ЕВРАЗИЙСКОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО

УЧЕБНИК

Электронные версии книг на сайте
www.prospekt.org

•ПРОСПЕКТ•

Москва
2017

УДК 349.2(076.5)(075.8)
ББК 67.405я73
Е22

Электронные версии книг
на сайте www.prospekt.org

Авторы:
Волк Е. А., кандидат юридических наук, доцент, профессор кафедры трудового и хозяйственного права УО ФПБ «Международный университет "МИТСО"» (гл. 2 разд. 6);
Герасимова Е. С., кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой трудового права НИУ «Высшая школа экономики» (гл. 3 и гл. 4 разд. 6);
Головина С. Ю., доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой трудового права Уральского государственного юридического университета (гл. 2 разд. 5);
Греченков А. А., кандидат юридических наук, доцент, профессор кафедры гражданского и трудового права Академии МВД Республики Беларусь (гл. 3 разд. 5);
Куренной А. М., доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой трудового права Московского государственного университета им. М. В. Ломоносова, заслуженный юрист Российской Федерации (гл. 1, 2, § 1 и 2, § 3 (в соавторстве с Раманкуловым К. С.), § 4–8 гл. 3 разд. 3);
Кучина Ю. А., кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры трудового права Уральского государственного юридического университета (гл. 1 разд. 5);
Лушников А. М., доктор юридических наук, доктор исторических наук, профессор, заведующий кафедрой трудового и финансового права Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова (гл. 1 разд. 1 (в соавторстве с Лушниковой М. В.));
Лушникова М. В., доктор юридических наук, профессор, профессор кафедры трудового и финансового права Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова, почетный работник высшего профессионального образования РФ (гл. 1 разд. 1 (в соавторстве с Лушниковым А. М.), предисловие (в соавторстве с Раманкуловым К. С., Томашевским К. Л.));
Лютов Н. Л., доктор юридических наук, доцент, заведующий кафедрой трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета им. О. Е. Кутафина (МГЮА)(гл. 1 разд. 6);
Нургалиева Е. Н., доктор юридических наук, профессор, профессор кафедры гражданского и экологического права, директор НИИ государственно-правовых исследований, разработки и экспертизы законопроектов Евразийского национального университета им. Л. Н. Гумилева (гл. 2 разд. 4);
Раманкулов К. С., кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой трудового права Кыргызского национального университета им. Ж. Баласыгана (§ 3 (в соавторстве с Куренным А. М.), § 9 гл. 3 разд. 3; предисловие (в соавторстве с Лушниковой М. В., Томашевским К. Л.));
Скачкова Г. С., доктор юридических наук, профессор, заведующий сектором трудового права и права социального обеспечения Института государства и права Российской академии наук (разд. 2);
Смирнов Д. А., кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры трудового и финансового права Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова (гл. 4 разд. 5);
Томашевский К. Л., кандидат юридических наук, доцент, профессор кафедры трудового и хозяйственного права, ведущий научный сотрудник Центра трудового права УО ФПБ «Международный университет "МИТСО"» (гл. 2 разд. 1; предисловие (в соавторстве с Лушниковой М. В., Раманкуловым К. С.));
Хасенов М. Х., старший преподаватель кафедры гражданского и экологического права, доктор философии (PhD) Евразийского национального университета им. Л. Н. Гумилева (гл. 1 разд. 4);
Хныкин Г. В., доктор юридических наук, доцент, профессор кафедры трудового права Московского государственного университета им. М. В. Ломоносова (гл. 5 и 6 разд. 5).
Общие редакторы: **Лушникова М. В.** (Россия), **Раманкулов К. С.** (Кыргызстан), **Томашевский К. Л.** (Беларусь);
Научные редакторы разделов: **Волк Е. А., Головина С. Ю., Нургалиева Е. Н., Раманкулов К. С., Скачкова Г. С., Томашевский К. Л.**
Рецензенты:
Василевич Г. А., доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой конституционного права Белорусского государственного университета, заслуженный юрист Республики Беларусь;
кафедра трудового права и охраны труда Санкт-Петербургского государственного университета.

УДК 349.2(076.5)(075.8)
ББК 67.405я73

Е22 Евразийское трудовое право : учебник / Е. А. Волк, Е. С. Герасимова, С. Ю. Головина [и др.]; под общ. ред. М. В. Лушниковой, К. С. Раманкулова, К. Л. Томашевского . — Москва : Проспект, 2017 — 496 с.

ISBN 978-5-392-24887-2

В настоящем учебнике впервые системно излагается курс «Евразийское трудовое право». Дана характеристика евразийской международно-правовой модели регулирования труда, принципов и источников евразийского трудового права государств — членов ЕАЭС, основ миграционного права ЕАЭС. Проведен сравнительно-правовой анализ общей и особенной частей трудового права государств — членов ЕАЭС: Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России.

Нормативные правовые акты приводятся по состоянию на 1 января 2017 г.

Для студентов, аспирантов, преподавателей, научных работников.

ISBN 978-5-392-24887-2

© Коллектив авторов, 2017
© ООО «Проспект», 2017

ПРЕДИСЛОВИЕ

Евразийское трудовое право представляет собой новый феномен, который формируется на постсоветском правовом пространстве с начала 1990-х годов. Процесс его формирования еще далеко не завершен. За 25 лет накоплен значительный опыт международно-правового регулирования труда в евразийском регионе, сформировались и национальные системы трудового права Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и Российской Федерации, имеющие общие исторические корни и близость используемых трудоправовых моделей.

В современных условиях расширения интеграционных процессов, в особенности начала функционирования с 1 января 2015 г. Евразийского экономического союза (ЕАЭС), объединившего между собой Российскую Федерацию, Республику Беларусь, Республику Казахстан, Республику Армения и Кыргызскую Республику, стала очевидной необходимость изучать трудовое право в сравнительном аспекте с учетом формирующегося надгосударственного права ЕАЭС, а также зарубежного опыта правового регулирования трудовых и тесно связанных с ними отношений в указанных странах. Изучение международного и зарубежного опыта способствует получению наиболее фундаментального юридического образования.

Вышеуказанные интеграционные процессы в условиях глобализации приводят к сближению национальных систем трудового права различных государств, позволяют учесть лучшие модели регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, усовершенствовать национальное трудовое законодательство, унифицировать понятийный аппарат отрасли трудового права.

Все это делает актуальным и практически значимым преподавание сравнительного трудового права в рамках международного регионального аспекта. Эту задачу призвана решить учебная дисциплина «Евразийское трудовое право», которая уже стала преподаваться в некоторых университетах (к примеру, в Международном университете «МИТСО»).

Вместе с тем многие как новые или относительно недавно созданные юридические вузы, так и известные, классические универ-

ситеты государств – членов ЕАЭС испытывают острую потребность в учебниках для использования в учебном процессе и в периодическом обновлении и совершенствовании имеющейся учебно-методической литературы, в частности по дисциплине «Евразийское трудовое право».

Данная дисциплина является продолжением и развитием дисциплины «Трудовое право». Она имеет целью расширить и углубить знания студентов в понимании трудового права с широким использованием сравнительно-правового метода. Содержание и структура дисциплины в настоящем издании приведены в соответствие с современными требованиями и в должной мере отражают нынешнее состояние науки трудового права и реалии правопорядка, которые складываются в сфере правового регулирования несамостоятельного труда в государствах – членах ЕАЭС. Поэтому в большинстве случаев авторы данного издания полагали целесообразным непосредственное обращение к трудовому законодательству Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России, к судебной практике этих стран по вопросам применения трудового законодательства, к учебникам по трудовому праву государств – членов ЕАЭС или делали необходимые отсылки к теоретическим источникам. Все разделы в настоящем издании, кроме того, снабжены списками основной учебной и научной литературы, рекомендуемой для углубленного изучения соответствующих тем, а также контрольными вопросами (заданиями).

Целью изучения дисциплины «Евразийское трудовое право» является получение и усвоение студентами фундаментальных знаний в области формирующегося евразийского трудового права, а также трудового законодательства Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России. Процесс изучения дисциплины направлен на формирование общекультурных и профессиональных компетенций в соответствии с государственными образовательными стандартами по направлению подготовки «Юриспруденция» («Правоведение») и на приобретение необходимых профессиональных знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности.

Исходя из указанной цели, **задачами** дисциплины являются:

- формирование у студентов базовых знаний о правовой основе ЕАЭС, включающей как первичное право (прежде всего, Договор о ЕАЭС), так и источники его вторичного права, создаваемого его органами (ЕЭК и др.);
- овладение теоретическими основами сравнительного правоведения для решения теоретических и практических задач;
- уяснение основ миграционного законодательства ЕАЭС;
- формирование у студентов навыков выявления общего и особенного в регулировании национальным и зарубежным трудовым правом отношений в сфере применения наемного труда;

- приобретение студентами определенных практических навыков в области применения трудового законодательства, поиска и толкования коллизионных норм в отношениях, осложненных иностранным элементом.

После завершения изучения спецкурса «Евразийское трудовое право» студент должен

а) знать:

- понятие и методы сравнительного правоведения;
- цель, задачи и структуру надгосударственных органов ЕАЭС;
- систему источников евразийского трудового права;
- особенности трудовой миграции в рамках ЕАЭС;
- общее и особенное в индивидуальном трудовом праве Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России;
- общее и особенное в коллективном трудовом праве Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России;
- органы, процедуры и сроки разрешения трудовых споров в Армении, Беларуси, Казахстане, Кыргызстане и России;

б) уметь:

- характеризовать понятия и институты международного трудового права;
- правильно и обоснованно толковать и применять трудовое законодательство, международные договоры;
- находить и правильно применять коллизионные нормы применительно к трудовым отношениям, осложненным иностранным элементом;
- самостоятельно проводить сравнительный анализ отдельных норм и правовых институтов трудового права Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России;

в) владеть:

- основной терминологией науки международного и сравнительного трудового права;
- навыками толкования и практического применения международно-правовых источников ЕАЭС; сравнительно-правового анализа трудового законодательства государств – членов ЕАЭС, региональных правовых моделей регулирования труда;
- навыками аргументации и участия в дискуссии о роли евразийского трудового права, анализа социально значимых проблем регионального международно-правового регулирования труда, в том числе в части путей сближения трудового законодательства государств – членов ЕАЭС в формах гармонизации и унификации законодательства.

Обязательным условием усвоения курса является изучение трудовых кодексов, законов и других нормативных правовых актов о труде Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России, международных

договоров, включая Договор о ЕАЭС. С целью поддержания надлежащего уровня знаний рекомендуется регулярно знакомиться с юридической периодикой, освещающей актуальные вопросы трудового права (с журналами «Трудовое и социальное право», «Трудовое право в России и за рубежом», «Вестник трудового права и права социального обеспечения», «Вопросы трудового права», «Российский ежегодник трудового права» и др.).

Настоящая книга – первый учебник, подготовленный по дисциплине «Евразийское трудовое право». Этим обстоятельством обусловлен его новаторский характер и возможные недочеты. Авторы и редакторы выражают благодарность рецензентам и постараются учесть аргументированную критику и высказанные рекомендации по его улучшению при последующих переизданиях.

С уважением к читателям,
общие редакторы учебника
М. В. Лушникова,
К. С. Раманкулов,
К. Л. Томашевский

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

ЕАЭС	Евразийский экономический союз
ЕврАзЭС	Евразийское экономическое сообщество
ЕЭП	Евразийское экономическое пространство
ЕС	Европейский союз
ЕЭК	Евразийская экономическая комиссия
МОТ	Международная организация труда
МПА	Межпарламентская ассамблея
ООН	Организация Объединенных Наций
РФ или Россия	Российская Федерация
ТК	Трудовой кодекс
СНГ	Содружество Независимых Государств
СССР	Союз Советских Социалистических Республик

Раздел I
ЕВРАЗИЙСКОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО В КОНТЕКСТЕ СРАВНИТЕЛЬНОГО ПРАВОВЕДЕНИЯ И МЕЖДУНАРОДНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА. ИСТОЧНИКИ И ПРИНЦИПЫ ЕВРАЗИЙСКОГО ТРУДОВОГО ПРАВА

Глава 1
СРАВНИТЕЛЬНОЕ И ЕВРАЗИЙСКОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО

§ 1. Сущность, назначение и методология сравнительного трудового права

Сравнительное трудовое право в системе сравнительного правоведения. Сравнительное трудовое право является обособленной составной частью сравнительного правоведения. В теории сравнительного правоведения нередко выделяют общую (теоретическую, методологическую) часть и особенную (специальную), охватывающую отрасли юридических наук, в том числе сравнительное трудовое право и право социального обеспечения. В общей части сравнительного правоведения обычно рассматриваются предмет, метод, функции сравнительного правоведения, место сравнительного правоведения в системе юридических наук, методология сравнительного исследования, история становления и развития отечественного и зарубежного сравнительного правоведения. В особенную часть включаются вопросы учения о правовых системах (семьях), классификация и характеристика правовых систем мира, вопросы отраслевых и внутриотраслевых сравнений (отраслей права, институтов, отдельных правовых норм).

В сравнительном правоведении сложилось два подхода к решению вопроса о самостоятельности сравнительно-правовых исследований в отраслевых юридических науках, т.е. выделении, обособлении отраслевых сравнительно-правовых юридических дисциплин. Одни компаративисты полагают, что для такого обособления отсутствуют основания, отраслевые сравнительно-правовые исследования необходимо включать в рамки соответствующих отраслевых юридических наук, иными словами, «не отрывать их от правовой науки, к которой они принадлежат по своему предмету»[1]. Другие специалисты призывают к активным разработкам Общей и Особенной частей сравнительного правоведения применительно к отдельным отраслям права[2].

Полагаем, что эти две позиции вполне совместимы: признание самостоятельного статуса сравнительного правоведения как юридической науки не исключает необходимости в этих рамках проводить отраслевое обособление, выделяя в том числе и сравнительное трудовое право. Как часть целого, сравнительное трудовое право, с одной стороны, рассматривает указанную отрасль права в системе следующих координат: а) «правовые семьи», б) «международная правовая система и национальные правовые системы», в) федеральное, региональное и местное законодательство о труде. С другой – позволяет структурировать сравнительно-правовые исследования, исходя из отраслевых особенностей, характеристик правового регулирования трудовых и социально-обеспечительных отношений. Соответственно, в сравнительном трудовом праве также можно и должно выделять общую и особенную части по образу и подобию сравнительного правоведения. Таким образом, если в сравнительном правоведении уровнем сравнения являются правовые системы (правовые семьи) в целом, то в отраслевом сравнительном правоведении уровнем сравнения выступают соответствующие отрасли права (трудовое право, уголовное право и т.д.).

Сравнительное трудовое право, возникнув на основе применения сравнительно-правового метода исследования правовых явлений, сформировалось как отрасль правоведения, юридической науки и учебной дисциплины.

Социальное назначение и функции сравнительного трудового права

Социальное назначение сравнительного трудового права проявляется в его функциях. Функции сравнительного трудового права подразделяются на академические, образовательные и практические

---

[1] См.: *Сталев Ж.* Сравнительный метод в социалистической правовой науке // Сравнительное правоведение. М., 1978. С. 52. Эта позиция находит поддержку и у современных исследователей. (*Саидов А. Х.* Сравнительное правоведение. М., 2007. С. 58.)

[2] См.: *Тихомиров Ю. А.* Право: национальное, международное, сравнительное // Государство и право. 1999. № 8. С. 8.

(прикладные). О разграничении теоретических (академических) и прикладных задач сравнительного правоведения еще в начале XX века писал Г. Ф. Шершеневич: «Сравнительное изучение современных законодательств с целью сопоставления их с отечественным правом в видах выяснения и улучшения последнего не следует смешивать со сравнительным правоведением, которое ставит своей целью, путем сравнения права различных народов на разных ступенях культуры, выяснить общие законы развития права»[1]. Назначение сравнительного трудового права проявляется в его функциях.

Теоретико-познавательная (гносеологическая) функция сравнительного трудового права. Сравнительное трудовое право как юридическая наука изучает закономерности возникновения и развития правового регулирования труда, выходящие за рамки национальных правовых систем, имеющих универсальную теоретическую и практическую ценность. Так, В. М. Лебедев пишет, что «юрист-трудовик не только должен знать правовое регулирование труда в других государствах, но и видеть место российского трудового права в мировой системе трудового права, его плюсы и минусы, которые следует оценивать, использовать, нивелировать в законодательной и правоприменительной работе»[2]. Сравнительное трудовое право (трудоправовая компаративистика) как отрасль юридической науки изучает правовые системы национального трудового права различных государств, проводит их идентификацию в рамках правовых систем современного мира.

В качестве самостоятельной отрасли юридической науки, правоведения сравнительное трудовое право имеет свой понятийный (категориальный) аппарат, который производен от понятийного аппарата сравнительного правоведения в целом. Он включает ряд основных понятий:

1. *Национальная правовая система трудового права* – это позитивное трудовое право в единстве с юридической практикой (правореализацией) и правовой идеологией (культурой) конкретного государства.

2. *Международная правовая система трудового права* – это правовой порядок (нормы, правоотношения, правовые идеи (идеология), правовые учреждения), регламентирующий отношения между субъектами международного трудового права.

3. *Правовая семья (правовая система мира)* – это совокупность национальных правовых систем, объединенных на основе ряда критериев, в частности общности исторической судьбы, структуры права, религиозной идентичности и др.

В теории сравнительного права советского периода долгие годы господствовала идеологическая классификация правовых систем (семей):

---

[1] *Шершеневич Г. Ф.* Учебник русского гражданского права. СПб., 1907. С. 16.

[2] *Лебедев В. М., Воронкова Е. Р., Мельникова В. Г.* Современное трудовое право (Опыт трудоправовой компаративистики). Кн. 1. М., 2007. С. 6.

социалистические, буржуазные и колеблющиеся между антиподами типы правовых систем[1]. Одной из самых распространенных, благодаря переводу работы и признания самостоятельности социалистической семьи права ее автором[2], стала классификация, предложенная французским ученым-компаративистом Р. Давидом. Эта классификация строилась на сочетании, во-первых, идеологического фактора, охватывающего религиозные, философские особенности, экономические и социальные структуры, во-вторых – юридической техники, включающей в качестве основной составляющей источники права. На этой основе были выделены три основные правовые семьи: романо-германская (континентальная), англосаксонская (система общего или прецедентного права) и социалистическая, к которым примыкают остальные правовые системы, религиозные и традиционные (мусульманское, индусское право, право стран Дальнего Востока, правовые системы стран Африки.

В зависимости от выбора критериев классификации в современном сравнительном правоведении предлагается широкий спектр правовых семей. Так, если выбираются общецивилизационные (идеологические, политические, религиозные, культурные) критерии классификации, то соответственно выделяются западное право (континентальное, англо-американское, скандинавское) и внезападное[3]. Если основу классификации составляют правовые факторы (тип правопонимания, источники права, правовые традиции, юридическая техника и др.), то называются отдифференцированные (романо-германское и общее право), т.е. сформированные на основе западной традиции права, и неотдифференцированные правовые системы, где право функционирует в тесной связи с религией, моралью, обычаями (китайское право, японское право, социалистическое право и др.[4]).

В зависимости от целей, которые ставит исследователь-компаративист, не исключаются различные более дробные, с использованием целого ряда критериев, классификации правовых систем мира. Так, например, в сравнительном правоведении обосновываются следующие правовые семьи: семья традиционного права (обычного права); семья традиционно-этического права (дальневосточное право); семья религиозного права (иудейское, индусское и исламское право) семья законодательного права (романо-германская); семья прецедентного права и семья смешанного права (латиноамериканская и скандинав-

---

[1] См., напр.: *Тилле А. А.* Социалистическое сравнительное правоведение. М., 1975. С. 178.

[2] См.: *Давид Р.* Основные правовые системы современности. М., 1967.

[3] См.: *Осакве К.* Размышления о природе сравнительного правоведения: некоторые теоретические вопросы // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. 2006. № 3. С. 64, 65.

[4] См.: *Алексеев С. С.* Право на пороге третьего тысячелетия. М., 2000. С. 55 и др.

ская семьи)[1]. Сравнительно-правовые исследования трудового права в рамках правовых систем предполагают выбор исследователем той или иной их классификации или нескольких классификаций. Каждая из классификаций правовых систем несет свою функциональную нагрузку при характеристике сравниваемых объектов.

Гносеологическая функция сравнительного трудового права и права социального обеспечения осуществляет и прогнозирование будущего развития трудового права как отдельных стран, так и международного трудового права. Речь идет о научном прогнозе, об обосновании тенденций развития правового регулирования трудовых отношений в XXI в.

Образовательная функция сравнительного трудового права. В развитых странах со второй половины XX в. преподавание в университетах международного и сравнительного права стало важной составляющей юридического образования. Обобщая опыт преподавания сравнительного правоведения в европейских университетах, К. Цвайгерт и Х. Кетц отмечали, что изучение данной дисциплины не только расширяет кругозор, но и обогащает знания студентов-юристов. Они «учатся уважать самостоятельную правовую культуру других народов», начинают понимать, как использовать «критические идеи для улучшения правовых конструкций», получают знания «о социальной обусловленности правовых норм». Сравнительное правоведение выходит за пределы национальной правовой системы, «с помощью более широких категорий эффективного обобщающего правового мышления вооружает критический ум широким набором решений», в которых сконцентрирован опыт всего мира[2]. Вместе с тем изучение сравнительного правоведения помогает глубже понять свою собственную правовую систему.

В современных отечественных учебниках по сравнительному трудовому праву[3] указанная отрасль права рассматривается в трех измерениях. Во-первых, это историко-сравнительный анализ развития отрасли в ретроспективе и перспективе. Особое место отведено современным тенденциям развития отрасли, сопоставляется развитие национального социального законодательства с мировыми тенденциями, выявляется, в какой степени национальное трудовое право синхронизировано с этими тенденциями, опережает ли мировое развитие, либо отстает, либо движется в ином, противоположном направлении[4]. Во-вторых, проводится сравнительно-правовой анализ национального трудового

---

[1] См.: *Бехруз Х.* Сравнительное правоведение. Одесса; М., 2008. С. 118.

[2] См.: *Цвайгерт К., Кетц Х.* Введение в сравнительное правоведение в сфере частного права. Т. 1. Основы. М., 1995. С. 36.

[3] *Киселев И. Я.* Сравнительное и международное трудовое право. М., 1999; *Он же.* Сравнительное трудовое право. М., 2005; *Киселев И. Я., Лушников А. М.* Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. М., 2008; *Лушникова М. В., Лушников А. М.* Курс права социального обеспечения. М., 2009; и др.

[4] См.: *Киселев И. Я.* Зарубежное трудовое право. М., 1998. С. 3.

законодательства и соответствующих международных стандартов. Это позволяет выявить несоответствие отдельных норм и институтов национального трудового права ратифицированным и нератифицированным международным договорам, общепризнанным международным нормам и принципам, а также обнаружить пробелы в национальном трудовом законодательстве, выработать конкретные предложения *de lega ferenda*. В-третьих, сравнительно-правовое исследование предполагает рассмотрение национального трудового законодательства в аспекте опыта зарубежных стран.

Подчеркнем, что в учебники по российскому трудовому праву и праву социального обеспечения, которые построены по традиционным канонам, стали также включаться либо специальные зарубежный и компаративный разделы[1], либо вкрапления зарубежного опыта правового регулирования в рамках соответствующих правовых институтов российского трудового права[2].

Наряду с академическими и образовательными целями сравнительное трудовое право решает сугубо прагматические и прикладные задачи.

Методологическая функция сравнительного трудового права. Эта функция заключается в выработке методологии, необходимой для проведения сравнительно-правовых исследований в сфере труда. Отметим, что основу методологии сравнительно-правовых исследований составляет единство методологических принципов:

1) принцип сравнимости рассматриваемых правовых явлений и институтов означает, что объекты должны быть сравнимы, т.е. между ними должна существовать прямая связь. Это позволяет установить общие черты и признаки сравниваемых институтов, а также особенности, свойственные отдельным национальным институтам. Более того, сравнимыми в праве признаются лишь те институты, которые выполняют одну и ту же функцию[3];

2) принцип всестороннего учета исторических, национальных, экономических и социально-политических условий, в которых, по мнению М. Н. Марченко, «возникают и развиваются сравнимые правовые нормы, институты, отрасли права»[4]. Правовое регулирование трудовых и социально-обеспечительных отношений в значительной мере подвержено национальным правовым традициям и национальным социально-экономическим условиям. Каждая национальная система трудового права является результатом исторического развития конкретного государства, отражает особенности его политической и социально-экономической систем, уровня правовой культуры;

---

[1] См., напр.: *Миронов В. И.* Трудовое право. СПб., 2009. С. 858–863.

[2] См., напр.: Трудовое право России / под ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. М., 2009; и др.

[3] См.: *Цвайгерт К., Кетц Х.* Указ. соч. Т. 1. М., 2000. С. 50.

[4] *Марченко М. Н.* Курс сравнительного правоведения. М., 2002. С. 45.

3) сравнению подлежат не только законы, подзаконные акты, но и судебная практика, коллективные договоры, обычаи, и что особенно важно, практика применения законодательства, т.е. «живое право»[1].

Интеграционная функция сравнительного трудового права. Международная гармонизация и унификация права – одна из ведущих проблем сравнительного правоведения. Неслучайно Ю. А. Тихомиров рассматривает нормы международных организаций и межгосударственных объединений в качестве своего рода общего знаменателя, ускорителя сближения национальных правовых систем[2]. Интегрирующая роль международного трудового права проявляется в следующих формах. Во-первых, на основе сравнительно-правового анализа национальных правовых систем проводится согласование научно-правовых концепций, политических программ сближения (гармонизации) национального законодательства о труде и социальном обеспечении. Например, Межпарламентской Ассамблеей государств – участников СНГ постановлением от 31 мая 2007 г. № 28-6 была принята Концепция формирования правовых основ и механизмов реализации социального государства в странах содружества, которая охватывает вопросы координации деятельности государств в сферах занятости населения, охраны труда, совершенствования системы социального страхования и здравоохранения и др. Во-вторых, одним из инструментов гармонизации и унификации законодательства выступает разработанное на основе сравнительного правоведения международное модельное законодательство о занятости, социальном партнерстве и др., практикуемое, например, в рамках СНГ. В-третьих, международно-правовые стандарты труда, которые содержатся в международно-правовых договорах и иных актах ООН, МОТ, Совета Европы и др., составляют основу международной гармонизации и унификации. Международные стандарты трудовых прав – продукты сопоставления законодательства и опыта различных стран. Именно на основе применения сравнительно-правового метода из всего многообразия юридических норм, действующих в сфере труда и социального обеспечения в различных странах, вычленяются те, которые могут «по логике вещей и здравому смыслу претендовать на универсальность»[3].

