, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

*(часть четвертая в ред. Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ)*

На территории Российской Федерации правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, международных организаций и ино-

<sup>1</sup> Действующее международное право [текст]. Т. 1. — М.: Московский независимый институт международного права, 1996 г. — С. 797—811.