Функция обеспечения правовой рецепции международного и зарубежного юридического опыта. Сравнительное правоведение дает возможность установить, каким образом решается одна и та же правовая проблема в разных странах, позволяет учитывать как позитивный опыт, который может быть позаимствован, так и негативный, который следует учитывать и не допускать в своей юридической практике. Изучение зарубежного опыта, как справедливо отмечал И. Я. Киселев, это своего рода

---

[1] См.: *Киселев И. Я.* Сравнительное трудовое право. С. 10.

[2] См. подр.: *Тихомиров Ю. А.* Курс сравнительного правоведения. М., 1996.

[3] См.: *Киселев И. Я.* Сравнительное трудовое право. С. 12.

суррогат эксперимента, который в праве в чистом виде невозможен; оно позволяет выделить аспекты, которые могут быть адаптированы в процессе национального правотворчества[1].

Заимствования в правовой системе происходят в форме рецепции. Но элементы правового заимствования должны быть адаптированы к условиям соответствующего государства. Правовая рецепция может приобретать различные формы и варьироваться в зависимости от глубины (степени) заимствования элементов национальных правовых систем других стран или международной правовой системы. Заимствоваться могут юридическая техника, отдельные нормы права, правовые институты, юридическая практика, юридическая техника, а также правовые идеи. Эти заимствования могут носить глубокий характер и приводить к принципиальному изменению правовой культуры конкретного государства. Так, например, рецепция в постсоветский период правовой идеи (ценности) – гарантий прав человека и гражданина, универсализации прав человека – воплотилась в положениях Конституции РФ, которая провозгласила высшей ценностью человека, его права и свободы. Эта правовая идея составила основу и кодификации российского трудового законодательства, разработки системы нормативных актов о пенсионном обеспечении, об обязательном медицинском страховании, о негосударственных пенсионных фондах и др. Однако результативность правовой рецепции[2] в значительной части зависела и зависит от уровня социально-экономического, политического развития государства, правового менталитета и др. В настоящее время особая роль в реализации этой правовой идеи в нашем социально-трудовом законодательстве отводится Европейскому суду по правам человека.

Взаимное изучение правового опыта зарубежных стран, заимствование лучших решений, усвоение и использование международно-правового опыта позволяет не только решить проблемы совершенствования национального законодательства о труде, но и способствует, в конечном итоге, процессу сближения (гармонизации) и унификации законодательств различных стран. В условиях формирования международного рынка труда, международной трудовой миграции, деятельности транснациональных корпораций рассматриваемая функция сравнительного трудового права приобретает особую актуальность и практическую значимость.

Стратегия и тактика рецепции зарубежного опыта правового регулирования трудовых отношений

Правовая рецепция – это процесс заимствования национальной правовой системой правовых ценностей, норм, институтов, процедур, иных иностранных и международных элементов правовых

[1] См.: *Киселев И. Я.* Сравнительное трудовое право. С. 11.

[2] Об этом подр. см. также § 9 разд. 3 настоящей книги.

систем с учетом уровня развития государства, его исторических традиций, правового менталитета, правовой культуры. Стратегической задачей рецепции зарубежного опыта является отбор положительных моделей правового регулирования трудовых отношений или их отдельных элементов. В нашу задачу входит формулировка стратегических и тактических положений относительно проблем такого заимствования.

Помимо общих методологических проблем компаративистики, для трудового права в части заимствования характерна и отраслевая специфика:

- Трудовое право является наиболее, если можно так выразиться, национальным, жестко встроенным в систему общественных отношений, касающимся в той или иной степени практически всего трудоспособного населения.

Общая и политическая культура, менталитет, исторические традиции и особенности религиозных воззрений оказывают на его развитие и формирование гораздо большее влияние, чем на другие отрасли права, как например, на уголовное или финансовое право. По степени национальности с трудовым правом может соперничать, вероятно, только семейное право. Все это прямо влияет на процессы заимствования, создает для него своеобразные социальные пределы. В этой связи можно говорить не только о заимствовании, но и об адаптации, о приспособлении его к реалиям конкретной страны:

- Трудовое право непосредственно зависит от уровня развития и типа экономики, причем эта зависимость не только сугубо материальная.

Естественно, это касается размера заработной платы, в том числе минимального размера оплаты труда, оплаты труда за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, гарантийных и компенсационных выплат и др. Однако экономические реалии определяют и продолжительность рабочего времени (не всегда в пользу уменьшения), времени отдыха (обычно в сторону увеличения, но с вариациями), содержание трудового договора (традиционно в сторону расширения усмотрения сторон) и др.

Примечательно, что существенные изменения, влияющие на развитие трудового права, обычно инициируются именно экономическими преобразованиями (отказом от социалистического типа ведения хозяйства, формированием постиндустриальной экономики и др.). Напомним, что само трудовое право стало продуктом развития капиталистической экономики на определенном ее этапе. В этой связи для стран, переходящих к новым типам ведения хозяйства, становится актуальным заимствование соответствующих им типов трудовых отношений. Например, современное рыночное хозяйство невозможно без развития и правовой регламентации гибких (нетипичных) трудовых отношений

и соответствующего заимствования правовых конструкций у более экономически развитых стран[1]:

- Различия между трудовым правом государств с романо-германской и англосаксонской правовыми системами настолько велико, что проблема заимствования в этой части имеет скорее теоретический характер, за исключением незначительных сегментов.

В рамках романо-германской правовой системы сформировалось весьма специфическое скандинавское (северное) трудовое право, а английское и американское трудовое право идут достаточно обособленными путями. При этом отсутствие формального деления на отрасли в англосаксонской правовой системе делает ситуацию почти тупиковой. Для представителей трудового права государств с романо-германской правовой системой трудно понять американскую доктрину «найма по желанию», позволяющую увольнять работника в любое время без всякого основания, без выходного пособия и даже без объяснения причины. Трудно понять и статус «джентльменских соглашений» коллективных договоров в Великобритании, которые, однако, как правило, неукоснительно исполняются. Существовавшее до 2008 г. австралийское индивидуальное «соглашение на рабочих местах», не являющееся трудовым договором, но заключаемое между работником и работодателем, вообще не вписывается в общепринятую систему нормативных и правоприменительных актов о труде. Своеобразной загадкой остается и то, как в Дании при минимуме законодательных актов о труде, в том числе определяющих минимальные стандарты труда, эти самые стандарты определяются на таком уровне, о котором только мечтают работники в государствах с существенно более развитым трудовым законодательством.

Более того, именно между учеными, представляющими государства с романо-германской и англосаксонской правовыми системами, сложились разночтения по поводу социального назначения и сущности трудового права. Характерно, что некоторые представители Канады и США высказывают мнение о коренной трансформации трудового права, об утрате им социальной (защитной) функции и даже о грядущем исчезновении трудового права[2]. В такой ситуации заимствовать что-либо сложно:

- Отнесение трудовых прав к числу прав второго поколения, позитивных по своей природе, ставит их закрепление в значительной

---

[1] См. подр.: *Лушников А. М., Лушникова М. В.* Курс трудового права: в 2 т. М., 2009. Т. 1. С. 714–735.

[2] См.: Рынок труда в XXI веке: в поисках гибкости и защиты. Сб. научн. тр. Вильнюс, 2011 (на рус., англ. и лит. яз.); The idea of Labour Law. Oxford, 2011; Развитие законодательства о труде и социальном обеспечении. Сб. научн. тр. Харьков, 2012 (на укр. и рус. яз.) и др. Традиционные взгляды на защитную функцию трудового права высказали бельгиец Р. Бланпейн, немец М. Вайсс, литовец Т. Давулис и др. Противоположная позиция выражена канадцем Г. Артурсом, американцем А. Хайдом и др.

степени в зависимость от воли законодателя, сверяющего свои решения с позицией социальных партнеров (профсоюзов и объединений работодателей).

Вышесказанным трудовые права отличаются от политических, гражданских и отчасти от экономических прав. Воля законодателя в сфере правового регулирования трудовых отношений определяется соотношением сил социальных партнеров (прежде всего профсоюзов, с одной стороны, и работодателей, их объединений – с другой). Согласно Трудовому кодексу РФ (ст. 35.1) (далее – ТК РФ) органы социального партнерства участвуют в формировании и реализации государственной политики в сфере труда. Нормативные правовые акты в сфере труда принимаются на основе согласования интересов социальных партнеров и государства.

Все вышеперечисленное делает необходимым распределение акцентов между нормативным и социологическим (функциональным) сравнением. Первое означает юридический догматический анализ, сопоставление сходных правовых норм и нормативных правовых актов. К сожалению, в отношении трудового права он не создает даже частичной картины правовой действительности. Функциональное (социологическое) сравнение охватывает более широкий, чем нормативное сравнение, круг вопросов. Этот способ предполагает выявление социальной проблемы, сравнение вариантов решения этой проблемы в законодательстве различных стран, анализ практики применения правовых средств в процессе решения этой проблемы с учетом исходных социальных и экономических условий, эффективность соответствующих правовых средств. Нормативное и функциональное сравнение должно применяться в единстве, обеспечивая, таким образом, общую результативность сравнительно-правовых исследований. При этом, однако, именно социологическое (функциональное) сравнение позволяет сделать вывод о возможности заимствования норм зарубежного трудового права.

Необоснованное копирование той или иной правовой модели, которая эффективна в какой-либо стране, может не дать ожидаемого результата. Перенимая мировой опыт, следует учитывать, что право будет действовать эффективно тогда, когда созданы условия для адаптации этого опыта с учетом сложившихся в государстве правовых традиций, соотношения сил социальных партнеров в правовом механизме регулирования социально-трудовых отношений, самобытности правовой культуры и т.д.

Примеров правовой рецепции зарубежного юридического опыта современная российская практика также знает немало. Так, во многих западных странах, в частности во Франции, проводится политика по социальной адаптации граждан путем не только совершенствования системы трудоустройства, но и оказания помощи отдельным гражда-

нам в их интеграции в трудовую деятельность на основе заключенных с ними контрактов социальной адаптации. Эта юридическая практика в настоящее время довольно успешно используется субъектами Российской Федерации.

Пределы заимствования зарубежного опыта правового регулирования трудовых отношений в Российской Федерации, на наш взгляд, определяются:

а) отраслевыми принципами, императивными нормами национального трудового права, которые должны соответствовать общепризнанным принципам и нормам международного права, международным ратифицированным договорам;

б) соотношением сил социальных партнеров, согласованием их интересов в реализации государственной политики в сфере занятости. Весьма показательной является законотворческая практика по разработке и принятию российского законодательства о заемном труде с учетом зарубежного и международного опыта.

В современном трудовом законодательстве стран Запада договоры о заемном (лизинговом) труде получили легализацию. Отношения между работником и лизинговым агентством, между работником и предприятием-пользователем регулируется трудовым законодательством. Трудовой договор, заключаемый между работником и лизинговым агентством, включает условие о выполнении различных по своему характеру работ в фирмах – клиентах агентства[1]. Каким образом решилась названная проблема в российском трудовом законодательстве? Забегая вперед, отметим, что ее решение представляет собой весьма особый тактический маневр непрямых действий на пути согласования интересов государства и социальных партнеров. Еще раз подчеркнем, что сущностной чертой трудоправовой стратегии и тактики в законотворчестве является их социально-партнерский характер. Тому пример компромиссный Закон от 5 мая 2014 г. № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»[2].

Согласно этому закону, с одной стороны, с 1 января 2016 г. заемный труд запрещается, что отвечает требованиям профсоюзов, с другой – легализуется деятельность по предоставлению труда работников (персонала), на чем настаивали объединения работодателей. Отметим, что заемный труд признан на уровне МОТ, ЕС, регламентируется во всех экономически развитых странах, а императивно запрет на его применение существует только в ряде развивающихся стран, например в Намибии. В РФ вводится запрет заемного труда, при этом под заемным трудом понимается «труд, осуществляемый работником по

[1] См.: *Киселев И. Я.* Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). М., 2003. С. 103–112.

[2] РГ. 2014. 7 мая.

распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического или юридического лица, не являющегося работодателем данного работника». В то же время ТК РФ вводит новый вид трудового договора – договор о предоставлении работников (персонала), который по своей сути является заемным трудом по европейской модели.

Как видим, заимствование зарубежного опыта в виде европейской модели заемного труда осуществлялось с учетом мнения социальных партнеров, согласования интересов профсоюзов и работодателей в применении заемного труда. Но при этом *de jure* заемный труд запрещен, а *de facto* он разрешен, однако под другим наименованием – «договор о предоставлении персонала».

В заключение отметим, что стратегия заимствование зарубежного опыта правового регулирования трудовых отношений представляет собой во многом именно методологическую проблему, связанную с определением типа заимствования и его пределов. Разнородность зарубежного опыта правового регулирования трудовых отношений оставляет простор для законодателя и социальных партнеров в выборе оптимальной модели с учетом национальных особенностей с условием эффективной адаптации норм зарубежного законодательства к отечественным реалиям.

Понятие и содержание сравнительно-правового метода

Методология компаративистики включает довольно широкий арсенал методов (конкретно-исторический, социологический, формально-логический, метод правового моделирования и др.), но ведущим, системообразующим признается сравнительно-правовой метод. Сравнительно правовой метод – это совокупность способов и приемов выявления на основе сравнительного исследования общих и специфических закономерностей возникновения и развития различных правовых систем трудового права. С одной стороны, сравнение предполагает нечто общее, что может быть выявлено только сравнительным методом, а с другой – способствует установлению различий в сравниваемых объектах.

Он включает следующие способы сравнения:

1) *диахронное и синхронное сравнение*. В первом случае сравнение правовых систем носит исторический характер по принципу временной последовательности. Такое сравнение позволяет определить общий вектор развития правого явления, определить тенденции его развития на будущее. Синхронное сравнение имеет предметом действующие правовые системы по принципу одновременности существования;

2) *нормативное и социологическое (функциональное) сравнение*. Первое означает юридический догматический анализ, сопоставление сходных правовых норм и нормативных правовых актов. Функциональное (социологическое) сравнение охватывает более широкий, чем норматив-

ное сравнение, круг вопросов. Этот способ предполагает выявление социальной проблемы, сравнение вариантов решения этой проблемы в законодательстве различных стран, анализ практики применения правовых средств в решении этой проблемы с учетом исходных социальных условий, эффективность этих правовых средств. Нормативное и функциональное сравнение зачастую применяются в единстве, обеспечивая в итоге таким инструментарием результативность сравнительно-правовых исследований;

3) *внешнее и внутреннее сравнение*. Внешним является сравнение национальной правовой системы трудового права с зарубежными системами или системой международного трудового права.

Внутреннее сравнение ограничивается рамками одной правовой системы. Так, с середины 90-х гг. XX в. наметилась тенденция расширения нормотворчества субъектов Российской Федерации в регулировании трудовых отношений. Появились не только законы субъектов Федерации, но и трудовые кодексы, например ТК Башкортостана (утратил силу с принятием ТК РФ). В настоящее время ни один субъект федерации не имеет своего трудового кодекса, но число специальных законов пока достаточно велико. В этой связи важно определить соотношение этих нормативных актов о труде. Именно поэтому в науке трудового права стали активно проводиться сравнительные исследования различных моделей разграничения компетенции (полномочий) между РФ и субъектами РФ, законов и нормативных актов субъектов РФ как источников трудового права и др.;

4) *микро- и макросравнение*. Макросравнение проводится на уровне правовых систем (правовых семей), а микросравнение – на уровне отдельных правовых норм, институтов и других элементов правовой системы.

Типы (виды) современных сравнительно-правовых исследований по трудовому праву.

На наш взгляд, их можно разделить на три типа по целям и методам исследования: институционно-описательные, проблемно-аналитические, проблемно-модельные и концептуально-системные.

Институционно-описательные сравнительно-правовые исследования состоят в последовательном изложении институтов трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении различных стран[1]. При этом не исключаются определенные обобщающие выводы. Описание может ограничиваться только формальным нормативным сравнением правовых норм, источников права, а может дополняться и практикой их реализации в зарубежных странах. По-

[1] См., напр.: Трудовое право России и Евросоюза: сб. статей / под ред. Г. С. Скачковой. М.: ИГП РАН, 2012; *Морозов П. Е.*, *Чанышев А. С.* Трудовое право стран Евразийского экономического союза: учеб. пособие. М.: Проспект, 2016.

казательным примером является подготовленное авторским коллективом под редакцией Э. Б. Френкель издание «Трудовое и социальное право зарубежных стран» (М., 2002). В нем дана характеристика правовых институтов социального партнерства, трудового договора, охраны труда и т.д. как развитых стран, так и стран с переходной экономикой. Ценность таких исследований заключается в обеспечении эмпирической и информационной базы для сравнительно-правовых исследований.

Проблемно-аналитические сравнительно-правовые исследования состоят в сопоставлении законодательства и практики его применения различных стран при решении одной схожей (аналогичной проблемы) различными правовыми способами. При этом диапазон этих сравнительно-правовых исследований варьируется от обычного сопоставления до моделирования. В первом случае авторы, анализируя ту или иную теоретическую, практическую проблему применения российского трудового законодательства, законодательства о социальном обеспечении в сравнении, приводят способы решения этих проблем правовыми средствами на примере зарубежных стран. При этом они могут ограничиться лишь констатацией того факта, что данная проблема решается иначе в законодательстве той или иной страны. Например, в подобном ключе проведено исследование новой системы российского трудового права авторским коллективом томской юридической школы во главе с В. М. Лебедевым. Так, рассматривая изменение парадигмы и идеологии современного российского трудового права, авторы отмечают, что в США такой парадигмой служит «доктрина занятости по желанию», а в Германии трудоправовая идеология связана с определением трудового права как средства выравнивания интересов работников и работодателей путем ограничения свободы договора в целях защиты работника[1]. При таком подходе к сравнительно-правовому исследованию читателям предлагается самостоятельно дать оценку предложенным правовым способам решения проблемы[2].

Однако чаще всего в проблемно-аналитических сравнительно-правовых исследованиях обосновываются предложения по заимствованию, трансплантации отдельных норм, институтов[3]. Как уже отмечалось, такого рода предложения должны учитывать возможности и пределы трансплантации иностранных норм в национальное законодательство.

---

[1] *Лебедев В. М., Воронкова Е. Р., Мельникова В. Г.* Современное трудовое право (опыт трудоправового компаративизма). Кн. I. М., 2007. С. 12, 14.

[2] *Лебедев В. М., Воронкова Е. Р., Мельникова В. Г.* Современное трудовое право (опыт трудоправового компаративизма). Кн. II. М., 2009.

[3] См., напр.: *Лютов Н. Л.* Коллективное трудовое право Великобритании: монография. М., 2009; *Черняева Д. В.* Трудовые отношения в странах англосаксонского права. М., 2010.

Общепризнанным в теории компаративистики является предостережение от механического заимствования зарубежного опыта. Каждая национальная система трудового права и права социального обеспечения – это продукт исторического развития конкретной страны, отражающий особенности ее истории, экономики, политической структуры, бытовые и культурные традиции[1]. В этой части особо хотелось бы отметить сравнительно-правовые исследования белорусских ученых, тем более что наше законодательство имеет общие корни с белорусским – советское трудовое право и право социального обеспечения. Одним из объектов сравнения в их работах традиционно является российское трудовое законодательство[2].

Проблемно-модельные сравнительно-правовые исследования. Обобщающий уровень проблемно-аналитических сравнительно-правовых исследований связан с обоснованием моделей, которые позволяют классифицировать различные правовые пути, способы, которыми решаются одинаковые проблемы. Это, например, модели правовых механизмов социального партнерства, модели участия работников в управлении организацией, модели гендерного равенства в трудовых отношениях[3], региональные модели международно-правового регулирования труда[4] и др. Примером могут служить и правовые модели прекращения трудовых договоров по инициативе работодателя. Их можно свести к двум основным. Первая модель основана на закрытом перечне оснований прекращения трудового договора. Этой модели по сложившейся правовой традиции придерживается российский законодатель, а равно и законодатели других государств – членов ЕАЭС. Кстати, в концепции Модельного Трудового кодекса СНГ рекомендуется в кодексах стран-участниц сохранять оправдавшие себя на практике нормы, определяющие основания прекращения трудовых отношений, поскольку

---

[1] См.: *Киселев И. Я.* Сравнительное трудовое право. М., 2005. С. 17–19.

[2] См.: *Островский Л. Я.* Система Трудового кодекса и ее составные части: сравнительный анализ концепций ТК Беларуси и ТК России // Промышленно-торговое право. 2005. № 6. С. 29–35; *Томашевский К. Л.* Изменение трудового договора и условий труда: сравнительный анализ законодательства России, Белоруссии, других стран СНГ и Западной Европы. Минск, 2005; *Волк Е. А., Костевич К. С., Томашевский К. Л.* Коллективные договоры и соглашения как источники современного трудового права (теория и практика). Минск, 2012; *Войтик А. А.* и др. Курс трудового права. Особенная часть. Кн. I. Индивидуальное трудовое право: в 3 т. / под общ. ред. О. С. Курылевой и К. Л. Томашевского. Т. 1, 2. Минск, 2014.

[3] См. подр.: *Лушникова М. В.* Государство, работодатели и работники. История, теория и практика правового механизма социального партнерства (сравнительно-правовое исследование). Ярославль, 1997; *Лютов Н. Л., Герасимова Е. С.* Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство. М., 2015; *Лушников А. М., Лушникова М. В., Тарусина Н. Н.* Гендер в законе. М., 2015.

[4] *Давлетгильдеев Р. Ш.* Региональные модели международно-правового регулирования труда. Казань, 2015.

отказ от них повлечет за собой неконтролируемые нарушения трудовых прав граждан при увольнении. При этом особо отмечается, что предусмотренный кодексом перечень оснований увольнения по инициативе работодателя должен быть исчерпывающим и не подлежащим расширению иными актами[1]. Между тем в западной трудоправовой традиции обоснована иная модель, содержащая открытый перечень оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя, который сопровождается рядом гарантий: уважительность, обоснованность увольнения; предупреждение работника об увольнении, выплата выходного пособия и др. Эта модель нашла отражение в Конвенции МОТ № 158 о прекращении трудовых отношений (1982) и соответствующей Рекомендации № 166 (1982).

Концептуально-системные сравнительно-правовые исследования имеют целью определение места национального трудового права в мировой правовой системе (трудоправовой картине мира).

Современная российская правовая система в целом является объектом сравнительно-правовых исследований, и перспективы ее развития прогнозируются учеными-компаративистами неоднозначно. Некоторые ученые связывают перспективы развития современной российской правовой системы с формированием самостоятельной славянской правовой семьи, правовой системы государств восточнославянской культуры[2]. Между тем многие зарубежные (Р. Давид, К. Жоффре-Спинози, К. Поппер)[3] и современные российские (М. Н. Марченко)[4] специалисты, мнение которых нам представляется обоснованным, видят будущее данной правовой системы в сближении российского права с романо-германской семьей. Однако этот процесс не ведет к отождествлению или растворению российского права в романо-германском праве, не исключается также и влияние англо-американской правовой семьи. Как отмечается в литературе, развитие российской правовой системы в X–XIX вв., восприятие ею византийской культуры, православия, духа позднего римского права, а также североевропейских влияний позволяют сделать вывод о сближении ее с романо-германской правовой системой, но при сохранении самобытности, и в итоге о формировании ее особой евроазиатской разновидности[5].

---

[1] Информационный бюллетень Межпарламентской Ассамблеи государств – участников СНГ. 2001. № 26.

[2] См.: *Синюков В. Н.* Российская правовая система. Введение в общую теорию. Саратов, 1994.

[3] См.: *Давид Р., Жоффре-Спинози К.* Основные правовые системы современности. М., 1998. С. 118; *Поппер К.* Открытое общество и его враги. Т. 1. Чары Платона. М., 1992. С. 8–10.

[4] См., напр.: *Марченко М. Н.* Указ. соч. С. 778.

[5] См.: *Саидов А. Х.* Указ. соч. С. 334.

В науке российского трудового права пионером такого уровня исследований стал И. Я. Киселев. На основе сопоставления существующих сегодня в мире национальных систем трудового права (их более 150) он выделил четыре главных типа трудового права: 1) стран развитой рыночной экономики; 2) развивающихся стран Азии, Африки и Латинской Америки; 3) стран, осуществляющих переход от централизованно планируемой экономики к рыночной экономике; 4) стран с централизованно планируемой экономикой; а также подтипы и разновидности в рамках каждого из типов. В основу этой типологии заложены критерии уровня социально-экономического развития стран, а также географический критерий.

В свою очередь, каждый из названных типов национальных систем трудового права подвергается дробному сравнительно-правовому анализу по следующим юридическим критериям: особенности источников, производственной демократии, специфика коллективно-договорного регулирования, способы регулирования трудового договора и условий труда[1].

В науке российского трудового права отмечается, что в XX веке сформировалось два главных типа правового регулирования социально-трудовых отношений: модель с преобладанием либеральных начал и модель с преобладанием государственно-социальных начал. Первый тип исторически сформировался в небольшом числе государств (США, Канада). Второй тип проявился в трех вариантах (модификациях): 1) тоталитарного трудового права (фашистские режимы Италии, Германии, Испании и др.); 2) советского трудового права и трудового права социалистических государств; 3) социал-демократического трудового права (большинство развитых стран). Первые два из названных вариантов моделей с преобладанием государственно-властных начал канули в лету, не выдержав испытание временем. Таким образом, в ходе исторического развития оправдали право на существование и развитие две основные модели: социал-демократическая и либеральная. На первую ориентируется большинство стран бывшего социалистического лагеря, многие развивающиеся страны Азии, Африки, Латинской Америки[2]. На эту модель ориентируется и российский законодатель. По мнению И. Я. Киселева, отечественное трудовое право исторически сложилось как разновидность европейской континентальной семьи и во многих отношениях близко трудовому праву Западной и особенно Центральной и Восточной Европы. В некоторых отношениях трудовое право России схоже с трудовым правом стран Латинской Америки[3].

---

[1] См.: *Киселев И. Я.* Сравнительное трудовое право. С. 35–51.

[2] См.: *Лушников А. М., Лушникова М. В.* Курс трудового права: в 2 т. М., 2003. Т. 1. С. 261–300.

[3] *Киселев И. Я.* Сравнительное трудовое право. С. 51.

§ 2. Международное трудовое право в условиях глобализации и регионализации

На рубеже XX–XXI вв. международное трудовое право приобретает многоуровневый характер. Объединяется Европа (Европейский союз), на постсоветском пространстве появилось Содружество Независимых Государств (СНГ), зарождаются межрегиональные союзы и региональные союзы: Ассоциация стран Юго-Восточной Азии (АСЕАН), Африканский союз (АС) и др. Иными словами, палитра современного международного трудового права раскрашена красками универсальных международных норм, межрегиональных и региональных международных норм о труде. Многими специалистами международного права отмечается перспективность в современных условиях международного регионального нормотворчества. Некоторые авторы идут дальше и не видят перспектив развития международного трудового права на глобальном уровне, отдавая предпочтение региональному[1]. Его эффективность обусловлена во многом общими интересами, в том числе и социально-экономическими интересами, которые послужили причиной и основой для создания данной региональной международной организации. Неслучайно первые результативные правозащитные механизмы получили свое развитие именно в рамках региональной международной организации – Совета Европы. Именно Совет Европы 4 ноября 1950 г. принял Европейскую конвенцию о правах человека, согласно которой создавались Европейская комиссия по правам человека и Европейский суд по правам человека.

Но эта многоликая социально-правовая картина мира должна быть гармоничной, целостной. Очевидно, что международное трудовое право – это не просто механическая совокупность международных норм, принятых международными организациями, это система, в рамках которой взаимодействуют универсальные нормы международного трудового права и региональные нормы международного трудового права, с одной стороны. С другой стороны, очевидно взаимодействие и взаимовлияние международного нормотворчества в сфере труда на региональных уровнях[2].

Так, в ряде случаев государство ратифицирует международные договоры, конвенции МОТ и региональных международных организаций. Вряд ли обоснованным будет утверждение о том, что конвенции

---

[1] См.: *Weiss M.* The Future of Workers' Participation in the EU // The Future of Labour Law / Liber Amicorum Bob Hepple QC. / C. Barnard, S. Deakin, G. S. Morris (eds.) Hart Publishing. 2004. P. 227.

[2] *Lushnikov A. M.* The development of Russian labour law in the XXI centure: a comparative sketch of regularities and trends // Labour law in Russian resent development and new challenges / edited by V. Lebedev and E. Radevich. Cambridge scholars publishing, 2014. P. 15–37.

МОТ по своей юридической силе выше, например, той же Конвенции Совета Европы о защите прав и свобод человека, если государство ратифицировало названные конвенции. Коллизионным предписанием при расхождении положений этих конвенций, по логике вещей, будет применение той, которая содержит более льготные условия труда и социальной защиты. Однако на практике это коллизионное правило в ряде случаев замещается иными общими коллизионными правилами, например: *lex posterior derogat prio; lex specialis derogat generali*[1].

Полагаем, что особенностью источников международного трудового права служит особый порядок применения принципа запрета ухудшения положения работника, снижения уровня социально-трудовых гарантий его прав. Например, в Уставе МОТ этот принцип провозглашен в отношении применения международных стандартов трудовых прав и национального законодательства. Международные нормы МОТ оцениваются как минимальные стандарты трудовых и социально-обеспечительных прав. Эти нормы не могут быть использованы для ухудшения положения трудящихся и предпринимателей. В тех странах, где действуют более высокие стандарты, ни в коем случае принятие какой-либо конвенции, рекомендации или ратификация какой-либо конвенции, как отмечается в Уставе МОТ (ст. 19 п. 8), «...не будут рассматриваться как затрагивающие какой-либо закон, судебное решение, обычай или соглашение, которые обеспечивают заинтересованным трудящимся более благоприятные условия, чем те, которые предусматриваются конвенцией или рекомендацией».

Названный принцип запрета снижать уровень социально-трудовых прав имеет необходимые основания для реализации на конкретном уровне международно-правового регулирования (универсальном, межрегиональном, региональном). Но остается открытым вопрос о реализации этого принципа в отношении взаимодействия международных источников различных уровней, поскольку эти международные правовые акты принимаются различными международными организациями. Одно и то же государство может быть членом различных международных объединений, каждое из которых устанавливает соответственно свои международные модели поведения в сфере труда и социального обеспечения.

На наш взгляд, решение этой проблемы видится в ключе гармонизации этих уровней международно-правового регулирования на основе коллизионного принципа запрета снижать уровень социально-трудовых прав. В отличие от внутригосударственного права, для которого

[1] См.: *Лушникова М. В., Лушников А. М.* Международное и сравнительное трудовое право и право социального обеспечения. М., 2011. С. 84–91; *Лютов Н. Л., Морозов П. Е.* Международное трудовое право: учеб. пособие / под общ. ред. К. Н. Гусова. М., 2011. С. 26.

характерна единая иерархия правовых источников, международному праву свойственна множественность таких иерархий, точнее наличие нескольких параллельных иерархий, объединенных общей вершиной – императивными универсальными нормами (общепризнанными международными принципами и международными нормами (стандартами) трудового права на основе названного выше коллизионного принципа).

О понятии региональной модели международно-правового регулирования труда

Как отмечалось выше, международно-правовые акты о труде принимают как универсальные глобальные международные организации (ООН, МОТ и др.), так и международные межрегиональные и региональные организации. Однако в каждой из них складываются свои модели правового регулирования труда с учетом характера и особенностей этих организаций. Возьмем на себя смелость наметить контуры теоретического обоснования основных, квалифицирующих признаков правовой модели международно-правового регулирования труда.

На наш взгляд, к таковым можно и должно отнести следующие характеристики:

1) основная цель правового регулирования;
2) степень интеграции в правовом регулировании;
3) особенности и характер источников трудового права;
4) система международного контроля и защиты трудовых прав.

Проиллюстрируем предложенный подход к определению правовой модели регулирования труда на конкретных примерах. Поскольку речь идет о модели, то она будет носить характер идеальной. Конкретные модели правового регулирования труда в международных организациях нередко носят смешанный, переходный характер.

Начнем с основных целей в правовом регулировании труда, которые обозначены в учредительных актах международной организации. В этой части международные модели можно разделить на экономические и социальные. Социальная модель в своей основе имеет цель установления международных стандартов трудовых прав и обеспечения международного контроля за их соблюдением. Самый яркий пример – это модель международно-правового регулирования труда МОТ.

В экономических моделях ведущую роль играют цели экономического сотрудничества, обеспечение свободы рынка товаров, работ, услуг и капиталов. Именно эту цель обеспечивает и закрепление права на свободу общего рынка труда. Примером такой модели, по нашему мнению, служит модель международно-правового регулирования труда в рамках Евразийского экономического союза (ЕАЭС). Не исключается и сочетание экономических и социальных целей в международном правовом регулировании труда. Так, Европейский союз (ЕС) у истоков своего развития имел цели экономической интеграции, а в последствии

по мере ее углубления в сферу согласованной политики включались вопросы социального развития. Как отмечают западные исследователи, в наибольшей степени процесс интеграции продвинулся в экономической и отчасти социальной сферах жизни европейского общества, гораздо слабее – во внешнеполитической, в оборонной и других сферах[1]. На сегодняшний день в этой модели сочетаются экономические (свобода общего рынка труда) и социальные цели (модель прав человека), исследователи отмечают многоцелевой, комплексный характер идей европейской интеграции[2].

Применительно ко второму критерию – степени интеграции, мы выделим две модели международно-правового регулирования труда: координационную и интеграционную. Механизм правового регулирования труда в координационной модели построен на механизме принятия решений на основе консенсуса, неформальных консультаций, уважения суверенитета государств-участников. Именно такой признается, например, модель международно-правового регулирования труда государств – членов АСЕАН, основанная на азиатском пути регионального сотрудничества[3]. Модель международно-правового регулирования труда в межгосударственном объединении Меркосур[4] связана с деятельностью двух консультативных согласительных органов, координирующих вопросы трудовых прав: Рабочей группы десяти и Социально-консультативного форума, созданных на трехсторонних социально-партнерских началах. В результате их деятельности была подготовлена и подписана Социально-трудовая декларация[5].

Интеграционная модель международно-правового регулирования труда связана с формированием наднационального трудового права в рамках международной организации. Так, трудовое право ЕС отвечает этим характеристикам[6]. По лиссабонскому Договору наряду с исключительной компетенцией Евросоюз наделен совместной с государствами-членами компетенцией. Она распространяется в том числе

---

[1] См.: The State of the European Union. Making History: European Integration and Institutional Change at Fifty / Eds. by S. Meunier, K. McNamara. Oxford, 2007.

[2] См.: *Марченко М. Н., Дерябина Е. М.* Правовая система Европейского союза: монография. М.: Норма; Инфра-М, 2012.

[3] См.: *Давлетгильдеев Р. Ш.* Региональные модели международно-правового регулирования труда. С. 21–66; *Malanczuk P.* Regional Protection of Human Rights in Asia-Pacific Region // German Yearbook of International Law. 2009. Vol. 52. P. 112.

[4] В Меркосур входят Аргентина, Бразилия, Парагвай и Уругвай. Чили и Боливия – ассоциированные члены.

[5] См. об этом.: *Compra L.* Labour Rights inthe FTAA // Globalization and the Future of Labour Law. Cambridge University Press. 2006 / J. D. R. Craig, S. M. Lynk (eds.). P. 252–254.

[6] См. также: *Blanpain R.* European Labour Law. 12 th ed. Wolters Kluwer Law and Business. 2010; *Watson P.* Social and Employment Law: Policy and Practice in an Enlarged Europe. Oxford: Oxford University Press Inc. 2009.

на социальную политику, применительно к аспектам, определенным в учредительном Договоре. Это означает, что в и Союз, и государства-члены вправе принимать юридически обязательные акты. При этом государства-члены реализуют свою компетенцию лишь в той мере, в какой Союз не воспользовался своей компетенцией или в какой Союз решил прекратить осуществление своей компетенции.

Рассмотренный выше квалификационный критерий международно-правовой модели правового регулирования труда предопределяет следующую ее характеристику: правовая природа международных источников трудового права. Координационному характеру правовой модели регулирования трудовых отношений корреспондируют договорные источники (например, конвенции МОТ), предполагающие их ратификацию государствами-членами, значительный массив «мягкого трудового права» (рекомендации МОТ, декларации и др.). Иная ситуация складывается в рамках интеграционной правовой модели. Так, в рамках ЕС в сфере труда и социального обеспечения подавляющее большинство актов принимается в форме директив. В отличие от регламентов ЕС, которые имеют общее и прямое действие, директивы, являясь обязательными для каждого государства-члена в отношении результата, которого требуется достичь, оставляют в компетенции государств выбор форм и способов достижения. Применение директив строится на принципе «гармоничного правотворчества»[1]. Большое значение в правовом регулировании трудовых и социальных отношений в ЕС играют решения Суда ЕС, создающих прецедентное право Союза. Оно, как считает Ю. С. Кашкин, занимает промежуточное место между первичным и вторичным правом ЕС[2].

По логике вещей, в каждой модели международно-правового регулирования труда устанавливаются международные стандарты трудовых прав. Как справедливо отмечал И. Я. Киселев, «международные стандарты труда – нормативная субстанция международного трудового права, одно из достижений современной цивилизации, отразившее результаты деятельности государств по внесению в рыночную экономику социальных ценностей»[3]. Так, усилиями МОТ создан, по сути, Международный Кодекс труда в форме деклараций, конвенций и рекомендаций. Фундаментальные принципы, закрепленные в Уставе МОТ, в Декларации основополагающих принципов и прав в сфере труда (1998), обязательны для всех государств-членов независимо от ратификации государствами соответствующих конвенций. Справедливости ради отметим, что некоторые ученые подчеркивают и «непредвиденные последствия» Де-

---

[1] *Постовалова Т. А.* Социальное право Европейского союза: теория и практика. М., 2016. С. 18.

[2] *Кашкин Ю. С.* Трудовое право Европейского союза. М., 2009. С. 62.

[3] *Киселев И. Я.* Сравнительное и международное трудовое право. М., 1999. С. 448.

кларации в части реализации, продвижения иных, кроме названных в Декларации, международных стандартов трудовых прав, поскольку этот акт ограничивается только основными принципами и правами[1]. В некоторых международных региональных организациях экономической интеграции эти стандарты могут ограничиваться только трудовыми стандартами работников-мигрантов.

Соблюдение международных стандартов трудовых прав должно обеспечиваться эффективным механизмом международно-правового контроля и защиты трудовых прав. В соответствии с названным критерием в правовых моделях международно-правового регулирования труда можно выделить конвенционные механизмы контроля ООН, «процедуру № 1503» (процедуру рассмотрения сообщений, касающихся нарушения прав человека и основных свобод) ЭКОСОС. МОТ имеет эффективную систему международного контроля за соблюдением норм международного трудового права. В эту систему включаются следующие механизмы: а) регулярный (постоянный) контроль; б) контроль, осуществляемый по необходимости на основе представлений и жалоб; в) специальный контроль[2]. Однако МОТ не имеет судебной формы защиты трудовых прав на основании индивидуальных заявлений. Такой правовой механизм представлен в Совете Европы (СЕ). Речь идет о Европейском суде по правам человека. Несмотря на то что Конвенция устанавливает гражданские и политические права, ЕСПЧ считает, что толкование Конвенции может охватывать и сферу социально-экономических, в том числе трудовых прав. Дела о нарушении трудовых прав и прав в области социального обеспечения рассматриваются Европейским судом, как правило, в рамках нарушений следующих статей Конвенции: ст. 4, запрещающей принудительный труд и рабство; ст. 8, провозглашающей право на уважение частной жизни; ст. 9, закрепляющей право на свободу мысли и вероисповедания; ст. 11, посвященной свободе ассоциаций; ст. 14, запрещающей дискриминацию в области реализации прав, закрепленных Конвенцией, а также ст. 1 Протокола 1, посвященной защите собственности[3].

---

[1] *Alston P., Heenan J.* Shrinking the Intenational Labor Code: An Unintended Consequence of the 1998 ILO Declaration on Fundamental Principles and Right at Work? // New York University Journal of International Law and Politics. Vol. 36. 2004. P. 221–264.

[2] См. также: *Лушникова М. В., Лушников А. М.* Международное и сравнительное трудовое право и право социального обеспечения. С. 181–204; *Бекяшев Д. К.* Международное трудовое право: публично-правовые аспекты. М., 2013. С. 65–76; *Черняева Д. В.* Международные стандарты труда. М., 2010. С. 100–107.

[3] См.: *Сыченко Е. В.* Практика Европейского суда по правам человека в области защиты трудовых прав граждан и права на социальное обеспечение. М., 2014; *Sychenko E.* Contradictions in the Anti-Discrimination Protection of Employees in Russia and the Influence of the European Court of Human Rights // Labour Law in Russia: Recent Developments and New Challenges. Cambridge Scholars Publishing. 2014. P. 289–310.

Региональные международные организации зачастую формируют различные модели защиты трудовых прав. Например, в АСЕАН это Комиссия АСЕАН по правам человека с консультативными полномочиями, не обеспечивающими активной защиты трудовых прав. В то время как международная региональная организация Экономическое сообщество стран Западной Африки (ECOWAS) сформировала Суд Сообщества, который находится под существенным влиянием судебной модели Европейского союза[1].

§ 3. Евразийское трудовое право: исторические этапы и перспективы евразийской интеграции (евразийская региональная модель международно-правового регулирования труда)

Евразийская региональная модель международно-правового регулирования труда (евразийское трудовое право) – это сравнительно молодая региональная международная правовая система, которая находится в стадии становления и представляет собой весьма мозаичную картину. Окончательные контуры этой правовой модели еще не определены, но тенденции дальнейшего развития в целом прослеживаются.

Зародилась эта модель в результате появления на постсоветском пространстве международных организаций государств, в прошлом объединенных общей судьбой Союза Советских Социалистических Республик (СССР), на основе международных договоров для достижения целей интеграции. Уникальные особенности и специфические черты этой модели продиктованы общими корнями государств, которые определяют одновременно и преимущества и негативные моменты в процессе евразийской интеграции. Необходимость такой интеграции обусловлена не только соседством территорий, но и наличием исторически сложившихся социально-экономических, культурных, гуманитарных связей между народами, в прошлом проживавшими в едином государстве, а также сходством политических и правовых традиций. Трудовое законодательство этих государств имело и имеет больше общего, чем особенного, что не должно создавать особых проблем в части гармонизации и последующей унификации в рамках международных интеграционных объединений. Но, как известно, международная интеграция, в том числе и в сфере труда, – это процесс сложный и неоднозначный, который таит в себе немало подводных камней.

В истории становления и развития евразийского трудового права, которая продолжается и в настоящее время, можно выделить ***три основных этапа***.

---

[1] Onsando Osiemo. Lost in Translation: The Role of African Regional Courts in Regional Integration in Africa // Legal Issues of Economic Integration. 2014. Vol. 41. No. 1. P. 118, 119.

Первый этап (1992–1999) связан с учреждением Содружества Независимых Государств (СНГ) и созданием условий, предпосылок для заключения между его членами соглашений интеграционного характера. На этом этапе сформировалась модель координационного евразийского трудового права с декларативным каталогом международных региональных стандартов трудовых прав, который должен был стать основой для гармонизации трудового законодательства государств Содружества. Таким образом, акценты в международном региональном сотрудничестве сделаны на права человека, в том числе и трудовые права. Региональное сотрудничество в сфере труда в рамках международного экономического права до сих пор не получает необходимого поступательного движения в направлении общего рынка труда, так как многосторонние соглашения в рамках СНГ сохраняют приоритет за защитой национальных рынков труда.

Второй этап (2000–2014) характеризуется созданием на постсоветском пространстве международных организаций государств, нацеленных на экономическую интеграцию, исходя из концепции разноуровневой интеграции в рамках СНГ: Таможенный союз (ТС), Единое экономическое пространство (ЕЭП), Евразийское экономическое сообщество (ЕврАзЭС)[1]. Это экономические международные сообщества, и в сфере международного регулирования труда на первый план выходит принцип свободного передвижения рабочей силы и формирование общего рынка труда. Особое место в системе регионального сотрудничества занимает Союзное государство (Российская Федерация и Республика Беларусь). Развитие интеграционных процессов в рамках нескольких международных организаций позволяет решать широкий круг задач регионального международно-правового регулирования в сфере труда: от правозащитных (региональные международные стандарты трудовых прав) до задач экономической интеграции в форме общего рынка труда. Евразийская интеграция, проводимая «в несколько скоростей», предполагает и дифференциацию международных организаций различных типов: координационных, наднациональных и переходных, сочетающих признаки первых двух.

Третий этап (с 2015) связывается со вступлением в силу с 1 января 2015 г. Договора о Евразийском экономическом союзе[2], который явно тяготеет к экономическому интеграционному международному объединению наднационального типа. В рамках ЕАЭС в перспективе предполагается формирование нового евразийского трудового права с признаками наднационального права.

---

[1] Договор об учреждении Евразийского экономического сообщества (подписан в г. Астане 10 октября 2000 г.) // СЗ РФ. 2002. № 7. ст. 632.

[2] Официальный сайт Евразийской экономической комиссии http://www.eurasiancommission.org/ (05.06.2014).

Рассмотрим комплекс проблем евразийского трудового права по порядку.

Как уже отмечалось, в рамках СНГ сформировалось координационное евразийское трудовое право с декларативным каталогом международных региональных стандартов трудовых прав (мягкое право). Координационный характер евразийского трудового права в рамках СНГ продиктован правовой природой этой международной организации. В СНГ как межгосударственном союзе координационного типа решения принимаются на основе принципа согласования воль государств посредством достижения консенсуса. Как отмечалось в литературе, основным мотивом создания СНГ являлось стремление руководителей бывших союзных республик окончательно ликвидировать государственное единство, которое скрепляло их народы в рамках СССР. Прослеживалось и стремление не допустить его восстановления в будущем в какой бы то ни было форме[1]. Это нашло отражение в Уставе Содружества Независимых Государств (утвержден решением Совета глав государств СНГ в Минске 22 января 1993 г.). Согласно ст. 1 Устава «содружество не является государством и не обладает наднациональными полномочиями», а государства – члены Содружества выступают по отношению друг к другу «самостоятельными и равноправными субъектами международного права»[2].

Трудовое законодательство стран Содружества характеризуется наличием близких, родственных черт. Это обусловлено во многом общей в прошлом законодательной базой – советского трудового права, которая и послужила основой для последующего развития национальных правовых систем. Но несмотря на этот объединяющий участников фактор, этой международной региональной организации, в отличие от ЕС, не удалось стать эффективным органом, унифицирующим социальное законодательство государств. Вероятно, это послужило одной из причин принятия Концепции формирования правовых основ и механизмов реализации социального государства в странах содружества (2007)[3]. В ней заложены основные направления социальной политики государств СНГ, в том числе и применительно признания всеми государствами содружества основополагающих международных актов: Всеобщей декларации прав человека ООН 1948 г.; Международного пакта об экономических социальных и культурных правах 1966 г.; Европейской социальной хартии 1961 г. (в ред. 1996 г.); Хартии Европейского сообщества об основных социальных правах трудящихся 1989 г.; Кодекса социального обеспечения 1990 г.; Хартии социальных прав и гарантий граждан СНГ

---

[1] См. подр.: Интеграционное право в современном мире: сравнительно-правовое исследование / отв. ред. С. Ю. Кашкин. М., 2015.

[2] Содружество. Информационный вестник Совета глав государств и Совета глав правительств СНГ. 1993. № 1.

[3] Принята на 28-м пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств – участников СНГ (постановление от 31 мая 2007 г. № 28-6).

1994 г., Трехсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики, принятой МОТ в 1977 г.

На сегодняшний день в системе источников международного права СНГ действуют акты (концепции, соглашения, модельные законы), принятые на пленарных заседаниях Межпарламентской Ассамблеи государств – участников СНГ, и соглашения, принятые правительствами государств – членов СНГ. По юридической силе они также подразделяются на обязательные и рекомендательные (мягкое право). При этом последние составляют основной массив источников трудового права СНГ, что позволило нам утверждать в основном о мягком и даже декларативном характере этого права.

Среди обязательных актов следует упомянуть Конвенцию СНГ о правах и основных свободах человека (заключена в Минске 26 мая 1995 г.) (вместе с Положением о Комиссии по правам человека Содружества Независимых Государств, утвержденным 24 сентября 1993 г.). Она вступила в силу для России[1], Таджикистана, Беларуси и Кыргызстана. В этой Конвенции стороны также заявили о признании и соблюдении универсальных международных стандартов прав человека, принимая во внимание Всеобщую декларацию прав человека, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, Международный пакт о гражданских и политических правах и Факультативный протокол к последнему пакту, а также международные обязательства по правам человека, принятые в рамках ОБСЕ (СБСЕ), Декларацию глав государств – участников СНГ о международных обязательствах в области прав человека и основных свобод. В рассматриваемой Конвенции закреплены следующие права: на свободу ассоциаций с другими, включая право создавать профсоюзы и вступать в таковые для защиты своих интересов, на труд и на защиту от безработицы, а также на равное вознаграждение за равнозначную работу, включая получение льгот, на одинаковые условия в отношении труда равной ценности и на равный подход к оценке качества работы, права работающих женщин, запрет принудительного и обязательного труда.

Наблюдение за выполнением данной Конвенции осуществляется Комиссией по правам человека СНГ. Заключения Комиссии по запросам государств – членов СНГ, индивидуальных и коллективных обращений любых лиц и неправительственных организаций о нарушениях прав человека не носят обязательного характера. Она не наделена правом применения императивных мер в отношении государства-нарушителя. Эффективность такого правозащитного механизма стремится к нулю. Кстати, Европейский суд по правам человека дал отрицательный ответ по запросу комитета министров Совета Европы о предоставлении консультативного заключения по вопросу, может ли

[1] СЗ РФ. 1999. № 13. ст. 1489.

деятельность Комиссии СНГ считаться «другой процедурой международного разбирательства или урегулирования, иными словами, является ли эта Комиссия международным судебным органом»[1].

Рекомендательными консультативными полномочиями наделен еще одни институт СНГ – Консультативный совет по труду, миграции и социальной защите населения государств – участников СНГ[2]. Он призван содействовать формированию согласованной политики и мер по ее осуществлению в области трудовых отношений и социального партнерства, охраны труда, взаимодействия в решении проблем трудовой миграции и занятости, социальной защиты населения и охраны здоровья граждан, подвергшихся воздействию радиации.

Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств 1994 г.[3] является основой, фундаментом международного социального законодательства СНГ. Закрепленные в Хартии социальные права и гарантии признаются государствами СНГ в качестве минимального стандарта этих прав. Она, несомненно, относится к обязательным по юридической силе актам, не требует ратификации, имеет прямое непосредственное применение. Обязательность данной Хартии вытекает из природы этого акта, закрепляющего общепризнанные международные социальные права. Неслучайно в определениях Конституционного Суда РФ встречаются ссылки на указанную Хартию[4].

В СНГ был также принят и ряд актов, посвященных охране труда, взаимному признанию прав на возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием и др.[5] Эти соглашения утверждены правительствами государств – членов СНГ. Например, в Соглашении СНГ о сотрудничестве в области охраны труда указано,

---

[1] Бюллетень Европейского суда по правам человека. Российское издание. 2004. № 11.

[2] Межправительственное соглашение об образовании Консультативного совета по труду, миграции и социальной защите населения государств – участников СНГ от 13 ноября 1992 г., решения Совета глав правительств СНГ от 9 сентября 1994 г. и от 3 ноября 1995 г. // Единый реестр правовых актов и иных документов Содружества Независимых Государств. http://www.e-cis.info.

[3] Информационный бюллетень. Межпарламентская Ассамблея государств – участников Содружества Независимых Государств. 1995. № 6.

[4] См., напр.: определения Конституционного Суда РФ от 13 октября 2009 г. № 1350-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Халидовой Умханат Койгереевны на нарушение ее конституционных прав положением подпункта 1 пункта 1 статьи 18 Федерального закона "О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации"»; от 15 февраля 2005 г. № 17-О «По жалобе гражданки Енборисовой Прасковьи Федоровны на нарушение ее конституционных прав пунктом 8 статьи 14 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации"»; и др.

[5] См.: Соглашение правительств государств – участников СНГ о сотрудничестве в области миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов (1994); соглашения государств – участников СНГ о сотрудничестве в области охраны труда (1994); о взаимном признании прав на возмещение вреда (1994) и др.

что государства-участники, обладая полной самостоятельностью в вопросах формирования и реализации национальной политики в области охраны труда, считают целесообразным проведение скоординированной политики по вопросам охраны труда с учетом общепринятых международных норм и правил; признают стандарты Системы стандартов безопасности труда (ССБТ), единые нормы и правила по охране труда в качестве межгосударственных норм[1].

В системе источников евразийского трудового права СНГ, как уже отмечалось, особое место занимают рекомендательные акты – модельные законы об охране труда (1997), о коллективных договорах и соглашениях (1997), о государственном социальном страховании (1997), о занятости (1999), об основах социального обслуживания населения (2002) и о социальном партнерстве (2006) и др. Они также могут служить основой для гармонизации, а в дальнейшем и унификации трудового законодательства стран – участников СНГ. В 2000 году была предложена концепция модельного Трудового кодекса государств – участников СНГ[2], однако данный кодекс так и не был принят. Модельное законодательство СНГ не обеспечило ожидаемого интеграционного эффекта для евразийского трудового права.

В целях обеспечения единообразного применения соглашений государств – участников СНГ был учрежден Экономический суд СНГ. Он является органом в сфере международного нормоконтроля[3]. К ведению Экономического суда относится разрешение межгосударственных экономических споров, однако решения этого суда не обеспечены принудительным механизмом их исполнения. Более того, Экономический суд СНГ не рассматривает споры, вытекающие из норм международного частного права, – споры между хозяйствующими субъектами, а также жалобы юридических и физических лиц на неисполнение государствами актов международной организации. Подавляющая часть рассмотренных Экономическим судом СНГ дел представляет собой дела о толковании международных договоров СНГ. Между тем Экономический суд СНГ не вносит заметного вклада в защиту социальных прав граждан. Очевидно, что в целях обеспечения правозащитной функции этой международной организации указанная проблема ждет своего решения. В противном случае каталог евразийских стандартов трудовых прав останется декларативным, лишенным международного контроля за его соблюдением.

---

[1] Информационный вестник Совета глав государств и совета глав правительств СНГ. 1994. № 4 (17).

[2] Концепция модельного Трудового кодекса, принята постановлением Межпарламентской Ассамблеи государств – участников СНГ от 9 декабря 2000 г. № 16-7 (документ официально не опубликован).

[3] Соглашение стран СНГ от 6 июля 1992 г. «О статусе Экономического суда СНГ» // Бюллетень международных договоров. 1994. № 9.

Таким образом, в рамках СНГ ядро евразийского трудового права составила система евразийских стандартов трудовых прав, которые должны были стать основой для гармонизации трудового законодательства государств СНГ. Вместе с тем одной из целей данной организации была заявлена и цель экономической интеграции, необходимой составляющей которой является общий рынок труда. В этой связи следует отметить Конвенцию о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей государств – участников СНГ (2008). Эта Конвенция вступила в силу для шести государств: Республики Беларусь, Республики Казахстан, Кыргызской Республики, Республики Армения, Азербайджанской Республики и Украины. Она не ратифицирована Россией, несмотря на то что в этой Конвенции содержится положение о том, что каждая из сторон в соответствии со своим законодательством и в своих интересах может устанавливать для трудящихся-мигрантов ограничения не только в отношении категорий работ и рода занятий, но и на доступ к оплачиваемой трудовой деятельности в целях защиты национального рынка труда и обеспечения приоритетного права своих граждан на трудоустройство и выбора рода занятий. Более того, фактически в подавляющем большинстве многосторонних соглашений на уровне СНГ и двусторонних соглашений государств Содружества закреплены принципы защиты национальных рынков труда и приоритетного права своих граждан на занятие рабочих мест[1].

Вместе с тем, как справедливо отмечается в литературе, СНГ никогда не имело созидательного потенциала для экономической интеграции республик бывшего Советского Союза[2]. Между тем, как отмечает Президент России В. В. Путин, «...именно опыт СНГ позволил нам запустить многоуровневую и разноскоростную интеграцию на постсоветском пространстве, создать такие востребованные форматы, как Союзное государство России и Беларуси, Организация Договора о коллективной безопасности, Евразийское экономическое сообщество, Таможенный союз и, наконец, Единое экономическое пространство»[3].

Второй этап развития евразийского трудового права характерен тем, что оно подверглось фрагментации за счет появления целого ряда международных организаций евразийского региона с основным предназначением – экономическая интеграция: Единое экономиче-

---

[1] См. подр.: *Давлетгильдеев Р. Ш.* Международно-правовое сотрудничество государств – участников Содружества Независимых Государств в области трудовой миграции на современном этапе // Российский юридический журнал. 2013. № 5. С. 164–172.

[2] *Гинзбург Ю. В., Денисова А. Ю., Енадарова М. Г.* и др. Наднациональное и национальное регулирование в Таможенном союзе ЕврАзЭС: на примере таможенной пошлины / под ред. А. Н. Козырина. М., 2014.

[3] *Путин В. В.* Новый интеграционный проект для Евразии – будущее, которое рождается сегодня // Евразийская интеграция: экономика, право, политика. 2011. № 10. С. 10.

ское пространство (2003 г., Беларусь, Казахстан, Россия, Украина), Таможенный союз (2007 г., Беларусь, Казахстан, Россия), Евразийское экономическое сообщество (1999–2014 гг., Беларусь, Казахстан, Кыргызстан, Россия, Таджикистан). Их учреждение заложило основы для превращения международных организаций координационного типа в организации наднационального типа. Государства – члены таких интеграционных объединений ограничивают свои суверенные права и передают ряд своих полномочий наднациональным органам, формируют единое интеграционное право. На этом этапе евразийское трудовое право получает предпосылки для своего развития в качестве международного трудового миграционного права, обеспечивающего общий рынок труда. При этом за основу берется модель трудовой миграции, схожая с тем, что есть в Европейском союзе. Она основана на свободе передвижения рабочей силы в рамках государств – членов этих объединений. В Соглашении о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей, подписанном 19 ноября 2010 г. представителями трех государств: Беларуси, Казахстана и России, – в рамках Евразийского экономического сообщества[1] предусматривалось, что «деятельность, связанная с привлечением трудящихся-мигрантов, осуществляется работодателями государства трудоустройства без учета ограничений по защите национального рынка труда, а трудящимся-мигрантам не требуется получения разрешений на осуществление трудовой деятельности на территориях государств – Сторон» (ст. 3). Названное соглашение утратило силу, но эти положения нашли свое отражение и в новом международном договоре, а именно в Договоре о ЕАЭС, подписанном в г. Астане 29 мая 2014 г., где предусматриваются равные трудовые права трудящихся-мигрантов государств – членов ЕАЭС.

Несмотря на смещение акцентов в правовом регулировании в сфере труда на экономическую интеграцию, ЕврАзЭС наделялось компетенцией по приведению национальных законодательств государств-членов в соответствие с правом ЕврАзЭС и договорами в рамках СНГ. Такая унификация права обеспечивалась главным образом путем принятия модельного законодательства. Так, на Межпарламентской ассамблее ЕврАзЭС за период с 1997 по 2012 г. было принято около 80 различных модельных (типовых) законодательных актов. В ЕврАзЭС сближение правовых систем, как было заявлено в ст. 7 Договора об учреждении Евразийского экономического сообщества от 10 октября 2000 г., осуществлялось посредством принятия Межпарламентской ассамблеей. Речь идет в том числе о принятии основ законодательства в базовых отраслях права – основополагающих нормативных правовых актах Сообщества, устанавливающих единые для государств-членов начала правового регулирования в соответствующих сферах общественных

[1] Соглашение ратифицировано РФ (Федеральный закон от 11 июля 2011 г. № 186-ФЗ).

отношений. Однако за весь период существования ЕврАзЭС были разработаны только концепции основ законодательства, в том числе Основ трудового законодательства ЕврАзЭС (постановление Бюро Межпарламентской ассамблеи Евразийского экономического сообщества от 27 октября 2010 г. № 8)[1], и Рекомендации по гармонизации трудового законодательства государств – членов ЕврАзЭС (одобрены постановлением МПА ЕврАзЭС от 13 мая 2009 г.)[2].

Совершенно особое место в евразийской правовой системе занимает трудовое право Союзного государства, учрежденного Россией и Республикой Беларусь. Договором[3] о его создании в качестве одной из основных целей интеграции предусматривается проведение согласованной социальной политики, направленной на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Союзное государство *de jure* позиционируется как международная организация наднационального типа. Договор закрепляет две категории компетенции Союзного государства: исключительную и совместную. К совместному ведению Союзного государства и государств-участников отнесены согласованная социальная политика, включая вопросы занятости, миграции, условий труда и его охраны, социального обеспечения и страхования; обеспечение равных прав граждан в трудоустройстве и оплате труда, в получении образования, медицинской помощи, предоставлении других социальных гарантий. Забегая вперед, отметим, что в силу Договора о Союзном государстве граждане этих государств пользуются большим объемом прав в сфере труда по сравнению с правом ЕАЭС.

Таким образом, на этом этапе развития евразийской модели правового регулирования труда первую скрипку играет экономическая интеграция, а нормы международного трудового права ограничиваются институтом международной трудовой миграции, обеспечивающим свободу общего рынка рабочей силы.

С 1 января 2015 г., когда вступил в силу Договор о ЕАЭС, наступил новый этап в развитии евразийского трудового права[4]. Первоначальный состав государств – членов Союза включал Беларусь, Казахстан и Российскую Федерацию, затем ЕАЭС пополнился новыми членами: Республикой Армения и Кыргызской Республикой.

Организационная структура ЕАЭС выглядит следующим образом. Высшим органом ЕАЭС является Высший Евразийский экономический совет (Высший совет), состоящий из глав государств – членов Союза, уполномоченный рассматривать принципиальные вопросы деятельности

---

[1] http://www.ipaeurasec.org/docs/?data=docs_6_16

[2] http://www.ipaeurasec.org/docs/?data=docs_3

[3] Бюллетень международных договоров. 2000. № 3.

[4] Официальный сайт Евразийской экономической комиссии http://www.eurasiancommission.org/ (05.06.2016).

Союза, определять стратегию, направления и перспективы развития интеграции и принимать решения, направленные на реализацию целей Союза.

Евразийский межправительственный совет (Межправительственный совет), состоящий из глав правительств государств – членов ЕАЭС, в частности, обеспечивает реализацию и контроль за исполнением Договора о ЕАЭС, международных договоров в рамках Союза и решений Высшего совета, осуществляет ряд других полномочий.

Евразийская экономическая комиссия (ЕЭК) является наднациональным постоянно действующим регулирующим органом ЕАЭС. Основными задачами Комиссии являются обеспечение условий функционирования и развития Союза, а также выработка предложений в сфере экономической интеграции в его рамках. Комиссия состоит из Совета, осуществляющего общее регулирование интеграционных процессов в ЕАЭС, а также общее руководство деятельностью Комиссии, и Коллегии – исполнительного органа Комиссии. Направления деятельности Союза, регулятивные полномочия по которым переданы государствами – членами ЕЭК, охватывают сферу трудовой миграции.

Постоянно действующим судебным органом ЕАЭС является Суд ЕАЭС. Цель его деятельности – обеспечение единообразного применения государствами-членами и органами ЕАЭС источников права Союза. Споры, возникающие по вопросам реализации источников права Союза, рассматриваются Судом по заявлению государств-членов и хозяйствующих субъектов. По результатам их рассмотрения Суд выносит решения, обязательные для исполнения сторонами спора либо Комиссией. Решение Суда не изменяет и не отменяет действующих норм права ЕАЭС, законодательства государств-членов и не создает новых. Важным полномочием Суда является разъяснение положений источников права Союза, что означает предоставление консультативного заключения, имеющего рекомендательный характер, и не лишает государства-члены права на совместное толкование ими международных договоров.

Договор о ЕАЭС вводит новую юридическую категорию – «право Союза». ЕАЭС наделен особой правотворческой компетенцией по формированию самостоятельной правовой системы. Право ЕАЭС включает два вида источников: 1) первичное право (Договор о ЕАЭС, международные договоры в рамках Союза, международные договоры Союза с третьей стороной); 2) вторичное право (акты органов ЕАЭС: решения, содержащие положения нормативно-правового характера, и распоряжения, имеющие организационно-распорядительный характер). Право ЕАЭС имеет следующие характерные черты (особенности):

1) право Союза (ЕАЭС) построено иерархично с особым конституционным статусом Учредительного договора. Именно на уровне этого акта определены права трудящихся государств ЕАЭС в части свободы передвижения в рамках общего рынка труда. Между тем в Договоре ЕАЭС предусмотрен специальный, более льготный правовой режим для граждан – трудящихся России и Беларуси по сравнению с гражданами –

трудящимися Казахстана, Армении, Кыргызстана. Первым установлен национальный режим в условиях труда (оплата труда, рабочее время и время отдыха и др.) в рамках Союзного государства;

2) право ЕАЭС имеет ограниченный предмет правового регулирования. Экономический характер этого интеграционного объединения продиктован его основными целями: созданием условий для стабильного развития экономик государств-членов в интересах повышения жизненного уровня их населения; формированием единого рынка товаров, услуг, капитала и трудовых ресурсов в рамках Союза; всесторонней модернизацией, кооперацией и повышением конкурентоспособности национальных экономик в условиях глобальной экономики. На первом этапе существования ЕАЭС правовое регулирование сводится к сфере экономической политики: таможенной политике, внешней торговле и защите промышленного производства. Как уже отмечалось, трудовая миграция отнесена к исключительной компетенции Союза. Иные экономические сферы (денежно-кредитная, валютная политика, налогообложение и др.) отнесены к совместной компетенции государств-членов. Культура, социальное обеспечение, каталог трудовых прав остались пока в компетенции национальных правительств государств-членов;

3) право Союза имеет переходный характер, сочетая классические международные договорные нормы, принятые в порядке консенсуса Высшим Советом и Межправительственным советом, и наднациональные нормы и решения, принятые Евразийской экономической комиссией и Судом ЕАЭС. В настоящее время Евразийский экономический союз представляет собой объединение, развивающееся по наднациональному типу. В соответствии со ст. 3 и 5 Договора данный Союз обладает компетенцией, переданной ему государствами-членами для осуществления в ряде областей единой экономической политики, и принятые в этой сфере акты обязательны не только для государств – членов Союза, но и юридических и физических лиц, действующих на территориях этих государств. Кроме того, эти акты подлежат оспариванию в Суде ЕАЭС, в том числе и по заявлению физических и юридических лиц.

Как отмечается в литературе, перспективный план развития евразийской интеграции связан с преобразованием Евразийского экономического союза в Евразийский союз, с созданием таких новых институтов, как Евразийский парламент и Евразийский суд по правам человека[1].

---

[1] См.: *Бусурманов Ж. Д.* Евразийская декларация прав человека и народов – поиск разрешения межцивилизационных противоречий // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. 2015. № 3. С. 382–388; *Каширкина А. А., Морозов А. Н.* Формации правового развития евразийской интеграции и их влияние на правовую систему Российской Федерации // Журнал российского права. 2014. № 8. С. 73–83; *Рафалюк Е. Е., Залоило М. В., Власова Н. В.* Понятия, виды и формы евразийского и латиноамериканского интеграционных объединений (сравнительно-правовой анализ) // Журнал российского права. 2016. № 1. С. 154–168.

В заключение отметим, что современная евразийская модель трудового права представляет собой «живое право», находится в развитии. Она включает разноуровневую неравномерную интеграцию государств на постсоветском пространстве. При этом региональное сотрудничество в сфере труда осуществляется по двум основным направлениям: 1) установление евразийских международных стандартов трудовых прав (социальная модель); 2) обеспечение свободного передвижения рабочей силы в рамках общего рынка (экономическая модель). Первое направление на сегодняшний день в определенной мере олицетворяет международная организация координационного типа – СНГ, в ней не просматривается надгосударственность. Трудовое право СНГ основывается на согласовании позиций государств-членов в форме международных договоров (конвенций), рекомендательных актов, нацеленных на гармонизацию социальной политики и трудового законодательства стран – участниц СНГ. Именно эта организация, по нашему мнению, может и должна усовершенствовать международные правовые механизмы защиты трудовых прав, возможно, по образу и подобию Совета Европы, Европейского суда по правам человека.

Второе направление обеспечивают международные организации интеграционного наднационального типа, которые во главу угла ставят не социальную политику, а экономические приоритеты общего рынка труда. Полагаем, что в перспективе ЕАЭС должно расширить сферу международного регионального регулирования труда. Правовое обеспечение свободного движения рабочей силы необходимо дополнить евразийскими стандартами трудовых прав. Не исключено формирование евразийского трудового права наднационального уровня, гармонично сочетающего социальную и экономическую модель правового регулирования труда. Это должна быть самобытная правовая модель, которая включает в себя интеграционные нормы, принятые с учетом международных стандартов трудовых прав и лучших практик функционирования национального трудового законодательства государств – членов международной организации. Именно такой путь, от экономической интеграции к социальной, прошло трудовое право Европейского союза. Однако модель интеграции на основе принципов социальной рыночной экономики, избранная и проводимая ЕС, не может быть заимствована без предварительной адаптации с учетом сложившихся на постсоветском пространстве правовых традиций.

Глава 2
ПРИНЦИПЫ И ИСТОЧНИКИ ЕВРАЗИЙСКОГО ТРУДОВОГО ПРАВА

§ 1. Принцип свободы движения рабочей силы

Статья 1 Договора о ЕАЭС указывает как одну из целей создания Союза обеспечение свободы движения рабочей силы: *«Настоящим Договором Стороны учреждают Евразийский экономический союз (далее – Союз, ЕАЭС), в рамках которого* ***обеспечивается свобода движения*** *товаров, услуг, капитала и* ***рабочей силы****, проведение скоординированной, согласованной или единой политики в отраслях экономики, определенных настоящим Договором и международными договорами в рамках Союза»*.

Свобода движения рабочей силы выступает одной из четырех свобод, которые являются фундаментальными, основополагающими началами в создании ЕАЭС наряду со свободой движения товаров, свободой движения услуг и свободой движения капитала (то есть финансовых ресурсов).

Применительно к легальному определению понятия «общий (единый) рынок» в Договоре о ЕАЭС также используется данный принцип: совокупность экономических отношений в рамках Союза, при которых обеспечивается свобода перемещения товаров, услуг, капитала и рабочей силы.

Категория «рабочая сила», имплицитно содержащаяся в анализируемом принципе, ни в Договоре о ЕАЭС, ни в национальном законодательстве государств-членов не раскрывается. Эта категория с физиологической точки зрения, как писал Л. С. Таль, понимается как «способность к проявлению мускульной и психической энергии», в доктрине трудового права – как «неотделимая часть человеческой личности»[1], «способность человека к труду», «неотчуждаемые от личности нематериальные блага»[2]. В учебных целях **рабочую силу** будем понимать как неотчуждаемую от личности физического лица его способность к труду.

---

[1] *Таль Л. С.* Трудовой договор. Цивилистическое исследование. М.: Статут, 2006. С. 95.

[2] См.: Курс российского трудового права. В 3 т. Т. 2. Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) / под ред. С. П. Маврина, А. С. Пашкова, Е. Б. Хохлова. М., 2001. С. 57.

Существует прямая взаимосвязь идеи свободы движения рабочей силы с унифицированными (единообразными) и облегченными для граждан государств – членов Союза правилами трудовой миграции. На эту же взаимосвязь указывают и другие ученые. К примеру, М. В. Лушникова, А. М. Лушников и Д. А. Смирнов убеждены, что «в рамках будущего Евразийского экономического союза будет действовать модель трудовой миграции, схожая с тем, что есть в Европейском союзе. Она основана на свободе передвижения рабочей силы в рамках государств – членов этих объединений»[1]. С. Ю. Кашкин и А. О. Четвериков верно подчеркивают, что «свобода перемещения рабочей силы обеспечивает формирование в ЕАЭС общего рынка трудовых ресурсов, в рамках которого трудящиеся одного государства-члена могут осуществлять трудовую деятельность на территории любого другого, без предъявления к ним дополнительных требований и без дискриминации по сравнению с гражданами государства трудоустройства»[2]. *(Подробнее о трудовой миграции в ЕАЭС см. раздел 2 данной книги.)*

К сожалению, в Договоре о ЕАЭС этот принцип детально не раскрывается, хотя он хорошо разработан в праве Европейского союза и в документах Совета Европы[3]. Имеются нормы, развивающие данный принцип в некоторых документах СНГ и бывшего ЕврАзЭС[4], на которых остановимся чуть подробнее, так как они распространяются и на большинство государств, учредивших ЕАЭС и вошедших в него.

В ст. 5 Соглашения о создании Содружества Независимых Государств, заключенного в г. Минске 8 декабря 1991 г., была закреплена приверженность государств – членов СНГ такому принципу, как свобода передвижения граждан. Данный принцип по содержанию является более широким, так как предполагает свободу передвижения не только трудящихся-мигрантов, выезжающих в другую республику для осуществления трудовой деятельности, но вообще любых граждан (в том числе студентов, обучающихся за границей, членов семей трудящихся-мигрантов, работников, выезжающих в служебные командировки,

---

[1] *Лушникова М. В., Лушников А. М., Смирнов Д. А.* Российское трудовое право в условиях инновационной экономики: учеб. пособие. Ярославль, 2015. С. 34.

[2] *Кашкин С. Ю., Четвериков А. О.* Право Евразийского экономического союза: учеб. / отв. ред. С. Ю. Кашкин. М., 2016. С. 73, 74.

[3] См.: *Томашевский К. Л.* Принцип свободы движения рабочей силы в правовых источниках Европейского союза, Совета Европы, Содружестве Независимых Государств и Евразийском экономическом сообществе // Евразийский юрид. журнал. 2009. № 8. С. 18–22.

[4] Несмотря на то что официально ЕврАзЭС перестал функционировать с 1 января 2015 г. (даты учреждения ЕАЭС), многие принятые в рамках ЕврАзЭС документы, кроме тех, которые официально признаны утратившими силу, продолжают действовать и применяться между государствами – членами ЕАЭС.

граждан, путешествующих в туристических целях или посещающих своих родственников, и т.д.).

В Хартии социальных прав и гарантий граждан независимых государств, утвержденной на Межпарламентской Ассамблее государств – участников Содружества Независимых Государств 29 октября 1994 г., были провозглашены важные социально-трудовые права граждан государств – членов СНГ: во-первых, закреплено создание единого рынка труда с безвизовым перемещением граждан на их территории; равные права на труд, приносящий им доход и связанный с удовлетворением их личных и общественных потребностей, на территории любого государства (ст. 1); во-вторых, трудовые гарантии, связанные с профессиональным и квалификационным статусом, а также с длительностью трудового стажа, которые обеспечиваются работникам на основании документов, полученных в суверенных государствах, без дополнительного подтверждения (ст. 2), и др.

В ст. 22 Конвенции СНГ от 26 мая 1995 г. «О правах и основных свободах человека», заключенной между Арменией, Беларусью, Грузией, Кыргызстаном, Молдовой, Россией и Таджикистаном и вступившей в силу 11 августа 1998 г., провозглашено, что каждому, кто законно находится на территории какой-либо Договаривающейся Стороны, принадлежит в пределах этой территории право на свободное передвижение и свободу выбора местожительства. При этом каждый человек имеет право покидать любую страну, включая свою собственную. Обратим внимание на то, что вышеуказанные права не могут быть объектом никаких ограничений, кроме тех, которые предусмотрены законом в интересах государственной или общественной безопасности, общественного порядка, для охраны здоровья и нравственности населения или для защиты прав и свобод других лиц.

Соглашение о формировании Единого экономического пространства (ЕЭП), заключенное между Республикой Беларусь, Республикой Казахстан, Российской Федерацией и Украиной 19 сентября 2003 г. и вступившее в силу 20 мая 2004 г., в числе основных принципов функционирования ЕЭП называет обеспечение свободы перемещения товаров, услуг, капитала и рабочей силы через границы государств-участников. При этом под *принципом обеспечения свободного движения рабочей силы* понимается обеспечение беспрепятственного перемещения физических лиц государств-участников в рамках ЕЭП и формирование согласованной миграционной политики в отношении третьих стран с учетом норм и принципов международного права и Всемирной торговой организации.

К 2007 году в рамках ЕврАзЭС на Межпарламентской ассамблее ЕврАзЭС была одобрена Евразийская социальная хартия, согласно которой граждане государств – членов ЕврАзЭС имеют право заниматься на территории государства Сообщества любой приносящей доход за-

конной деятельностью на равных основаниях с гражданами государства пребывания, за исключением ограничений, вызванных вескими экономическими или социальными причинами.

Как видим, вышеуказанные документы СНГ и ЕврАзЭС заложили первоначальную правовую основу для обеспечения механизмами реализации пока только сформулированного в ст. 1 Договора о ЕАЭС принципа свободы движения рабочей силы в последующих актах данного Союза.

Свобода движения рабочей силы выступает одним из проявлений нравственно-правовой идеи свободы, которая находит в трудовом праве различные формы выражения: свобода труда, свобода трудового договора, свобода объединения (ассоциации), запрет принудительного труда и т.д.[1]

Принцип свободы движения рабочей силы – *это нравственно-правовая руководящая идея, означающая формализованную между государствами-членами возможность гражданина или постоянно проживающего на территории одного государства-члена иностранного гражданина либо лица без гражданства переезжать в любое другое государство-член в целях трудоустройства без получения каких-либо разрешений со стороны государственных органов, а также возможность нанимателей (работодателей) из другого государства-члена по привлечению к работе такого физического лица по трудовому или гражданско-правовому договору без получения каких-либо лицензий или разрешений со стороны государственных органов*. Данный принцип, на наш взгляд, подразумевает также законную возможность физического лица вернуться в страну места постоянного жительства или избрать третье государство-член для продолжения трудовой деятельности.

Таким образом, с момента вступления в силу Договора о ЕАЭС (с 1 января 2015 г. – для Беларуси, Казахстана и России, со 2 января 2015 г. – для Армении и с 12 августа 2015 г. – для Кыргызстана) требования национального законодательства по квотированию иностранной рабочей силы, получению специальных разрешений (лицензий, патентов) на трудоустройство за рубежом не распространяются на граждан государств – членов ЕАЭС, выезжающих для работы в другие государства – члены ЕАЭС.

С начала 2015 г. наниматели Республики Беларусь не согласовывают с комитетами по труду, занятости и социальной защиты, а равно и с департаментом по гражданству и миграции Министерства внутренних дел Республики Беларусь прием на работу граждан из России, Казахстана

[1] См.: *Бугров Л. Ю.* Проблемы свободы труда в трудовом праве России. Пермь, 1992; *Он же*. Свобода труда и свобода трудового договора в СССР. Красноярск, 1984; *Волк Е. А.* и др. Идея свободы в трудовом праве: монография / под общ. ред. К. Л. Томашевского. Минск, 2015.

и Армении[1]. Аналогичные внутригосударственные процедуры тогда же перестали применяться работодателями в России, Казахстане и Армении, а с 12 августа 2015 г. такие же правила распространяются и на граждан Кыргызстана.

§ 2. Принципы трудового права государств – членов ЕАЭС: общее и особенное

Принципы трудового права государств – членов ЕАЭС формируются в национальном правопорядке и, прежде всего, в положениях Конституций и нормах трудовых кодексов. Многие из этих принципов совпадают, но имеются и отличия как по формулировке, содержанию, так и по способам закрепления тех или иных трудоправовых идей.

Под **принципами трудового права** в научной и учебной литературе принято понимать *руководящие идеи (основополагающие начала), закладывающие основу построения всей отрасли трудового права (ее структурных элементов), определяющие направление ее дальнейшего развития в регламентации трудовых и тесно (непосредственно) связанных с ними отношений*[2].

Подробнее остановимся на современных конституциях пяти сравниваемых государств – членов ЕАЭС, выясним, в чем выражаются принципиальные различия в закрепляемых в них конституционных началах трудового права и затем оценим, насколько полно они сформулированы в трудовых кодексах.

Важнейшие конституционные права и свободы в сфере труда сосредоточены в ст. 37 Конституции РФ 1993 г.; в ст. 41–43 Конституции Республики Беларусь 1994 г.; ст. 32 и 33 Конституции Республики Армения 1995 г.; ст. 24 Конституции Республики Казахстан 1995 г.; ст. 23, 42–44 Конституции Кыргызской Республики 2010 г. Проведем их краткий сравнительно-правовой анализ.

После распада СССР и обретения независимости ряд бывших советских республик отказался от конституционного права на труд, заменив или охватив его **принципом свободы труда или свободного выбора труда**.

Согласно ч. 1 ст. 37 Конституции РФ труд свободен; каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. В ч. 2 той же статьи упоминается и о пра-

---

[1] *Радюк М. Е.* ЕАЭС: свобода передвижения рабочей силы // Пром.-торг. право. 2015. № 5. С. 72, 73.

[2] См.: *Дмитриева И. К.* Принципы российского трудового права: монография. М., 2004; *Войтик А. А.* и др. Курс трудового права. Общая часть / под общ. ред. О. С. Курылевой, К. Л. Томашевского. Минск, 2010. С. 102–109; *Нургалиева Е. Н., Бухарбаева С. А.* Принципы трудового права. Алматы, 2004; *Раманкулов К. С.* Трудовое право Кыргызской Республики: учебник. Бишкек, 2008. С. 104–112; Трудовое право: учебник / под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой, Н. Г. Гладкова. М., 2016. С. 26; и др.

ве на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Для сравнения: в ч. 1 ст. 32 Конституции Армении речь идет не о свободном труде или свободном распоряжении своими способностями к труду (как в России), а о праве каждого на свободный выбор труда. Схожий с данной нормой Конституции Армении подход избран и в ч. 1 ст. 24 Конституции Казахстана, где провозглашено право каждого на свободу труда, свободный выбор рода деятельности и профессии. В ч. 3 ст. 42 Конституции Кыргызстана оказались объединены в одной норме сразу три нормы-принципа: во-первых, «право на свободу труда, распоряжаться своими способностями к труду, на выбор профессии и рода занятий», во-вторых, право на «охрану и условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены», в-третьих, «право на вознаграждение за труд не ниже установленного законом прожиточного минимума».

Несколько отличным от четырех вышеуказанных конституций является подход, избранный белорусским законодателем, сохранившим некоторую преемственность советским традициям и провозгласивший в ч. 1 ст. 41 Конституции Беларуси право граждан Республики Беларусь на труд. При этом под правом на труд понимается наиболее достойный способ самоутверждения человека, то есть право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда. Заметим, что данное право носит абсолютный, а не обязательственный характер, то есть ему не корреспондирует обязанность государства предоставить каждому гражданину Республики Беларусь такую работу. Согласно конституционным положениям государство лишь создает условия для полной занятости, а в случае незанятости лица по не зависящим от него причинам ему гарантируется обучение новым специальностям и повышение квалификации с учетом общественных потребностей, а также пособие по безработице в соответствии с законом (ч. 2 ст. 41 Конституции Беларуси).

Большинство действующих Конституций государств – членов ЕАЭС (кроме Кыргызстана) в той или иной формулировке **запрещают принудительный труд**, воплощая в своих нормах один из общепризнанных принципов международного права в сфере труда. Если Конституции Армении и РФ весьма лаконичны в этой норме-принципе (констатируют, что принудительный труд запрещен), то п. 1 ст. 24 Конституции Казахстана предусматривает случаи, когда принудительный труд допускается: только по приговору суда либо в условиях чрезвычайного или военного положения. В свою очередь ч. 4 ст. 41 Конституции Беларуси совместила эти два подхода, запретив принудительный труд и предусмотрев в этой норме два исключения, аналогичные тем, что имеются в Основном законе Казахстана (п. 1 ст. 24).

Во всех сравниваемых Конституциях есть **нормы-принципы о праве на справедливую оплату труда (вознаграждение за труд)**, хотя в формулировках имеются и небольшие отличия. Так, согласно ч. 2 ст. 32 Конституции Республики Армения каждый работник имеет право на справедливую и не ниже установленного законом минимального размера оплату труда. Согласно ч. 2 ст. 37 Конституции РФ каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Кроме того, в соответствии с ч. 2 ст. 7 той же Конституции в Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда. Как видим, если армянский законодатель использовал в данной конституционной норме-принципе прилагательное, производное от философской категории «справедливость», то российский законодатель ограничился указанием на отсутствие дискриминации, хотя данный принцип имеет самостоятельное значение и отдельное нормативное закрепление в трудовом законодательстве РФ (ст. 3 ТК РФ), вероятно, здесь является излишним. В соответствии с ч. 1 ст. 42 Конституции Беларуси лицам, работающим по найму, гарантируется справедливая доля вознаграждения в экономических результатах труда в соответствии с его количеством, качеством и общественным значением, но не ниже уровня, обеспечивающего им и их семьям свободное и достойное существование. Указание на соответствие количества и качества труда восходит все к той же ст. 38 Конституции БССР, а вот от указания «не ниже установленного минимального размера оплаты труда» (как в советских конституциях 1970-х гг. и Конституции Армении и России) белорусский законодатель решил отказаться. Формулировка, использованная в ст. 42 Конституции Беларуси («не ниже уровня, обеспечивающего им и их семьям свободное и достойное существование»), носит более абстрактный характер, но и обязывает ко многому. Во всяком случае, критерий достойного существования самого работника и его семьи за счет заработной платы должен ориентировать государство к установлению минимальной заработной платы не ниже бюджета прожиточного минимума с учетом членов семьи (включая иждивенцев). В ч. 2 ст. 42 Конституции Беларуси также закреплено в развитие принципа гендерного и возрастного равенства то, что женщины и мужчины, взрослые и несовершеннолетние имеют право на равное вознаграждение за труд равной ценности. Довольно лаконично сформулировано это же право в ч. 2 ст. 24 Конституции Казахстана, согласно которой каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации, и в ч. 3 ст. 42 Конституции Кыргызстана – как о праве на вознаграждение за труд не ниже установленного законом прожиточного минимума. Обращает на себя внимание то, что в отличие от армянского и российского основных

законов Конституция Кыргызстана связывает минимум в оплате труда своих граждан не с минимальным размером оплаты труда, а с установленным законом прожиточным минимумом, что представляется весьма удачным решением, так как на практике размеры минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) далеко не всегда соответствуют величине прожиточного минимума.

В пяти сравниваемых конституциях (Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России) предусмотрено **право на отдых**, которое закрепляется также в ст. 24 Всеобщей декларации прав человека, принятой на Генеральной ассамблее ООН 10 декабря 1948 г., в ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах ООН 1966 г., ратифицированного всеми государствами – членами ЕАЭС. Следует также отметить, что право на отдых в литературе нередко характеризуется как один из принципов трудового права, а иногда рассматривается и как относящееся к «естественным и неотъемлемым правам человека»[1]. Вместе с тем в основных законах Армении (ст. 33), Казахстана (ч. 4 ст. 24), Кыргызстана (ст. 44) и России (ч. 5 ст. 37) в части установления продолжительности рабочего времени (максимального времени труда), выходных дней и ежегодно оплачиваемого отпуска (его минимальной продолжительности) при незначительных редакционных отличиях в указанных нормах конституций делаются отсылки к закону (в Конституции РФ – к федеральному закону). В свою очередь, в ст. 43 Конституции Беларуси гарантии права на отдых определены более четко: «Для работающих по найму это право обеспечивается установлением рабочей недели, не превышающей 40 часов, сокращенной продолжительностью работы в ночное время, предоставлением ежегодных оплачиваемых отпусков, дней еженедельного отдыха».

Применительно к **принципам коллективного трудового права** в конституциях государств – членов ЕАЭС, как правило, закрепляются два конституционных права: *право на объединение*, в том числе в профессиональные союзы, а также *право на забастовку* (ч. 2 ст. 32 Конституции Армении, ч. 3 ст. 41 Конституции Беларуси, ч. 1 ст. 30 и ч. 4 ст. 37 Конституции РФ, ст. 23, п. 3 ст. 24 Конституции Казахстана, п. 2 ст. 4 и ст. 43 Конституции Кыргызстана). В Конституции Беларуси специально выделено и право на заключение коллективных договоров, соглашений.

Аналогично содержанию ч. 4 ст. 37 Конституции РФ сформулирован п. 3 ст. 24 Конституции Казахстана, закрепляющий право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных законом (в Конституции РФ – федеральным законом) способов их разрешения.

---

[1] *Касумов А. М., Алескерова Л. Г.* Время отдыха: учеб. пособие. Баку: Ганун, 2011. С. 6.

Системам принципов трудового права в четырех из пяти государств – членов ЕАЭС посвящены отдельные статьи трудовых кодексов:

- ст. 2 ТК РФ «Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений», сформулировавшая 19 принципов трудового права;
- ст. 3 ТК Армении «Принципы трудового законодательства», содержащая 10 основных принципов трудового законодательства;
- ст. 2 ТК Кыргызстана «Основные принципы правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений», включающая в себя 17 руководящих правовых начал (принципов);
- ст. 4 ТК Казахстана «Принципы трудового законодательства Республики Казахстан», которая касается 11 основополагающих начал (принципов) трудового права.

Из названий вышеуказанных статей ТК следует, что законодатели Армении и Казахстана отождествляют принципы трудового права (принципы правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений) с принципами трудового законодательства. На наш взгляд, более удачен термин, используемый ТК РФ и ТК Кыргызстана, а еще более точной и лаконичной является классическая категория «принципы трудового права».

Единственное государство – член ЕАЭС, в ТК которого нет специальной статьи, содержащей систему отраслевых принципов трудового права, является Республика Беларусь, что можно оценить как пробел в ее национальном трудовом законодательстве. Вместе с тем в отдельных статьях ТК Беларуси находят закрепление принципы запрещения принудительного труда (ст. 13), запрещения дискриминации в сфере трудовых отношений (ст. 14) и основные принципы социального партнерства (ст. 353).

Подробный сравнительный анализ отраслевых принципов трудового права, закрепленных в ТК государств – членов ЕАЭС, оставляем за рамками этого параграфа, так как частично он уже давался в литературе[1] и может быть осуществлен студентами путем написания рефератов, курсовых работ и обсужден в рамках семинарских занятий по данной учебной дисциплине.

Проведенный в данном параграфе сравнительный анализ норм-принципов конституций государств – членов ЕАЭС в сопоставлении с их национальными трудовыми кодексами позволяет сделать вывод о достаточно высокой степени конституционализации основополагающих прав и свобод трудящихся, что выражено в принципах трудового права, закрепляемых и раскрываемых в ТК и ином отраслевом законодательстве о труде Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России.

---

[1] *Морозов П. Е.*, *Чанышев А. С.* Указ. соч. С. 44–51.

§ 3. Система надгосударственных органов ЕАЭС и принимаемые ими акты

Прежде чем переходить к анализу системы надгосударственных органов Союза, их актов и других видов источников трудового права ЕАЭС, следует разграничить три следующих ключевых понятия, которые, по нашему мнению, не тождественны: «право ЕАЭС», «евразийское трудовое право» и «трудовое право государств – членов ЕАЭС».

Из толкования ст. 6 Договора о ЕАЭС следует, что **право ЕАЭС** составляют: а) настоящий Договор; б) международные договоры в рамках Союза; в) международные договоры Союза с третьей стороной; г) решения и распоряжения Высшего совета, Межправительственного совета и ЕЭК, принятые в рамках их полномочий, предусмотренных настоящим Договором и международными договорами в рамках Союза. При этом источники права ЕАЭС, указанные в п. «а» – «в», могут быть классифицированы как первичные, а относящиеся к группе «г» – как вторичные.

Трудовое право государств – членов ЕАЭС, которое уже было предметом изучения отдельными российскими специалистами[1], – это сложное собирательное понятие, охватывающее собой национальные системы трудового права государств – членов ЕАЭС и предполагающее сравнительный анализ их сходств и различий.

В свою очередь, **евразийское трудовое право** в данном учебнике понимается как межсистемный комплекс правовых норм, охватывающих собой, во-первых, нормы международного права (прежде всего той его части, которую можно отнести к праву ЕАЭС), во-вторых, правила, содержащиеся в актах надгосударственных органов, сформированных и действующих в рамках ЕАЭС, и, в-третьих, нормы национального трудового законодательства Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и Российской Федерации, которые подвергаются сравнительно-правовому анализу в учебных, научных или практических целях.

Система источников евразийского права (включающая в себя и источники трудового права ЕАЭС) состоит из **трех блоков (подсистем) источников**:

1) международные договоры, обязательные для государств – членов ЕАЭС, включая Договор о ЕАЭС;

2) акты органов ЕАЭС;

3) национальное законодательство государств – членов ЕАЭС[2].

---

[1] В таком ключе и написана работа: *Морозов П. Е.*, *Чанышев А. С.* Указ. соч. При этом соавторы упомянутого пособия избегают давать общее определение данного собирательного понятия.

[2] Заметим, что вопрос об отнесении национального законодательства государств – членов ЕАЭС к праву ЕАЭС не столь однозначен и носит дискуссионный характер.

Остановимся подробнее на второй подсистеме источников, так как первому блоку будет посвящен следующий параграф, а сравнительный анализ национального трудового законодательства государств – членов ЕАЭС будет рассмотрен в разделах 2–6 данной книги.

Система надгосударственных органов ЕАЭС сформирована и действует на основе норм раздела III Договора о ЕАЭС.

Согласно ст. 8 Договора о ЕАЭС органами Союза являются:

- Высший Евразийский экономический совет (далее – Высший совет);
- Евразийский межправительственный совет (далее – Межправительственный совет);
- Евразийская экономическая комиссия (далее – Комиссия или ЕЭК);
- Суд Евразийского экономического союза (далее – Суд Союза).

Вышеуказанные четыре надгосударственных органа действуют в пределах полномочий, которые предоставлены им Договором о ЕАЭС и международными договорами в рамках Союза. Органы Союза действуют на основе принципов, указанных в ст. 3 того же Договора. Председательство в Высшем совете, Межправительственном совете и Совете Комиссии осуществляется на ротационной основе в порядке русского алфавита одним государством-членом в течение одного календарного года без права продления. Условия пребывания органов Союза на территориях государств-членов определяются отдельными международными договорами между Союзом и государствами пребывания (ч. 2–5 ст. 8 Договора о ЕАЭС).

Кратко рассмотрим порядок формирования вышеуказанных органов ЕАЭС[1], а затем рассмотрим их правотворческую компетенцию (включая виды принимаемых актов).

Высший совет, в состав которого *ex officio* входят главы государств-членов, является высшим органом Союза (ст. 10 Договора о ЕАЭС).

Статья 12 Договора о ЕАЭС определяет полномочия Высшего совета, к которым отнесены, в частности, следующие полномочия, имеющие отношение к трудовому праву. Высший совет:

- утверждает состав коллегии Комиссии, распределяет обязанности между членами коллегии Комиссии и прекращает их полномочия;
- назначает председателя коллегии Комиссии и принимает решение о досрочном прекращении его полномочий;
- назначает по представлению государств-членов судей Суда Союза;
- утверждает общую штатную численность органов Союза, параметры представленности должностных лиц из числа граждан госу-

[1] См.: *Кашкин С. Ю., Четвериков А. О.* Указ. соч. С. 36–47.

дарств-членов в органах Союза, направляемых по представлению государств-членов на конкурсной основе;

- утверждает порядок оплаты труда членов коллегии Комиссии, судей Суда Союза, должностных лиц и сотрудников органов Союза.

Применительно к принимаемым Высшим советом актам ст. 13 Договора о ЕАЭС предусматривает две формы: решения и распоряжения. Причем и решения и распоряжения Высшего совета принимаются в порядке консенсуса, то есть единогласно всеми главами государств-членов.

Приведем примеры.

В Решении Высшего совета от 16 октября 2015 г. № 28 «Об основных направлениях экономического развития Евразийского экономического союза» в разделе 6 «Развитие кадрового потенциала» отмечено: «Человеческий капитал является одним из основных факторов экономического роста в инновационной экономике, переход к которой закреплен как приоритет в стратегических документах всех государств-членов... Реализация указанного направления будет обеспечена путем формирования необходимых правовых, институциональных, финансовых условий, в том числе координации политики по защите прав потребителей, взаимодействия в сфере учета трудящихся государств-членов и мониторинга движения рабочей силы, сотрудничества по вопросам обеспечения эффективного функционирования рынка труда в целях своевременного реагирования на изменяющиеся тенденции на мировом и внутреннем рынках труда, в структуре экономик государств-членов»[1].

В качестве другого примера сошлемся на Решение Высшего Евразийского экономического совета от 10 октября 2014 г. № 82 «Об оплате труда судей, должностных лиц и сотрудников Суда Евразийского экономического союза»[2], которым были утверждены Порядок оплаты труда судей, должностных лиц и сотрудников Суда ЕАЭС, а также схема процентного соотношения ежемесячного денежного содержания должностных лиц и сотрудников Суда ЕАЭС к ежемесячному денежному содержанию судьи Суда ЕАЭС.

Межправительственный совет является органом Союза, состоящим из глав правительств государств-членов (ст. 14 Договора о ЕАЭС).

Заседания Межправительственного совета проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год. Для решения неотложных вопросов деятельности Союза по инициативе любого из государств-членов или председателя Межправительственного совета могут созываться внеочередные заседания Межправительственного совета. Более детально порядок работы Межправительственного совета урегулирован в ст. 15

[1] Официальный сайт ЕАЭС. 19.10.2015.

[2] Официальный сайт ЕЭК. 13.10.2014.

Договора о ЕАЭС и в решении Высшего Евразийского экономического совета от 21 ноября 2014 г. № 89 «О порядке организации проведения заседаний Евразийского межправительственного совета»[1].

Полномочия Межправительственного совета определены в ст. 16 Договора о ЕАЭС и включают в себя:

- представление Высшему совету кандидатур членов Совета и членов коллегии Комиссии;
- утверждение порядка проверки достоверности и полноты сведений о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера членов коллегии Комиссии, должностных лиц и сотрудников Комиссии, а также членов их семей;
- осуществление иных полномочий, предусмотренных настоящим Договором и международными договорами в рамках Союза.

Виды актов, принимаемых данным Советом, и порядок их принятия полностью совпадают с тем, как данные вопросы урегулированы применительно к Высшему совету: Межправительственным советом принимаются решения и распоряжения; причем и те и другие принимаются в порядке консенсуса (ст. 17 Договора о ЕАЭС).

Ограничимся одним примером: распоряжение Евразийского межправительственного совета от 8 сентября 2015 г. № 18 «О ходе выполнения рабочего плана разработки актов и международных договоров в соответствии с Договором о Евразийском экономическом союзе от 29 мая 2014 года и плана действий Евразийской экономической комиссии по реализации приоритетов белорусского председательства, изложенных в обращении Президента Республики Беларусь Лукашенко А. Г. к главам государств – членов Евразийского экономического союза от 1 января 2015 г.»[2].

Евразийская экономическая комиссия (ЕЭК) является постоянно действующим регулирующим органом Союза (п. 1 ст. 18 Договора о ЕАЭС).

ЕЭК состоит из Совета и коллегии.

Правовой статус ЕЭК определяется помимо ст. 18 Договора о ЕАЭС также Положением о ЕЭК, содержащимся в приложении 1 к тому же Договору, а также Регламентом работы, утвержденным решением Высшего совета от 23 декабря 2014 г. № 98 «О регламенте работы Евразийской экономической комиссии»[3] (с изменениями от 31 мая 2016 г.[4]).

Виды принимаемых ЕЭК актов определены в п. 2 ст. 18 Договора о ЕАЭС: решения, распоряжения и рекомендации.

Заметим, что три вышеуказанных вида актов могут приниматься как Советом, так и коллегией ЕЭК. Отличия состоят в порядке их приня-

---

[1] Официальный сайт ЕЭК. 24.11.2014.

[2] Официальный сайт ЕАЭС. 10.09.2015.

[3] Официальный сайт ЕЭК. 25.12.2014.

[4] Официальный сайт ЕЭК. 01.06.2016.

тия. Если решения, распоряжения и рекомендации Совета Комиссии принимаются всегда в порядке консенсуса, то решения, распоряжения и рекомендации коллегии Комиссии принимаются квалифицированным большинством или в порядке консенсуса. При этом перечень чувствительных вопросов, по которым решения коллегии ЕЭК принимаются в порядке консенсуса, определяет Высший совет. В то же время квалифицированное большинство составляет две трети голосов от общего числа членов коллегии Комиссии.

ЕЭК в качестве регулирующего органа ЕАЭС наделена наднациональными полномочиями. Принимаемые ею акты в форме решения юридически обязательны как для государств-членов ЕАЭС, так и непосредственно для граждан и юридических лиц. В этом проявляется ее сходство с регламентами ЕС, имеющими схожую сферу действия[1].

В качестве примера приведем Решение Совета ЕЭК от 12 ноября 2014 г. № 99 «Вопросы замещения должностей в Евразийской экономической комиссии»[2] (с изменениями, внесенными решением Совета ЕЭК от 17 марта 2016 г.[3]), относящееся к оформлению трудовых отношений с должностными лицами ЕЭК, которым были утверждены:

- Положение о конкурсной комиссии по отбору кандидатов на замещение должностей должностных лиц в департаментах Евразийской экономической комиссии;
- Порядок заключения трудового договора (контракта), его продления и основания для его расторжения в Евразийской экономической комиссии;
- квалификационные требования к кандидатам на замещение должностей должностных лиц и сотрудников Евразийской экономической комиссии.

Заметим, что трудовой договор (контракт) в соответствии с п. 3 вышеуказанного Порядка заключается, продлевается и расторгается с должностными лицами ЕЭК в соответствии с законодательством государства пребывания Комиссии, регулирующим трудовые отношения, с учетом норм Положения о социальных гарантиях, привилегиях и иммунитетах в Евразийском экономическом союзе (приложение № 32 к Договору о ЕАЭС). Поскольку местом пребывания ЕЭК является г. Москва, то, соответственно, применимым правом по отношению к должностными лицам ЕЭК выступает трудовое законодательство Российской Федерации.

Другой пример – Решение Совета ЕЭК от 12 ноября 2014 г. № 98 «О Положении о проведении аттестации сотрудников Евразийской

---

[1] *Blanpain R.* European Labour Law: 11 ed. – Austin, Boston, Chicago, NY, 2008. P. 105; *Кашкин С. Ю.* Указ. соч. С. 38, 39; и др.

[2] Официальный сайт ЕЭК. 17.11.2014.

[3] Официальный сайт ЕЭК. 18.03.2016.

экономической комиссии»[1] (в редакции от 17 марта 2016 г.[2]), которое определяет порядок проведения аттестации сотрудников ЕЭК в целях определения их соответствия замещаемой должности на основе оценки его профессиональной служебной деятельности. Согласно п. 4 вышеуказанного Положения сотрудники ЕЭК проходят аттестацию: а) очередную – по истечении каждых 3 лет работы в Комиссии, но не позднее 6 месяцев со дня наступления данного срока; б) внеочередную – по решению Совета ЕЭК в случаях и в сроки, которые определены Советом Комиссии.

Применительно к актам Коллегии ЕЭК в качестве примера приведем Решение коллегии ЕЭК от 30 августа 2012 г. № 154 «О Консультативном комитете по миграционной политике»[3] (с изменениями), принятое еще в период существования ЕврАзЭС, но продолжающее действовать и в рамках ЕАЭС. Данным решением были утверждены Положение о Консультативном комитете по миграционной политике и состав Консультативного комитета по миграционной политике.

Второй пример – Решение коллегии ЕЭК от 27 апреля 2015 г. № 36 «О Консультативном комитете по вопросам социального обеспечения, соблюдения пенсионных прав, оказания медицинской помощи и профессиональной деятельности трудящихся государств – членов Евразийского экономического союза»[4]. Данный комитет является консультативным органом ЕЭК по вопросам проведения согласованной политики в сфере социального обеспечения, соблюдения пенсионных прав, оказания медицинской помощи и профессиональной деятельности трудящихся государств-членов, направленной на формирование равных условий осуществления трудовой деятельности трудящимися государств-членов на территории ЕАЭС, подготовку рекомендаций для ЕЭК по вопросам применения мер, направленных на повышение эффективности взаимодействия уполномоченных органов в данной сфере.

В отличие от решений ЕЭК, рекомендации Комиссии не носят обязательного значения для государств-членов. В качестве примера такого акта приведем рекомендацию коллегии ЕЭК от 26 марта 2013 г. № 8 «О мерах, направленных на реализацию Решения Высшего Евразийского экономического совета от 19 декабря 2012 г. № 21 в сфере налогообложения доходов физических лиц», согласно которому коллегия ЕЭК рекомендовала правительствам государств – членов Таможенного союза и ЕЭП начать работу по внесению изменений, предусматривающих возможность взимания налога на доходы физических

[1] Официальный сайт ЕЭК. 17.11.2014.

[2] Официальный сайт ЕЭК. 18.03.2016.

[3] Официальный сайт ЕЭК. 30.08.2012.

[4] Официальный сайт ЕАЭС. 28.04.2015.

лиц-нерезидентов государства трудоустройства в порядке и по ставкам, которые установлены налоговым законодательством для резидентов этого государства, с момента заключения трудового договора и получения по нему доходов, в ряд двусторонних межправительственных договоров, заключенных между Республикой Беларусь, Республикой Казахстан и Российской Федерацией. *(Подробнее о решениях ЕЭК см. § 5 данной главы.)*

Суд ЕАЭС является постоянно действующим судебным органом Союза (ст. 19 Договора о ЕАЭС). Местом пребывания Суда Союза является г. Минск (Республика Беларусь).

Правовой статус, состав, компетенция, порядок функционирования и формирования Суда Союза определяются Статутом Суда ЕАЭС согласно приложению № 2 к Договору о ЕАЭС.

Процессуальный порядок и условия организации деятельности Суда ЕАЭС урегулированы в Регламенте Суда ЕАЭС, утвержденном решением Высшего совета от 23 декабря 2014 г. № 101[1].

Суд ЕАЭС формируется в составе: по два судьи от каждого государства – члена Союза. В настоящее время Суд ЕАЭС полностью сформирован в составе 10 судей. Суд действует в составе коллегии (в составе пяти судей), Апелляционной палаты (в составе второй половины из пяти судей), Большой коллегии (полный состав судей).

У Суда ЕАЭС имеется свой официальный сайт: http://courteurasian.org/, на котором размещаются все принимаемые Судом решения.

Компетенция Суда ЕАЭС включает в себя рассмотрение дел, связанных с толкованием и применением права ЕАЭС. Соответственно, Суд ЕАЭС не обладает самостоятельной правотворческой компетенцией, а занимается только рассмотрением конкретных дел (споров), преимущественно связанных с оспариванием субъектами хозяйствования из государств – членов ЕАЭС тех или иных решений ЕЭК (в основном по вопросам нетарифного и таможенного регулирования).

В завершение темы отметим, как разрешаются правовые коллизии между актами органов ЕАЭС и другими источниками права Союза.

Решения и распоряжения органов ЕАЭС не должны противоречить Договору о ЕАЭС и международным договорам в рамках Союза, то есть первичному праву ЕАЭС.

В случае возникновения противоречий между решениями Высшего совета, Межправительственного совета и ЕЭК (внутри вторичного права):

- решения Высшего совета имеют приоритет над решениями Межправительственного совета и ЕЭК;
- решения Межправительственного совета имеют приоритет над решениями ЕЭК (п. 3 и 4 ст. 6 Договора о ЕАЭС).

[1] Официальный сайт ЕЭК. 25.12.2014.

§ 4. Международные договоры в сфере труда, заключенные между государствами – членами ЕАЭС

Ведущее значение среди источников международного права традиционно занимает международный договор. Не меньшую значимость международные договоры имеют и в праве ЕАЭС. Это объясняется двумя обстоятельствами. Во-первых, сам Союз создан в качестве международной организации на основании Договора о ЕАЭС, который и составил основу первичного права ЕАЭС. Во-вторых, государства – члены ЕАЭС, выступающие субъектами международного права, являются участниками большого числа многосторонних и двусторонних международных договоров, в том числе содержащих международные трудовые стандарты, которые также оказывают воздействие на национальные системы трудового права этих государств.

Категория «международный договор» является производной от родового понятия «договор», наиболее глубоко разработанного в цивилистической науке, в результате чего, собственно, и сформировалась теория договорного права. В свою очередь, понятие международного договора разрабатывалось прежде всего учеными в области международного права.

Исходя из норм Венских конвенций ООН о праве международных договоров 1969 и 1986 г., можно выделить ряд **требований к форме международного договора**:

1) международный договор должен быть заключен в письменной форме (правда, некоторые ученые полагают, что договоры могут заключаться в устной форме);

2) может носить различные наименования (конвенция, договор, соглашение, пакт и т.п.);

3) может содержаться в одном или нескольких документах;

4) регулируется нормами международного права (вышеуказанными конвенциями ООН).

Говоря о содержании международных договоров в сфере труда, важно учитывать их предметную область – регулирование трудовых и непосредственно (тесно) связанных с ними отношений, а также установление международных трудовых стандартов для государств-участников.

На основании выделенных признаков, формы, субъектного состава и с учетом отраслевой содержательной специфики сформулируем следующее определение:

международный договор в сфере труда – *соглашение, заключенное между субъектами международного права (государствами и (или) международными организациями) в письменной форме в одном или нескольких документах, устанавливающее для государств международные трудовые стандарты в сфере труда и (или) содержащее нормы права, регулирующие трудовые и непосредственно связанные с ними отношения*.

Особого внимания заслуживает Договор о Евразийском экономическом союзе (подписан Президентами Беларуси, Казахстана и России в г. Астане 29 мая 2014 г. и вступил в силу с 1 января 2015 г.)[1], а также дополняющие его иные международные договоры между государствами-членами по вопросам функционирования и развития Союза, которые в совокупности составляют **источники первичного права ЕАЭС**.

Как верно отмечают С. Ю. Кашкин и А. О. Четверяков, «Договор о ЕАЭС – учредительный документ этой интеграционной организации, ядро ее правовой системы, источник права, обладающий в этой системе наивысшей юридической силой. Договор о ЕАЭС является результатом *кодификации* ранее принятой договорно-правовой базы Таможенного союза и Единого экономического пространства России, Беларуси и Казахстана»[2]. Так, по данным ЕЭК, в процессе кодификации договорно-правовой базы Союза и подготовки Договора о ЕАЭС было использовано 236 договоров, в том числе ранее заключенных в рамках Таможенного союза, ЕЭП и ЕврАзЭС[3].

В Договоре о ЕАЭС, помимо провозглашения свободы движения рабочей силы в рамках Союза в разделе XXVI «Трудовая миграция», урегулированы формы сотрудничества государств-членов в сфере трудовой миграции и понятийный аппарат в сфере трудовой миграции (ст. 96), трудовые отношения трудящихся государств-членов (ст. 97), права и обязанности трудящегося государства-члена (ст. 98). *(Подробнее о данных статьях Договора о ЕАЭС и развивающих их международных договорах см. раздел 2 настоящей книги.)*

Помимо Договора о ЕАЭС к источникам первичного права ЕАЭС в настоящее время следует относить:

- Договор о присоединении Республики Армения к Договору о Евразийском экономическом союзе от 29 мая 2014 г. (подписан в г. Минске 10 октября 2014 г.; вступил в силу 2 января 2015 г.)[4];
- Договор о присоединении Кыргызской Республики к Договору о Евразийском экономическом союзе от 29 мая 2014 г. (подписан в г. Москве 23 декабря 2014 г.; вступил в силу 12 августа 2015 г.)[5];
- Протокол о присоединении Республики Армения к подписанному 23 декабря 2014 г. Договору о присоединении Кыргызской

---

[1] Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь. 24.10.2014. 3/3050; Официальный сайт ЕЭК. 05.06.2014.

[2] *Кашкин С. Ю., Четвериков А. О.* Указ. соч. С. 52.

[3] Евразийский экономический союз. Вопросы и ответы. Цифры и факты. М.: ЕЭК, 2014. С. 20.

[4] Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь. 16.01.2015. 3/3078.

[5] Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь. 01.08.2015. 3/3141.

Республики к Договору о Евразийском экономическом союзе от 29 мая 2014 г. (подписан в г. Москве 8 мая 2015 г.; вступил в силу 12 августа 2015 г.)[1].

Помимо международных договоров, заключаемых в связи с учреждением ЕАЭС и внутри данного Союза, государства-члены являются совместно и по отдельности участниками большого числа международных договоров. Рассмотрим те международные договоры в сфере труда, в которых участвуют все или большинство из государств – членов ЕАЭС. Для этого проведем классификацию международных договоров в сфере труда, заключенных государствами – членами ЕАЭС по пяти основным критериям.

I. ***В зависимости от сторон, заключающих международный договор***, выделяют:

1) *межгосударственный* – международный договор, заключенный от имени государства – члена ЕАЭС с другим государством (государствами) и (или) с международной организацией (международными организациями). Примерами этих договоров выступают: Договор о ЕАЭС, конвенции МОТ, ратифицированные государствами – членами ЕАЭС; Соглашение о создании Содружества Независимых Государств (заключено в г. Минске 8 декабря 1991 г.; в нем участвуют все пять государств – членов ЕАЭС)[2]; Соглашение между Республикой Беларусь и Евразийским экономическим союзом об условиях пребывания Суда Евразийского экономического союза на территории Республики Беларусь (заключено в г. Минске 29 апреля 2016 г.)[3]. В частности, в ст. 12 последнего Соглашения определены коллизионные привязки применительно к трудовым отношениям судей, должностных лиц и сотрудников Суда ЕАЭС – к Договору о ЕАЭС, применимым международным договорам в рамках Союза, актам органов Союза, входящими в право Союза, и законодательству о труде Республики Беларусь, а в части трудовых отношений технического персонала секретариата Суда ЕАЭС – к законодательству о труде Республики Беларусь;

2) *межправительственный* – международный договор, заключенный правительством государства – члена ЕАЭС с правительством иностранного государства (правительствами иностранных государств) и (или) с международной организацией (международными организациями). В качестве примера такого договора приведем Соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящих-

---

[1] Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь. 02.09.2015. 3/3154.

[2] Содружество. Информ. вестник Совета глав государств и Совета глав правительств СНГ. 1992. № 1.

[3] Официальный сайт ЕАЭС. 29.04.2016.

ся мигрантов, подписанное правительствами стран – участниц СНГ 15 апреля 1994 г. в г. Москве (с протоколом от 25 ноября 2005 г.)[1];

3) *международный договор межведомственного характера* – международный договор, заключенный государственным органом (государственными органами) государства – члена ЕАЭС, департаментом государственного органа по вопросам, входящим в его (их) компетенцию, с соответствующим государственным органом (соответствующими государственными органами) иностранного государства (иностранных государств) и (или) с международной организацией (международными организациями). Пример: Соглашение о сотрудничестве в социально-трудовой сфере между Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь и Министерством труда и социального развития Кыргызской Республики (заключено в г. Бишкеке 11 октября 2008 г.)[2].

II. ***В зависимости от количества участников*** международные договоры делятся на две большие группы:

1) *многосторонние* – международные договоры, в которых участвует более двух субъектов международного права;

2) *двусторонние* – договоры, в которых участвует два государства или государство и международная организация.

В свою очередь, *многосторонние* международные договоры делятся на две разновидности:

(1а) *универсальные* (например, заключенные в рамках международных организаций, таких как ООН, МОТ);

(1б) *региональные* (в частности, соглашения, заключенные в рамках СНГ).

Кратко остановимся на данной классификации с традиционной терминологией, имеющей важное значение для представления о системе международных договоров государств – членов ЕАЭС в сфере труда.

(1а) ***Универсальные международные договоры в сфере труда:***

- *международные договоры ООН в области прав человека, в том числе в сфере труда*, принятые на Генеральной ассамблее ООН. Они касаются большого круга общественных отношений, но закрепляют помимо прочих и международные трудовые стандарты. К данной подгруппе договоров, в частности, относятся:

— Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, принятый на XXI сессии Генеральной ассамблеи ООН 16 декабря 1966 г. и вступивший в силу 3 января 1976 г.;

— Международный пакт о гражданских и политических правах, принятый на XXI сессии Генеральной ассамблеи ООН 16 декабря 1966 г. и вступивший в силу 23 марта 1976 г.; и др.

---

[1] Содружество. Информ. вестник Совета глав государств и Совета глав правительств СНГ. 1994. № 1.

[2] Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 29.10.2008. № 253. 3/2165.

Заметим, что Армения, Беларусь, Казахстан, Кыргызстан и Россия, ранее входившие в состав СССР на правах союзных республик, являются участниками вышеуказанных международных пактов в силу международного правопреемства (оба пакта были ратифицированы Президиумом Верховного Совета СССР в 1973 г.[1], вступили в силу для СССР в 1976 г.):

- *конвенции МОТ, ратифицированные государствами – членами ЕАЭС, а также не ратифицированные, но касающиеся основополагающих прав в сфере труда.* Количество ратифицированных конвенций МОТ со стороны государств – членов ЕАЭС существо отличается:

— Кыргызская Республика ратифицировала 53 конвенции МОТ, имеющие статус действующих (в том числе 8 фундаментальных, 3 приоритетные и 42 технические);

— Республика Армения – 29 конвенций МОТ, имеющих статус действующих (в том числе 8 фундаментальных, 3 приоритетные и 18 технических);

— Республика Беларусь – 49 конвенций МОТ, из которых 42 имеют статус действующих (в том числе 8 фундаментальных, 3 приоритетные и 38 технических, из которых 7 были денонсированы (пересмотрены));

— Республика Казахстан – 24 конвенции МОТ, имеющие статус действующих (в том числе 8 фундаментальных, 4 приоритетные и 12 технических);

— Российская Федерация – 74 конвенции и 1 протокол МОТ, из которых 54 имеют статус действующих (в том числе 8 фундаментальных, 3 приоритетные и 63 технические, из которых 20 были денонсированы (пересмотрены))[2].

Из вышеуказанных цифр можно сделать вывод, что среди стран – членов ЕАЭС Российская Федерация имеет самый высокий уровень ратификации конвенций МОТ, Беларусь и Кыргызстан – средний, Армения и Казахстан – низкий. Все государства – члены ЕАЭС ратифицировали все восемь фундаментальных конвенций МОТ, и только Казахстан – все четыре приоритетные (остальные страны – по три). Только Российская Федерация из стран ЕАЭС ратифицировала конвенцию «нового поколения» кодификационного типа – Конвенцию (MLC) 2006 г. о труде в морском судоходстве, что весьма логично, учитывая ее статус морской державы;

---

[1] Ратифицированы Указом Президиума Верховного Совета СССР от 5 октября 1973 г. «О ратификации Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах и Международного пакта о гражданских и политических правах» // ВВС СССР. 1976. № 17. Ст. 291.

[2] Данные о ратификациях конвенций МОТ приведены согласно официальному сайту МОТ: www.ilo.org

- *иные универсальные международные* договоры (в рамках Всемирной торговой организации, Международной организации по миграции и т.д.).

(1б) ***Региональные международные договоры о труде.***

Как уже отмечалось выше, все государства – члены ЕАЭС являются участниками не только данного Союза, но и Содружества Независимых Государств, в которое входят 11 стран-участниц. Кроме того, государства – члены ЕАЭС входят в военно-политическую Организацию Договора о коллективной безопасности (ОДКБ), состоящую из 6 государств-членов (помимо Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России в нее в настоящее время также входит Таджикистан).

Армения и Россия являются также членами Совета Европы. В рамках данной региональной международной организации ими ратифицирована Конвенция о защите прав человека и основных свобод, подписанная 4 ноября 1950 г. в г. Риме[1] (обратим внимание, что Россия не ратифицировала 6-й, 12-й и 13-й протоколы к вышеназванной Конвенции).

К этой группе международных договоров государств – членов ЕАЭС относятся, в частности, следующие:

- Договор о ЕАЭС, подписанный 29 мая 2014 г. в г. Астане, а также два договора и протокол о присоединении к ЕАЭС Армении и Кыргызстана *(подробнее см. выше)*;
- Конвенция о правовой помощи и правовых отношениях по гражданским, семейным и уголовным делам, подписанная 7 октября 2002 г. в г. Кишиневе[2], которая была ратифицирована четырьмя из пяти государств – членов ЕАЭС (кроме России). Для Беларуси и Казахстана она вступила в силу 27 апреля 2004 г., для Армении – 19 февраля 2005 г., для Кыргызстана – 1 октября 2004 г.;
- Конвенция о правовой помощи и правовых отношениях по гражданским, семейным и уголовным делам, подписанная 22 января 1993 г. в г. Минске (дата вступления в силу для России – 10 декабря 1994 г.; продолжает действовать в отношении Российской Федерации);
- Соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся мигрантов, подписанное правительствами стран – участниц СНГ 15 апреля 1994 г. в г. Москве (с протоколом от 25 ноября 2005 г.);
- Соглашение о сотрудничестве по противодействию нелегальной трудовой миграции из третьих государств, заключенное

[1] http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_RUS.pdf (дата обращения: 10.08.2016).

[2] Содружество. Информ. вестник Совета глав государств и Совета глав правительств СНГ. 2002. № 2.

в г. Санкт-Петербурге 19 ноября 2010 г. (в редакции от 10 октября 2014 г., начавшей действовать со 2 февраля 2015 г.), и некоторые другие.

(2) ***Двусторонние международные договоры*** государств – членов ЕАЭС по вопросам, так или иначе связанным с трудом.

Республика Беларусь и Российская Федерация в рамках двусторонней интеграции являются участниками Союзного государства, учрежденного между ними на основании Договора о создании Союзного государства, подписанного в г. Москве 8 декабря 1999 г. и ратифицированного парламентами обоих государств (вступил в силу 26 января 2000 г.)[1].

Рассматриваемая группа международных договоров может быть разделена по предмету регулирования на следующие подгруппы:

• *о дружбе и сотрудничестве:*

Договор между Республикой Беларусь и Кыргызской Республикой о дружбе и сотрудничестве (подписан в г. Минске 27 ноября 2006 г.);

Договор о дружбе и сотрудничестве между Республикой Беларусь и Республикой Армения (подписан в г. Ереване 26 мая 2001 г.);

Договор о дружбе и сотрудничестве между Республикой Беларусь и Республикой Казахстан (подписан в г. Минске 17 января 1996 г.);

Договор о дружбе, добрососедстве и сотрудничестве между Республикой Беларусь и Российской Федерацией (подписан в г. Минске 21 февраля 1995 г.);

Договор о дружбе, сотрудничестве и взаимной помощи между Российской Федерацией и Республикой Армения (подписан в г. Москве 29 августа 1997 г.), и др.:

• *о внешней трудовой миграции.* К примеру:

Соглашение между Правительством Республики Беларусь и Правительством Российской Федерации о трудовой деятельности и социальной защите граждан Республики Беларусь, работающих на территории Российской Федерации, и граждан Российской Федерации, работающих на территории Республики Беларусь (заключено в г. Москве 24 сентября 1993 г.);

Соглашение между Правительством Республики Беларусь и Правительством Республики Казахстан о трудовой деятельности и социальной защите граждан Республики Беларусь, работающих на территории Республики Казахстан, и граждан Республики Казахстан, работающих на территории Республики Беларусь (заключено в г. Алматы 23 сентября 1997 г., действует в редакции от 5 октября 2000 г.);

Соглашение между Правительством Республики Беларусь и Правительством Республики Армения о временной трудовой деятельности и социальной защите граждан, работающих за пределами своих государств (заключено в г. Минске 19 июля 2000 г., действует в редакции от 23 октября 2006 г.);

---

[1] Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 14.01.2000. № 4. 2/118.

Соглашение между Правительством Республики Беларусь и Правительством Российской Федерации об использовании миграционной карты единого образца (заключено в г. Москве 5 октября 2004 г., действует в редакции от 25 ноября 2011 г.), и др.

III. ***В зависимости от объекта*** выделяют *политические*, *экономические* международные договоры, договоры *по специальным вопросам*. Международные договоры о труде по объекту, полагаем, правильнее относить к социально-экономическим соглашениям (например, пакты ООН о правах человека; большинство конвенций МОТ), а некоторые – к договорам по специальным вопросам (о правовой помощи и правовых отношениях и т.д.).

IV. ***Исходя из способа реализации*** международные договоры подразделяются на *самоисполнимые* и *несамоисполнимые*. Они отличаются друг от друга тем, что самоисполнимые договоры не нуждаются в принятии отдельных внутригосударственных актов для своей реализации в рамках конкретного государства, тогда как несамоисполнимые нуждаются в таком принятии. Примером нормы несамоисполнимого договора является большинство ратифицированных конвенций МОТ, поскольку после их ратификации и вступления в силу они становятся частью действующего в государствах – членах ЕАЭС правопорядка и подлежат непосредственному применению. Примером несамоисполнимого договора служит ст. 31 Договора о создании Союзного государства 1999 г. между Республикой Беларусь и Российской Федерацией, согласно которой в Союзном государстве действует унифицированное трудовое законодательство, законодательство в области социальной защиты населения, пенсионного обеспечения. Очевидно, что эта норма адресуется самим государствам – участникам договора и не может исполняться без их активного национального нормотворчества по взаимной унификации законодательства.

V. ***С учетом субъектов, которым адресуются договорные нормы права, и способа регулирования*** международные договоры можно разделить на две группы: 1) *международные договоры, связывающие только стороны, их заключившие, и опосредованно регулирующие трудовые и связанные с ними отношения* (прежде всего это универсальные международные договоры, устанавливающие так называемые международные трудовые стандарты); 2) *международные договоры, связывающие как государства, так и субъектов трудового права, непосредственно регулирующие трудовые и связанные с ними отношения* (в значительной мере сюда относятся двусторонние и частично региональные международные соглашения, устанавливающие коллизионные нормы и другие правила в регулировании трудовых и связанных с ними отношений с иностранным элементом).

Имеются также классификации международных договоров по иным критериям, которые оставляем за рамками данного параграфа.

§ 5. Технические регламенты и решения ЕЭК, их соотношение с национальным законодательством государств-членов

Как уже ранее отмечалось, ЕЭК согласно ст. 18 Договора о ЕАЭС вправе принимать три вида актов: решения, распоряжения и рекомендации.

Важное значение имеет п. 13 Положения о Евразийской экономической комиссии (приложение № 1 к Договору о ЕАЭС), согласно которому Комиссия в пределах своих полномочий принимает *решения, имеющие нормативно-правовой характер и обязательные для государств-членов*, распоряжения, имеющие организационно-распорядительный характер, и рекомендации, не имеющие обязательного характера. *Решения ЕЭК входят в право Союза и подлежат непосредственному применению на территориях государств-членов.*

Из вышеуказанных норм вытекают следующие **признаки, которыми наделены решения ЕЭК** как важнейшие источники вторичного права ЕАЭС:

1) нормативно-правовой характер (содержат в себе нормы права);

2) общеобязательность для государств-членов, физических и юридических лиц;

3) прямая применимость или самоисполнимость (подлежат непосредственному применению на территориях государств-членов).

Из вышеуказанных признаков вытекает и четвертый признак (свойство) решений ЕЭК, которые носят **наднациональный (надгосударственный) характер**, поскольку подлежат применению государствами-членами без какой-либо внутригосударственной имплементации.

Можно констатировать, что решения ЕЭК наряду с решениями Высшего совета и Межправительственного совета – это реальная нормативная база для формирования наднационального права (в том числе наднационального трудового права) в рамках ЕАЭС.

ЕЭК имеет обширные полномочия в значительном ряде сфер экономики, среди которых специально выделены техническое регулирование и трудовая миграция (подп. 3 и 18 п. 3 Положения о ЕЭК). При этом техническое регулирование связано главным образом с принятием технических регламентов и стандартов.

Среди принципов технического регулирования в рамках Союза ст. 51 Договора о ЕАЭС называет в числе прочих и такие, как применение и исполнение технических регламентов Союза в государствах-членах без изъятий (п. 3); гармонизация межгосударственных стандартов с международными и региональными стандартами (п. 12).

Технические регламенты Союза принимаются *в целях защиты жизни и (или) здоровья человека*, имущества, окружающей среды, жизни и (или) здоровья животных и растений, предупреждения действий, вводящих

в заблуждение потребителей, а также в целях обеспечения энергетической эффективности и ресурсосбережения. Принятие технических регламентов Союза в иных целях не допускается. Порядок разработки и принятия технических регламентов Союза, а также порядок внесения в них изменений и отмены определяются ЕЭК. *Технические регламенты Союза имеют прямое действие на территории Союза* (ст. 52 Договора о ЕАЭС).

Как следует из первой цели принятия технических регламентов, часть из них имеет прямое отношение к институту охраны труда.

В качестве примера приведем технический регламент ТР ТС 019/2011 Таможенного союза «О безопасности средств индивидуальной защиты», утвержденный решением Комиссии Таможенного союза от 9 декабря 2011 г. № 878 (вступил в силу с 1 июня 2012 г.; действует с изменениями, внесенными решением коллегии ЕЭК от 13 ноября 2012 г. № 221)[1]. В п. 2 Регламента ТР ТС 019/2011, в котором содержится глоссарий (определения терминов), под средством индивидуальной защиты (СИЗ) понимается носимое на человеке средство индивидуального пользования для предотвращения или уменьшения воздействия на человека вредных и (или) опасных факторов, а также для защиты от загрязнения. В Регламенте содержится и множество других унифицированных понятий, классификаций и технических требований к обеспечению безопасности СИЗ.

В праве ЕАЭС решения ЕЭК относятся к вторичному, а не к первичному праву и уступают по юридической силе Договору о ЕАЭС и международным договорам, вносящим в него изменения и дополнения. Кроме того, решения ЕЭК не должны противоречить актам Высшего совета и Межправительственного совета. Так что в праве ЕАЭС они занимают одно из последних мест в иерархии правовых актов.

Практически важным для юристов представляется вопрос о соотношении по юридической силе, с одной стороны, технических регламентов, принимаемых ЕЭК, иных решений ЕЭК, а с другой стороны, актов национального трудового законодательства государств – членов ЕАЭС.

Приведем по этому вопросу мнение экс-председателя Конституционного Суда Республики Беларусь Г. А. Василевича. Данный авторитетный белорусского ученый-юрист еще до подписания Договора о ЕАЭС обосновывал возможность непосредственного действия актов ЕЭК[2], а позднее уже на основе толкования норм Конституции Республики Беларусь, закона «О международных договорах Республики Беларусь» и вышеуказанного Договора пришел к выводу о том, что решения ЕЭК

---

[1] Официальный сайт Комиссии Таможенного союза. 15.12.2011. http://tsouz.ru/KTS/KTS33/Pages/R_878.aspx (дата обращения: 10.08.2016).

[2] *Василевич Г. А.* Реализация актов Евразийской экономической комиссии на национальном уровне // Юрист. 2013. № 9. С. 69–72.

могут быть выше по юридической силе, чем национальный закон (законодательный акт)[1]. С этим мнением следует согласиться, поскольку государства-члены, наделив ЕЭК на основании Договора о ЕАЭС правом принимать решения, имеющие на их территории непосредственное действие, тем самым ограничили свой государственный суверенитет в этой части добровольно взятыми на себя международными обязательствами, что соответствует общепризнанному принципу международного права *Pacta sunt servanda* («Договоры должны выполняться»). Согласно же конституциям Республики Беларусь (ст. 8), Российской Федерации (ст. 15), законодательству других государств – членов ЕАЭС общепризнанные принципы международного права (в РФ – общепризнанные принципы и нормы международного права), ратифицированные международные договоры обладают верховенством (приоритетом) по отношению к национальному законодательству.

Несмотря на то что однозначного ответа по вопросу о месте решений ЕЭК в системе национального законодательства Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России ни в самом Договоре о ЕАЭС, ни в конституциях государств – членов Союза нет, надгосударственная природа этих актов, непосредственное действие, юридическая сила, придаваемая Договором о ЕАЭС (международным договором учредительного характера), **позволяют поставить решения ЕЭК в иерархии источников права после международных договоров, ратифицированных законами, но выше ТК, иных национальных законов и нормативных правовых актов, имеющих силу закона** (в Беларуси – временных декретов Президента, в Казахстане – некоторых указов Президента) **или более низкую юридическую силу.**

Контрольные вопросы (задания) по разделу I

1. Какие функции выполняет сравнительное трудовое право? Объясните, в чем между ними различия.
2. Как вы можете соотнести между собой сравнительное трудовое право, международное трудовое право и евразийское трудовое право?
3. Какие способы сравнения можно выделить в сравнительно-правовом методе?
4. Опишите кратко этапы евразийской интеграции на постсоветском пространстве и те ключевые международные документы, с которыми связывается их начало.
5. Как можно определить евразийское трудовое право и как оно соотносится с трудовым правом государств – членов ЕАЭС?
6. Какие источники относятся к первичному, а какие к вторичному праву ЕАЭС? Приведите примеры таких источников.

[1] *Василевич Г. А.* Непосредственное действие актов Евразийской экономической комиссии // Юрист. 2014. № 9. С. 54.

7. Какой важнейший принцип применительно к сфере труда закреплен в Договоре о ЕАЭС и в каких еще региональных международно-правовых актах он раскрывается и детализируется?
8. Каким образом следует разрешать коллизии между актами надгосударственных органов ЕАЭС и национальным трудовым законодательством государств – членов ЕАЭС? Обоснуйте ответ.

Рекомендуемая литература по разделу I

1. *Бекяшев К. А.* и др. Международно-правовые основы создания и функционирования Евразийского экономического союза / отв. ред. Е. Г. Моисеев. М., 2014.
2. *Василевич Г. А.* Источники белорусского права: принципы, нормативные акты, обычаи, прецеденты, доктрина. 2-е изд., доп. Минск, 2008.
3. Гармонизация социального и трудового законодательства в сфере защиты прав, свобод и интересов граждан в условиях Евразийского экономического союза: теория, практика, возможности: матер. межд. науч.-практ. конф., 29–30 апр. 2014 г. / под общ. ред. Т. М. Абайдельдинова [и др.]. Алматы, 2014.
4. *Гусов К. Н., Лютов Н. Л.* Международное трудовое право: учебник М., 2012.
5. *Кашкин С. Ю.*, *Четвериков А. О.* Право Евразийского экономического союза: учебник / отв. ред. С. Ю. Кашкин. М., 2016.
6. *Киселев И. Я.* Сравнительное трудовое право: учебник. М., 2005.
7. *Киселев И. Я.*, *Лушников А. М.* Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. М., 2008.
8. *Лушникова М. В.*, *Лушников А. М.* Международное и сравнительное трудовое право и право социального обеспечения: учеб. пособие. М., 2011.
9. *Лютов Н. Л.* Эффективность норм международного трудового права: монография. М., 2014.
10. *Морозов П. Е.*, *Чанышев А. С.* Трудовое право стран Евразийского экономического союза: учеб. пособие. М., 2016.
11. *Надирова А. К.* Гармонизация трудового права в условиях евразийской региональной интеграции. Алматы, 2016.
12. Памятники российского права: в 35 т. Т. 26. Кодексы законов о труде РСФСР: учеб.-науч. пособие / под общ. ред. Р. Л. Хачатурова, А. М. Лушникова. М., 2016.
13. *Раманкулов К. С.* Трудовое право Кыргызской Республики: учебник. Бишкек, 2008.
14. *Томашевский К. Л.* Система источников трудового права Беларуси (история, теория и практика): монография. Минск, 2013.
15. Трудовое право России и стран Евросоюза: сб. статей / под ред. Г. С. Скачковой. М., 2012.

Раздел II
ОСНОВЫ МИГРАЦИОННОГО ПРАВА ЕАЭС

Глава 1
МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ

§ 1. Понятие и виды трудовой миграции

Термин «миграция», в переводе с латинского *migratio* (от migro – перехожу, переселяюсь) означает «переселение, перемещение», связанное с переменой места жительства, употребляемое обычно в словарях и справочниках в сочетании с термином «население». В настоящее время в свете глобальных миграционных процессов на всей планете данный термин получил более широкое значение, подразумевая любые передвижения населения как внутри того или иного государства, так и за его пределами. Именно из такого значения этого термина исходит Международная организация по миграции (МОМ), предлагая понимать под миграцией «процесс передвижения населения через международную границу либо в пределах страны»[1].

В литературе существуют различные определения понятия миграции, но наиболее употребительным из них оказалось сформулированное Л. Л. Рыбаковским, внесшим огромный вклад в теорию миграции населения. По его мнению, «миграция – процесс перемещения людей через границы тех или иных территорий со сменой навсегда или на более или менее длительное время постоянного места жительства либо с регулярным возвращением к нему»[2].

---

[1] Справочник по терминологии в области миграции (русско-английский). Handbook on Migration Terminology (Russian-English). М., 2011. С. 66.

[2] *Рыбаковский Л. Л.* Миграция населения: прогнозы, факторы, политика. М., 1987. С. 39.

До сих пор не существует и единой трактовки определения «трудовая миграция» (*labour migration*), поскольку это очень объемное понятие, в самых общих чертах подразумевающее территориальные перемещения людей с целью поиска работы, которых называют трудовыми мигрантами.

Трудовую миграцию с учетом разнообразия причин совершения людьми территориальных перемещений можно классифицировать по различным основаниям.

Обусловленная сроком (частотой, длительностью) перемещения людей с целью поиска работы трудовая миграция может быть: постоянной (безвозвратной) – при переселении на другое постоянное место жительства, совершаемом, как правило, навсегда; эпизодической – совершаемой с выездом из постоянного места жительства нерегулярно и не обязательно по одним и тем же направлениям; сезонной – осуществляемой в отраслях экономики, имеющих сезонный характер (сельском хозяйстве, кочевом животноводстве, рыболовстве, строительстве, курортно-оздоровительной сфере, лесозаготовительной и т.п.) на период выполнения сезонных работ, привязанных к определенному времени года.

Временный (возвратный) характер носит трудовая миграция по соглашениям, ограниченным во времени, с выездом в другие населенные пункты (в этом случае используется термин *gastarbeiter*, от нем. – «гостевые рабочие»).

В зависимости от волеизъявления граждан трудовая миграция, как правило, является добровольной, хотя известны случаи перемещения граждан на работу принудительным путем, т.е. насильственного вывоза с места жительства в другие местности.

Трудовая миграция может осуществляться по инициативе как самих граждан, т.е. стихийно, так и носить организованный характер: например, во времена бывшего Союза ССР при направлении на важнейшие стройки страны в порядке организованного набора рабочих, а также молодежи по общественному призыву. Тогда переезд граждан сопровождался предоставлением им государством льгот и компенсаций (оплата проезда и провоза багажа, «подъемные» и т.д.).

Вынужденная трудовая миграция может быть вызвана такими неэкономическими причинами, как, например, вооруженные конфликты, политические преобразования, состояние экологии и окружающей среды, стихийные бедствия, эпидемии и пр.

После распада СССР возникла неорганизованная и вынужденная миграция в Россию беженцев из бывших союзных республик, а в самой России – из районов межнациональных конфликтов (Северной Осетии, Чеченской Республики) в другие районы страны.

Ежедневные или еженедельные поездки населения от мест жительства до мест работы (и обратно), расположенных в разных населенных пунктах, именуются маятниковой трудовой миграцией. Она может быть

приграничной, представляющей собой регулярный приезд граждан, живущих в приграничной полосе одной страны, для работы в другую страну.

Территориальные перемещения людей с целью трудоустройства на более выгодных условиях, сопровождающиеся изменением места жительства и места работы (навсегда или на определенный срок), могут осуществляться как внутри одной страны, так и за ее пределами. Поэтому в зависимости от того, ищет ли человек работу в другом регионе своей страны или выезжает за границу, можно выделить внутреннюю и внешнюю трудовую миграцию.

Внутренняя (региональная) трудовая миграция осуществляется внутри государства – между регионами, городами, сельской местностью и т. д., ограничиваясь перемещениями людей с пересечением административных границ между отдельными районами страны.

Внешняя (международная) трудовая миграция, подразумевая пересечение государственных границ, может быть как межконтинентальной, так и межгосударственной. Межгосударственные миграции обычно называют международными, что, представляется, этимологически не совсем точно, так как понятия «страна» и «народ» часто не совпадают.

Международная организация по миграции, рассматривая международную трудовую миграцию (миграцию рабочей силы) на глобальном уровне как осуществляемую через государственные границы с целью вступления в трудовые отношения с работодателями в другой стране[1], определяет трудовую миграцию как «передвижение людей из своей страны с целью найма на работу»[2].

Международная миграция считается наиболее эффективно регистрируемым видом миграции, поскольку она сопровождается пересечением государственной границы различных государств. Но иногда такой фактор не действует, когда речь идет о миграции при отсутствии четких границ (например, между США и Канадой, между странами ЕС или государствами СНГ).

Международную миграцию рабочей силы можно разделить на эмиграцию – выезд населения за пределы своей страны с целью поиска работы и иммиграцию – въезд населения в конкретное государство с той же целью. Лица, переселившиеся за пределы страны, именуются эмигрантами, а переселившиеся в данную страну – иммигрантами, возвращение в страну – реэмиграция или репатриация.

Межгосударственная миграция может быть как легальной, осуществляемой согласно установленным государствами правилам, так

---

[1] См.: Регулирование международной трудовой миграции. http://www.grandars.ru/student/mirovaya-ekonomika/regulirovanie-migracii.html (дата обращения: 01.08.2016).

[2] Глоссарий терминов в области миграции / отв. ред. Р. Перрушу. Международная организация по миграции. Женева, 2005. С. 77.

и нелегальной, предполагающей: а) нелегальный въезд в другую страну либо; б) легальный въезд (например, по туристической путевке, частному приглашению), но в обоих случаях с последующим незаконным устройством на работу.

Миграция в другую страну чаще всего имеет экономическую подоплеку и связана с желанием улучшения условий жизни или наиболее полной реализации себя в своей профессии в той стране, где эта профессия более востребована и хорошо оплачиваема, есть возможность реализовать бизнес-проекты путем открытия собственного дела и т.д. Поэтому если экономические причины миграции являются преобладающими, то трудовая миграция выступает как составная часть экономической миграции.

Но трудовая миграция отличается от экономической миграции, поскольку трудовая деятельность мигранта оплачивается в стране пребывания. «Челноки», регулярно или периодически пересекающие государственную границу с целью купли-продажи товаров, не могут рассматриваться как трудовые мигранты: при такой форме миграции не происходит найма рабочей силы, т.е. мигрант не вступает в трудовые отношения с иностранным работодателем. Кроме того, местом жительства «челнока» остается его собственная страна.

Характерной чертой современного мирового рынка труда является миграция интеллектуального труда, известная как «утечка мозгов» (или иначе – «утечка умов»), т.е. процесс массовой эмиграции ученых, деятелей искусства, квалифицированных специалистов по политическим, религиозным или иным причинам (мотивам).

Для высококвалифицированных специалистов трудовая миграция может быть и поощряемой государством путем упрощенного порядка оформления с ними трудовых отношений и предоставления различных дополнительных преференций.

В настоящее время границы между внутренними и внешними миграциями весьма условны: то, что является внешней миграцией для одного человека, может выступать внутренней миграцией для другого. Поэтому иногда к внешним миграциям относят перемещения как внутри страны (например, межобластные), так и между странами.

Между постоянной (безвозвратной) миграцией и остальными ее видами нет жесткой границы: один вид трудовой миграции может превращаться в другой или выступать в качестве исходного его пункта. Так, постоянной (безвозвратной) миграции могут предшествовать все иные виды трудовой миграции. Разные виды миграции, как правило, часто пересекаются. Например, сезонная миграция является одновременно возвратной, временной, добровольной, при этом она может быть международной, приграничной, неорганизованной, незаконной и т.д.

Приведенные выше критерии (основания) классификации трудовой миграции, наиболее часто используемые в научной и учебной лите-

ратуре, не исключают возможности применения и других критериев с учетом использования различных подходов к определению ее понятия.

Вместе с тем хотелось бы отметить, что использование иногда иной терминологии, несколько отличающейся от устоявшейся в миграционном праве, по своему содержанию зачастую укладывается в перечень сложившихся и признанных критериев (оснований) классификации трудовой миграции, хотя и с некоторыми модификациями[1].

§ 2. Международные договоры ООН о трудовой миграции

Каждое государство, устанавливая самостоятельно в своей стране правовой режим при использовании труда иностранных граждан и лиц без гражданства, обязано учитывать требования основных принципов международного права и норм международных договоров, участниками которых оно является. Права трудовых мигрантов основаны на общепризнанных правах человека, закрепленных в ряде документов ООН и СНГ, являясь фундаментальным источником для установления правового положения иностранцев в сфере труда.

Одним из основных принципов, закрепленных во Всеобщей декларации прав человека ООН (1948), провозглашающей право каждого человека обладать всеми правами и свободами без какой-либо дискриминации (ст. 2), является то, что «каждый человек имеет право свободно передвигаться и выбирать себе местожительство в пределах каждого государства. Каждый человек имеет право покидать любую страну, включая свою собственную, и возвращаться в свою страну» (ст. 13). В ст. 23 Декларации закреплено право каждого человека на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы, на оплату за равный труд без какой-либо дискриминации.

В системе социальных прав человека, провозглашенных Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах (1966), трудовые права занимают главенствующее место (ст. 6–13). Такие права должны осуществляться без какой бы то ни было дискриминации, как то в отношении расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения.

Указанные принципы и нормы содержатся и в Международном пакте о гражданских и политических правах (1966): каждому помимо обеспечения общепризнанных прав человека гарантирована свобода передвижения с правом покидать любую страну, включая свою собственную,

---

[1] См., напр.: *Евтушенко В. И.* Международно-правовое регулирование миграционных процессов: учеб. пособие. Белгород, 2013. С. 85; *Рыжкова А. Н.* Административная ответственность за нарушение законодательства о трудовой миграции. Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2015. С. 16, 17; и др.

с правом возвращения в нее (ст. 12). Гарантированы и права иностранцу, законно находящемуся на территории другого государства (ст. 13).

Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации (1965) не допускает любое различие, исключение, ограничение или предпочтение, основанное на признаках расы, цвета кожи, родового, национального или этнического происхождения, при осуществлении прав человека и основных свобод в политической, экономической, социальной, культурной или любых других областях общественной жизни (ст. 1).

В ст. 15 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (1979) особо указано на необходимость предоставления мужчинам и женщинам одинаковых прав в отношении законодательства, касающегося передвижения лиц и свободы выбора места проживания и местожительства.

В Конвенции против пыток и других жестоких, бесчеловечных или унижающих достоинство видов обращения и наказания (1984) названы принципы, которыми должно руководствоваться каждое государство для обеспечения прав личности. Так, в ст. 6 сказано, что любому лицу, оказавшемуся под стражей в случае совершения преступления, оказывается содействие в немедленном установлении контакта с ближайшим соответствующим представителем государства, гражданином которого оно является, или, если оно является лицом без гражданства, с представителем того государства, где оно обычно проживает.

В преамбуле Декларации о правах человека в отношении лиц, не являющихся гражданами страны, в которой они проживают (1985), указано, что «защита прав человека и основных свобод, предусмотренных в международных документах, должна быть также обеспечена в отношении лиц, не являющихся гражданами страны, в которой они проживают».

В актах ООН обращено особое внимание на то, что нельзя рассматривать как дискриминацию предоставление иностранцам меньшего объема прав и свобод, чем собственным гражданам. Установление определенных ограничений, в том числе и в трудовых отношениях, международным правом не запрещено, что свидетельствует о несколько ином правовом статусе иностранцев, чем у граждан того или иного государства.

Вместе с тем Международная конвенция ООН о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей (1990) устанавливает в ст. 43 и 45 минимальные стандарты, которые надлежит применять государствам-участникам по отношению к трудящимся-мигрантам и членам их семей независимо от их статуса.

Так, трудящиеся-мигранты пользуются равным режимом с гражданами государства работы по найму в отношении доступа к учебным заведениям и услугам в соответствии с условиями приема и другими

правилами, действующими в отношении соответствующих заведений и услуг; к службам профессиональной ориентации и трудоустройства; в заведения и учреждения профессиональной подготовки и переподготовки; к различным социальным услугам – в обеспечении жильем, социальному и медицинскому обслуживанию при условии соблюдения требований, предъявляемых в отношении участия в соответствующих программах, доступа к культурной жизни и участия в ней.

18 декабря – день принятия данной Конвенции – является Международным днем мигранта. К сожалению, влияние Конвенции о правах мигрантов остается весьма ограниченным, поскольку большинство стран еще не ратифицировали ее (в том числе государства – члены ЕАЭС, кроме Кыргызстана).

Но указание в документах ООН на статус трудовых мигрантов (универсальность, неотъемлемость и неделимость прав человека, их взаимосвязанность и взаимозависимость; равенство и отсутствие дискриминации; ответственность государств) позволяет сделать вывод о том, что такой подход основан на международных стандартах в области прав человека[1].

Характеризуя акты ООН о трудовой миграции, нельзя не коснуться деятельности в этом направлении МОТ, являющейся специализированным учреждением ООН по вопросам регулирования трудовых отношений. В числе принятых МОТ ряда конвенций и рекомендаций по трудовой миграции следует назвать, прежде всего, Конвенцию № 97 «О трудящихся-мигрантах» (пересмотренную в 1949 г.), одноименную Рекомендацию № 86, а также Конвенцию № 143 «О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся-мигрантам равенства возможностей и обращения» (1975).

Вопросы трудовой миграции отражены и в Европейской конвенции № 93 «О правовом статусе трудящихся-мигрантов» (1977), а также в Европейской социальной хартии (пересмотренной в 1996 г.), закрепляющей право работников-мигрантов на помощь и защиту.

§ 3. Международные договоры СНГ о трудовой миграции

С распадом СССР и образованием новых независимых государств возникли проблемы миграционного характера, потребовавшие с начала существования СНГ выработки действенной государственной политики в миграционной сфере в каждой из стран-участниц и общей политики Содружества на основе согласования и учета интересов всех сторон.

Необходимость их взаимодействия нашла отражение в ст. 7 Соглашения о создании СНГ от 8 декабря 1991 г.: указанные вопросы отнесены к сфере совместной деятельности государств-участников. Особо следует

[1] См.: *Киселева Е. В., Кажаева О. С.* Правозащитный подход к миграции и цели развития тысячелетия // Российский юридический журнал. 2015. № 6. С. 131–141.

отметить Соглашение о гарантиях прав граждан государств – участников СНГ в области пенсионного обеспечения от 13 марта 1992 г.[1], позволяющее гражданам реализовать свои права, приобретенные как во время существования СССР, так и в постсоветский период.

Свидетельством внимания в рамках СНГ к проблемам трудовой миграции можно рассматривать создание специальных органов, одним из которых явился Консультативный совет по труду, миграции и социальной защите населения государств – участников СНГ, образованный Соглашением от 13 ноября 1992 г.[2]

В ст. 2 Соглашения в качестве целей образования Совета указано на гармонизацию законодательства государств – участников Содружества и урегулирование вопросов, связанных с трудовыми отношениями, миграцией, занятостью, социальной защитой населения и охраной труда. Таким образом, речь шла о реализации одной из основных целей создания Содружества – содействие гражданам государств – участников СНГ в свободном общении и передвижении по территории стран СНГ (ст. 2 Устава СНГ от 22 января 1993 г.).

В решении проблем межгосударственного регулирования миграционных процессов имело значение принятие Декларации глав государств – участников СНГ о международных обязательствах в области прав человека и основных свобод от 24 сентября 1993 г.[3]

В Декларации подтверждено правопреемство относительно договоров и соглашений по правам человека, а также выполнения обязательств в области прав человека и основных свобод, вытекающих из международных договоров и соглашений, участником которых являлся СССР.

Подписание 24 сентября 1993 г. Договора «О создании Экономического союза»[4] предусмотрело свободное перемещение товаров, услуг, капиталов и рабочей силы на территории государств СНГ, с недопущением дискриминации граждан по национальному или любому иному признаку в вопросах занятости и предоставления социальных гарантий.

Развитие взаимодействия государств – членов СНГ было отражено в Соглашении от 15 апреля 1994 г. «О сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов»[5].

Данное Соглашение, во многом заложившее правовые основы осуществления миграционной политики в государствах – членах СНГ, оказало затем влияние на ее формирование в рамках ЕврАзЭС и ЕАЭС. Поэтому принятие Соглашения от 15 апреля 1994 г. рассматривается в качестве первого этапа интеграции стран СНГ, предусмотревших, что

---

[1] Бюллетень международных договоров. 1993. № 4.

[2] Бюллетень международных договоров. 1994. № 4.

[3] Бюллетень международных договоров. 1994. № 9.

[4] Бюллетень международных договоров. 1995. № 1.

[5] Бюллетень международных договоров. 1997. № 2.

существование Экономического союза предполагает свободное передвижение трудовых ресурсов по территории Содружества, для реализации чего был установлен безвизовый режим перемещения граждан стран СНГ в пределах территории Экономического союза[1].

В Хартии социальных прав и гарантий граждан независимых государств, принятой постановлением МПА СНГ от 29 октября 1994 г.[2], говорилось о признании независимых государств обязательными для себя конвенций МОТ, ратифицированных ранее Союзом ССР. Государства обязывались, в частности, соблюдать принцип свободы миграции трудящихся, разрабатывать международные документы, гарантирующие максимальное равноправие мигрантов в социально-трудовой области с гражданами принимающих государств (ст. 4).

9 декабря 1994 г. страны СНГ заключили ряд многосторонних соглашений по вопросам регулирования труда в рамках СНГ: Соглашение о сотрудничестве в области охраны труда[3], Соглашение о порядке расследования несчастных случаев на производстве, происшедших с работниками при нахождении их вне государства проживания[4], Соглашение о гарантиях прав граждан в области выплаты социальных пособий, компенсационных выплат семьям с детьми и алиментов[5], и др. Заключались и двусторонние соглашения по трудовой миграции[6].

Базовые принципы политики в области миграции были изложены в рекомендательном законодательном акте «Миграция трудовых ресурсов в странах СНГ», принятом постановлением МПА СНГ от 13 мая 1995 г.[7]

Данный документ, рассматриваемый нами далее как Модельный закон СНГ о трудовой миграции (1995), содержит в ст. 9 «принцип равенства», согласно которому при заключении договоров (контрактов) о трудоустройстве трудящиеся-мигранты имеют равные социально-трудовые права с гражданами государства-трудоустройства.

---

[1] См.: *Оганесян А. Л., Гуков А. С.* Формирование принципа свободного передвижения трудовых ресурсов в Евразийском экономическом союзе // Современный юрист. 2016. № 1. С. 54–62.

[2] Информ. бюллетень Межпарламентской Ассамблеи государств – участников СНГ. 1995. № 6.

[3] Бюллетень международных договоров. 1996. № 1.

[4] Бюллетень международных договоров. 1996. № 1.

[5] Бюллетень международных договоров. 2008. № 4.

[6] См., напр.: Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Киргизской Республики о трудовой деятельности и социальной защите трудящихся-мигрантов от 28 марта 1996 г. // Бюллетень международных договоров. 1999. № 2; Договор между Российской Федерацией и Республикой Беларусь о равных правах граждан от 25 декабря 1998 г. // СЗ РФ. 1999. № 47. Ст. 2625.

[7] Информ. бюллетень Межпарламентской Ассамблеи государств – участников СНГ. 1995. № 8.

Конвенция СНГ о правах и основных свободах человека от 26 мая 1995 г. декларировала право законно находящихся на территории стран СНГ мигрантов также и на социальное обеспечение, на свободное передвижение и свободу выбора места жительства[1].

Решением Межгосударственного совета Республики Беларусь, Республики Казахстан, Кыргызской Республики и Российской Федерации от 29 марта 1996 г. № 28 был принят Договор о правовом статусе граждан одного государства, постоянно проживающих на территории другого государства[2].

Статья 4 Договора, закрепляя равенство прав и свобод, а также обязанностей граждан одной стороны, постоянно проживающих на территории другой стороны, установила ряд изъятий из этого правила. В частности, это касается права: а) избирать и быть избранным на высшие государственные должности и в представительные органы государственной власти стороны проживания; б) занимать должности, назначение на которые в соответствии с законодательством стороны проживания связано с принадлежностью к ее гражданству.

В дальнейшем данный Договор послужил основой для заключения в середине 90-х гг. XX в. двусторонних договоров между государствами СНГ, предметом которых явился правовой статус граждан одного государства, постоянно проживающих на территории другого государства и осуществляющих трудовую деятельность.

Постановлением Межпарламентского комитета Республики Беларусь, Республики Казахстан, Кыргызской Республики и Российской Федерации от 7 июня 1997 г. № 3-10 было принято Положение о модельных законодательных и других актах Межпарламентского комитета Республики Беларусь, Республики Казахстан, Кыргызской Республики и Российской Федерации[3].

Положение определило статус, порядок подготовки, рассмотрения и реализации модельных законодательных и других актов, а также их соотношение с актами национальных законодательств. Модельный законодательный акт был определен как рекомендательный акт законодательного характера, содержащий нормативную ориентацию для национальных законодательств, принимаемый в целях их сближения и гармонизации.

Если в первые годы существования СНГ регулирование трудовой миграции было направлено в основном на формирование правовой базы защиты прав трудящихся-мигрантов, то в конце 90-х гг. XX в. – на борьбу с нелегальной трудовой миграцией.

---

[1] Содружество. Информ. вестник Совета глав государств и Совета глав правительств СНГ. 1995. № 2.

[2] http://naviny.org/1998/04/28/by65500.htm (дата обращения 12.08.2016).

[3] http://naviny.org/1997/06/07/by67945.htm (дата обращения 12.08.2016).

Вопросам ее предотвращения посвящено заключенное 6 марта 1998 г. Соглашение о сотрудничестве государств – участников СНГ в борьбе с незаконной миграцией[1], содержавшее перечень мер противодействия данному явлению. В частности, были определены основные направления правового и организационного взаимодействия сторон (миграционный учет и контроль, выработка механизма по депортации незаконных мигрантов, обмен информацией и др.). 25 января 2000 г. было принято Положение об общей базе данных о незаконных мигрантах и лицах, въезд которым в государства – участники СНГ закрыт в соответствии с их действующим законодательством, и порядке обмена информацией о незаконной миграции[2].

Инструментом регулирования миграционных процессов является сотрудничество государств – участников СНГ в предупреждении незаконной миграции, о чем свидетельствует Концепция сотрудничества государств – участников СНГ в противодействии незаконной миграции, принятая Решением Совета глав государств СНГ от 16 сентября 2004 г.[3]

В данном документе нашли свое отражение основные принципы и направления сотрудничества государственных органов в поддержании экономической стабильности, обеспечении общественного порядка и безопасности государств, общества и личности от угроз незаконной миграции. В целях унификации применения положений Концепции в ней предложено использовать специальный терминологический аппарат относительно таких дефиниций, как «миграция населения»; «незаконная миграция»; «мигрант»; «незаконный мигрант»; «иностранный гражданин»; «лицо без гражданства».

Совершенствование процесса регламентации трудовой миграции привело в 2005 г. к появлению в Соглашении от 15 апреля 1994 г. новой статьи – ст. 3.1, указавшей на возможность установления особого порядка осуществления трудовой деятельности в отношении трудящихся из приграничных стран на основе двусторонних и многосторонних соглашений[4].

---

[1] Содружество. Информ. вестник Совета глав государств и Совета глав правительств СНГ. 1998. № 1.

[2] Утверждено Решением Совета глав правительств СНГ от 25 января 2000 г. «О Положении об общей базе данных о незаконных мигрантах и лицах, въезд которым в государства – участники Соглашения о сотрудничестве государств – участников СНГ в борьбе с незаконной миграцией закрыт в соответствии с их действующим национальным законодательством, и порядке обмена информацией о незаконной миграции» // http://zakonbase.ru/content/base/62004 (дата обращения: 11.08.2016).

[3] Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

[4] См.: Протокол «О внесении изменений и дополнений в Соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защите трудящихся-мигрантов от 15 апреля 1994 г.» // Бюллетень международных договоров. 2008. № 8.

Тем самым данный документ способствовал более полному использованию трудовых ресурсов в приграничных районах государств – участников СНГ, повышению уровня занятости населения и регулированию миграции рабочей силы[1].

В последующем страны СНГ заключили ряд новых соглашений, в том числе и двусторонних, по вопросам трудовой миграции[2], а также о сотрудничестве в борьбе с незаконной миграцией[3], соглашения между соответствующими органами в целях развития эффективных форм их взаимодействия и расширения профессиональных связей[4].

В целях придания трудовой миграции устойчивого и понятного характера, отвечающего интересам социально-экономического развития государств – участников СНГ, Решением Совета глав государств СНГ «О предложениях по согласованной миграционной политике государств – участников Содружества Независимых Государств» от 5 октября 2007 г. была принята Декларация о согласованной миграционной политике государств – участников СНГ[5].

Основная цель Декларации – создание единого миграционного пространства со свободным передвижением граждан и функционированием общего рынка труда.

Развитие международного сотрудничества в миграционной сфере, противодействие нелегальной миграции и связанным с ней негативным проявлениям, включая торговлю людьми, тесно соприкасаются с задачей более эффективного совместного регулирования миграционных процессов. Именно таким образом сформулированы задачи в области

---

[1] См., напр.: Соглашение между Министерством внутренних дел Республики Беларусь и Федеральной миграционной службой (Российская Федерация) о взаимодействии компетентных органов в сфере миграции приграничных регионов в области борьбы с незаконной миграцией от 5 декабря 2008 г. // http://pravo.levonevsky.org/bazaby09/sbor00/text00396.htm (дата обращения 11.08.2016).

[2] См.: Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Таджикистан о трудовой деятельности и защите прав граждан Российской Федерации в Республике Таджикистан и граждан Республики Таджикистан в Российской Федерации от 16 октября 2004 г. // Бюллетень международных договоров. 2006. № 6; Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Узбекистан о трудовой деятельности и защите прав трудящихся-мигрантов, являющихся гражданами Российской Федерации, в Республике Узбекистан и трудящихся-мигрантов, являющихся гражданами Республики Узбекистан, в Российской Федерации от 4 июля 2007 г. // Бюллетень международных договоров. 2010. № 2.

[3] См.: Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Узбекистан о сотрудничестве в борьбе с незаконной миграцией от 4 июля 2007 г. // Бюллетень международных договоров. 2008. № 2.

[4] См., напр.: Соглашение между Министерством внутренних дел Российской Федерации и Государственным комитетом Украины по делам национальностей и миграции о сотрудничестве в сфере миграции от 18 июля 2003 г. / Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

[5] Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

миграции в Концепции дальнейшего развития СНГ от 5 октября 2007 г.[1], а позднее – и в Стратегии экономического развития СНГ на период до 2020 года от 14 ноября 2008 г.[2]

Постановление МПА СНГ от 31 октября 2007 г. № 29-5 «О правовом обеспечении согласованной миграционной политики государств – участников СНГ»[3] содержало Рекомендации о законодательном обеспечении регулирования миграционных процессов в государствах – участниках СНГ; Рекомендательный глоссарий терминов и понятий в сфере регулирования миграционных процессов в государствах – участниках СНГ.

14 ноября 2008 г. на заседании Совета глав правительств СНГ была подписана Конвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей государств – участников СНГ[4].

Конвенция дополнительно включила в перечень терминов, имеющих значение для ее целей, термины: сезонный трудящийся; охрана труда; цикл миграции; государство транзита. Закреплены были и такие принципы, как принцип недискриминации трудящихся-мигрантов и членов их семей; принцип равного обращения с трудящимися-мигрантами и членами их семей в том, что касается труда и занятости, социального и медицинского обеспечения, профсоюзных и культурных прав, права на получение образования.

В постановлении МПА СНГ от 3 декабря 2009 г. № 33-14 «О Рекомендациях по гармонизации национального законодательства государств – участников Содружества Независимых Государств в сфере борьбы с незаконной миграцией»[5] в качестве одного из главных направлений деятельности в этой области названо совершенствование национальных миграционных законодательств с целью установления четких правовых запретов – как на незаконную миграцию, так и незаконное пребывание иностранцев в странах СНГ.

Определенный опыт, накопленный в СНГ в борьбе с незаконной миграцией, нашел отражение в Соглашении о сотрудничестве по противодействию нелегальной трудовой миграции из третьих государств, заключенном 19 ноября 2010 г.[6] В документе предусмотрено осуществление взаимодействия по таким направлениям, как разработка и реализация согласованной политики по противодействию нелегальной трудовой миграции; осуществление согласованных мер в отношении нелегальных трудящихся-мигрантов, физических и юридических лиц,

---

[1] Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

[2] Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

[3] Информ. бюллетень Межпарламентской Ассамблеи государств – участников СНГ. 2007. № 41.

[4] Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

[5] http://pravo.levonevsky.org (дата обращения: 11.08.2016).

[6] Бюллетень международных договоров. 2013. № 6.

организующих и/или оказывающих содействие нелегальной трудовой миграции.

18 октября 2011 г. было заключено Соглашение о Единой системе учета граждан третьих государств и лиц без гражданства, въезжающих на территории государств – участников СНГ[1], и утверждены Технические требования к Единой системе учета граждан третьих государств и лиц без гражданства, въезжающих на территории государств – участников СНГ; Техническое задание на Единую систему учета граждан третьих государств и лиц без гражданства, въезжающих на территории государств – участников СНГ; Единый перечень учетных данных.

Соглашение отразило отличительную особенность современных миграционных процессов – их ярко выраженный транснациональный характер, когда перемещение даже одного лица очень часто затрагивает территориальное пространство нескольких государств.

На совместную деятельность в этом направлении стран – участниц СНГ с учетом интересов каждой из них ориентирует Концепция общего миграционного пространства государств – участников СНГ, принятая 17 мая 2012 г.[2]

10 октября 2014 г. принята Программа сотрудничества государств – участников СНГ в противодействии незаконной миграции на 2015–2019 годы[3], предусматривающая направление основных усилий на формирование общего рынка труда, создание правовых, экономических и организационных условий для перехода к свободному перемещению рабочей силы, с обеспечением безопасности в регионе и защиты как национальных трудовых рынков, так и прав трудящихся-мигрантов.

О развитии интеграционных начал в формировании международного рынка труда может свидетельствовать Решение Совета глав государств СНГ от 16 октября 2015 г. «О правовом обеспечении миграционных процессов в Содружестве Независимых Государств»[4].

В документе сказано о создании в рамках СНГ международно-правовой базы, регламентирующей основные права и свободы мигрантов, обращено внимание на потребность в совершенствовании договорно-правовой базы СНГ и его государств-участников в указанной сфере в целях дальнейшей гармонизации и сближения законодательства. Предусмотрена подготовка пакета различных законопроектов, включающих проект Рекомендаций по развитию миграции, осуществляемой с целью обучения и стажировки граждан государств – участников СНГ; проект модельного закона «О миграции»; проект модельного закона

---

[1] Бюллетень международных договоров. 2012. № 6.

[2] Информ. бюллетень Межпарламентской Ассамблеи государств – участников СНГ. 2012. № 55.

[3] Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

[4] Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

«О миграции трудовых ресурсов» (новая редакция); проект модельного соглашения «Об организованном наборе граждан для осуществления временной трудовой деятельности на территории СНГ»; проект модельного соглашения «Об информационном взаимодействии в сфере миграции».

Некоторые из таких документов уже приняты. Например, постановлением МПА СНГ от 27 ноября 2015 г. № 43-5 принят модельный закон «О миграции трудовых ресурсов» (новая редакция)[1], состоящий из 13 глав и 69 статей.

Трудовая миграция определена в ст. 2 закона как «передвижение физических лиц из государства, гражданами которого они являются и в котором постоянно проживают, в другое государство с целью осуществления на его территории трудовой деятельности по найму». Указан и широкий круг лиц, к которым этот закон не применяются.

Исходя из двух видов миграционных передвижений (внутренней и внешней миграции), закреплено право граждан на внешнюю трудовую миграцию с целью осуществления трудовой деятельности по найму в порядке, установленном законодательством государства, гражданами которого они являются, и международными соглашениями, участником которых является данное государство (ст. 11 и 12).

Положения этого документа, носящие рекомендательный характер, могут использоваться в качестве модели при разработке национальных нормативных правовых документов, регулирующих внутренние и трансграничные перемещения граждан.

[1] http://www.parliament.am/library/modelayin%20orenqner/326.pdf (дата обращения: 14.08.2016).

Глава 2

ЗАКОНОДАТЕЛЬНАЯ ОСНОВА ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В ЕАЭС И ГОСУДАРСТВАХ – ЧЛЕНАХ ЕАЭС

§ 1. Законодательная основа трудовой миграции в ЕАЭС и государствах – членах ЕАЭС: общая характеристика

Вопросы миграционной политики занимают важное место в деятельности бывших союзных республик на постсоветском пространстве не только в рамках СНГ и Союзного государства Беларуси и России.

Так, в ст. 39 раздела 6 «Общий рынок труда и социальная политика» стороны Договора о создании ЕврАзЭС обязывались обеспечить свободное передвижение граждан государств – участников Договора с отменой любой дискриминации и созданием унифицированного правового режима в части трудоустройства, вознаграждения, других условий труда и занятости.

Постановлением Межпарламентского комитета Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и Таджикистана от 4 апреля 1999 г. № 8-13 был принят модельный закон «О миграции»[1].

Глава 2 «Трудовая миграция» состояла из 4 статей, содержащих, как правило, отсылки к заключаемым международным договорам, что, конечно, явно недостаточно для эффективного регулирования трудовой миграции. Предусматривалось определение порядка ее осуществления правительством государства по разрешению и под контролем уполномоченного органа и его служб на местах, если иное не было предусмотрено законодательством государства и международными договорами, ограничивалась возможность использования иностранной рабочей силы.

В Соглашении о правовом обеспечении формирования Таможенного союза и Единого экономического пространства, заключенном 26 октября 1999 г.[2], особо указывалось на необходимость гармонизации законодательства сторон, синхронизации сроков выполнения внутри-

---

[1] http://pravo.levonevsky.org/bazaby/mdogov/megd2641.htm (дата обращения: 11.08.2016).

[2] Бюллетень международных договоров. 2004. № 2.

государственных процедур при вступлении в силу международных договоров, организации обмена правовой информацией и т.д. (ст. 1). Это касалось и такой сферы, как «законодательство о рынке товаров, услуг, капитала и рабочей силы» (ст. 5).

Подписание 10 октября 2000 г. Договора об учреждении ЕврАзЭС имело своей целью решение в дальнейшем одного из основных вопросов в сфере интеграции – относительно перемещения рабочей силы. Осуществление интеграции предусмотрено было и по таким направлениям, как формирование международно-правовых основ рынка труда, сближение, гармонизация и унификация национальных законодательств в социально-гуманитарной сфере.

В этой связи следует назвать постановление МПА ЕврАзЭС от 2 ноября 2002 г. № 3-17 «О типовом проекте "О внутренней миграции"»[1], направленное на определение правовых, организационных основ внутренних миграционных процессов в странах – членах ЕврАзЭС.

В постановлении Бюро МПА ЕврАзЭС от 14 ноября 2003 г. № 5 «О законодательном регулировании миграционной политики государств – членов ЕврАзЭС»[2] было принято решение о разработке проекта Соглашения о временной трудовой деятельности граждан государств – членов ЕврАзЭС на территории государств Сообщества и высказаны конкретные предложения.

Принцип согласованной миграционной политики был предусмотрен в Соглашении о формировании Единого экономического пространства, заключенном 19 сентября 2003 г. между Россией, Украиной, Беларусью и Казахстаном[3], а позднее – и в Декларации о евразийской экономической интеграции, принятой 18 ноября 2011 г.[4] этими же государствами, за исключением Украины. В Декларации предполагалось обеспечение взаимодействия по 11 основным направлениям, в том числе в обеспечении свободы движения товаров, услуг, капитала и трудовых ресурсов на основе интеграции в вопросах миграционной политики.

Рекомендации Бюро МПА ЕврАзЭС по гармонизации законодательства государств – членов ЕврАзЭС в области предотвращения незаконной миграции от 15 ноября 2006 г.[5] указали на необходимость разработки принципов регулирования трудовой миграции и повышение трудовой мобильности населения государств-членов, обеспечение свободного перемещения граждан на основе простых и понятных всем мер контроля за миграцией населения.

---

[1] http://pravo.levonevsky.org/bazaby/mdogov/megd1255.htm (дата обращения: 11.08.2016).

[2] http://pravo.levonevsky.org/bazaby/mdogov/megd0868.htm (дата обращения: 11.08.2016).

[3] http://pravo.levonevsky.org/bazaby/mdogov/megd0902.htm (дата обращения: 11.08.2016).

[4] http://www.kremlin.ru/supplement/1091 (дата обращения: 08.08.2016).

[5] http://pandia.ru/text/79/090/1463.php (дата обращения: 10.08.2016).

В качестве цели Концепции согласованной социальной политики государств – членов ЕврАзЭС, утвержденной Решением Межгоссовета ЕврАзЭС от 18 апреля 2007 г. № 335[1], было названо создание единого социального пространства, включающего в себя свободное передвижение граждан и функционирование общего рынка труда.

Разработка правовой базы по формированию в ЕЭП согласованной миграционной политики привела к принятию различных соглашений – как двусторонних, так и многосторонних, по вопросам, облегчающим процесс интеграции в сфере миграции (об упрощенном порядке приобретения гражданства, о безвизовых поездках и т.д.)[2].

В условиях тенденции расширения трудовой миграции постановлением МПА ЕврАзЭС от 13 мая 2009 г. № 10-13 были одобрены Рекомендации по гармонизации трудового законодательства государств – членов ЕврАзЭС (на основе сравнительно-правового анализа национальных законодательств)[3].

Типовой проект законодательного акта «О трудовой миграции в государствах – членах ЕврАзЭС», принятый постановлением МПА ЕврАзЭС от 13 мая 2009 г. № 10-10[4], имел своей целью формировать не только законодательные условия для унификации и гармонизации законодательств в области трудовой миграции. Законопроект был направлен и на обеспечение равных гарантий трудовых мигрантов в социально-трудовой сфере, включая гарантии в области занятости, условий охраны и оплаты труда, социального обеспечения и социального страхования.

О необходимости взаимодействия и согласованной политики сторон, в том числе и в отношении физических и юридических лиц, организующих и/или оказывающих содействие нелегальной трудовой миграции, говорилось в Соглашении о сотрудничестве по противодействию нелегальной трудовой миграции из третьих государств, заключенном 9 ноября 2010 г. между правительствами России, Беларуси и Казахстана[5].

С 1 января 2012 г. до 1 января 2015 г. действовало Соглашение о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей, заключенное 19 ноября 2010 г. между правительствами России, Беларуси и Казахстана[6].

---

[1] http://www.evrazes.com/docs/view/67 (дата обращения: 11.08.2016).

[2] См.: *Телагисова Д. Ш.* Перспективы межгосударственных миграционных процессов в условиях ЕврАзЭС // Региональное развитие: электронный научно-практический журнал. 2014. № 1. С. 65, 66.

[3] http://pandia.ru/text/78/348/1494.php (дата обращения: 14.08.2016).

[4] http://naviny.org/2009/05/13/by25518.htm (дата обращения: 14.08.2016).

[5] http://docs.cntd.ru/document/902289299 (дата обращения: 08.08.2016).

[6] Бюллетень международных договоров. 2013. № 6. Утратило силу с 1 января 2015 г. с принятием 10 октября 2014 г. Договора о прекращении деятельности ЕврАзЭС // Официальный интернет-портал правовой информации: http://www.pravo.gov.ru 21.10.2014.

В документе указывалось, что работодатели осуществляют деятельность по привлечению трудящихся-мигрантов в государстве трудоустройства без учета ограничений по защите национального рынка труда, а трудящимся-мигрантам не требуется разрешение на осуществление трудовой деятельности на территориях государств-участников и т.д.

Типовой проект законодательного акта «О социальной защите трудящихся-мигрантов и членов их семей в государствах – членах ЕврАзЭС», принятый постановлением МПА ЕврАзЭС от 16 мая 2012 г. № 14-12[1], создал модельную основу для осуществления единой политики в рамках ЕврАзЭС в области социальной защиты трудящихся-мигрантов и членов их семей.

Постановлением МПА ЕврАзЭС от 11 апреля 2013 г. № 15-11 были одобрены Рекомендации по гармонизации национального законодательства в ЕврАзЭС по регулированию пересечения физическими лицами государственных границ государств – членов ЕврАзЭС[2].

Документ был направлен на создание общего миграционного пространства в рамках ЕврАзЭС с возможной отменой пограничного контроля на внутренних границах Союза и единой системой учета физических лиц, пересекающих внешние границы Союза.

Подписание 29 мая 2014 г. Договора о ЕАЭС как о международной организации региональной экономической интеграции служит правовой основой для формирования единого рынка на базе 4 «свобод». Имеется в виду свободное перемещение товаров, услуг, капитала и рабочей силы, требующее проведения скоординированной, согласованной или единой миграционной политики на территории государств-членов, позволяющей беспрепятственно осуществлять трудовую деятельность в любом государстве ЕАЭС. *(См. подробнее § 1 гл. 2 разд. 1 данной книги.)*

Вопросы передвижения трудовых ресурсов на территориях государств-членов урегулированы нормами Договора о ЕАЭС, обеспечивающими свободу осуществления трудовой деятельности гражданами государств-членов в любой стране Союза. Поэтому законодательную основу правового регулирования трудовой миграции в ЕАЭС составляет, прежде всего, Договор о ЕАЭС, в котором содержится раздел XXVI «Трудовая миграция».

Данный раздел состоит из трех статей: ст. 96 «Сотрудничество государств-членов в сфере трудовой миграции»; ст. 97 «Трудовая деятельность трудящихся государств-членов»; ст. 98 «Права и обязанности трудящегося государства-члена». Весьма важны и приложения к Договору о ЕАЭС, в частности Приложение № 30 «Протокол об оказании медицинской помощи трудящимся государств-членов и членам семей».

---

[1] http://naviny.org/2012/05/16/by11547.htm (дата обращения: 08.08.2016).

[2] http://naviny.org/2013/04/11/by7649.htm (дата обращения: 08.08.2016).

Договор о ЕАЭС, являясь правовой основой наднационального регулирования в рамках Союза вопросов трудовой миграции, базируется во многом на нормативных правовых актах, созданных в рамках СНГ и ЕврАзЭС, различных договорах и соглашениях.

Можно выделить два основных уровня законодательства ЕАЭС о трудовой миграции.

Первый уровень законодательства ЕАЭС о трудовой миграции (наднациональный) включает в себя: а) нормы Договора о ЕАЭС; б) международные договоры и соглашения государств – членов ЕАЭС; в) нормативные правовые акты, принимаемые наднациональными регуляторами, т.е. органами ЕАЭС.

В качестве примера других актов, составляющих право Союза (ст. 6 Договора о ЕАЭС), можно привести Решение Высшего Евразийского экономического совета от 23 декабря 2014 г. № 112 «Об утверждении индивидуальных национальных перечней ограничений, изъятий, дополнительных требований и условий в рамках Евразийского экономического союза для Республики Армения, Республики Беларусь, Республики Казахстан, Кыргызской Республики и Российской Федерации», действующее в редакции от 16 октября 2015 г.[1]

Национальные перечни ограничений, изъятий, дополнительных требований и условий в странах ЕАЭС во многом совпадают, хотя есть и различия. Но во всех государствах – членах ЕАЭС действует правило, согласно которому деятельность, на осуществление которой требуется лицензия, может осуществляться только юридическими лицами соответствующего государства или индивидуальными предпринимателями, зарегистрированными в этом государстве в установленном порядке.

Наднациональное законодательство ЕАЭС о трудовой миграции действует на всем пространстве единой территории Союза и обладает по отношению к национальному законодательству государств-членов о трудовой миграции приоритетной юридической силой.

Второй уровень законодательства ЕАЭС о трудовой миграции – национальные нормативные правовые акты, включающие в себя национальное законодательство о трудовой миграции государств – членов ЕАЭС.

Вопросы регулирования трудовой миграции, которые являются предметом национального закона, делегированы законодательным органам государств-членов непосредственно Договором о ЕАЭС в разделе XXVI «Трудовая миграция».

Национальное законодательство государств – членов ЕАЭС о трудовой миграции должно соответствовать законодательству ЕАЭС и не

[1] https://docs.eaeunion.org/ru-ru (дата обращения: 31.08.2016).

может ему противоречить, а также самостоятельно осуществлять правовое регулирование по вопросам, определенным в Договоре о ЕАЭС как компетенции органов ЕАЭС. Действие национального миграционного законодательства распространяется только на территорию данного государства.

В государствах – членах ЕАЭС основу правового регулирования трудовой миграции составляют различные правовые источники: конституции, акты международного права, многочисленные акты национального законодательства, в том числе законы о гражданстве, о въезде в государства и выезде из них и т.д., акты подзаконного характера, коллективные договоры и соглашения, локальные нормативные акты. При этом, хотя базовые механизмы регулирования трудовой миграции в значительной мере схожи, имея много пересечений, зачастую они не всегда содержат четкие, единообразно применяемые определения, например относительно миграции, в том числе и трудовой[1].

В отношении иностранцев законодательно закрепляется равенство с гражданами принимающего государства, исходя из общепризнанных принципов и норм международного права (независимо от пола, расы, языка, национальности, вероисповедания, политических или иных убеждений, происхождения, имущественного или иного положения, а также других обстоятельств). В то же время государства – члены ЕАЭС устанавливают на своей территории национальный режим осуществления иностранцами своих прав, соблюдая обычно условие, что иные правила не установлены международными договорами.

В государствах – членах ЕАЭС действуют различные международные соглашения (договоры) – как многосторонние, так и двусторонние, заключенные, как правило, в большинстве своем с Российской Федерацией. Государства, не имеющие двусторонних соглашений в области обмена рабочей силой, руководствуются многосторонними соглашениями в рамках СНГ. *(См. также § 4 гл. 2 разд. 1 данной книги.)*

Хотя основополагающие нормы о трудовой миграции и находят закрепление в ТК государств – членов ЕАЭС, в кодексах содержится лишь небольшое количество статей, посвященных трудовой миграции, носящих, как правило, отсылочный характер. Реализация таких норм происходит в специальных законах, с последующим развитием в иных актах.

В каждом из государств – членов ЕАС есть свои особенности в нормативно-правовой базе по вопросам трудовой миграции. Поэтому остановимся подробнее на законодательной основе осуществления трудовой миграции применительно к каждой из стран в составе ЕАЭС.

---

[1] См.: *Морозов П. Е.* О понятии и предмете миграционного права стран Евразийского экономического союза // Миграционное право. 2016. № 1. С. 3–6.

§ 2. Законодательная основа осуществления трудовой миграции в Российской Федерации

Конституция Российской Федерации в ст. 62 (п. 3) указывает на то, что лица, не являющиеся гражданами Российской Федерации и законно находящиеся на ее территории, пользуются правами граждан Российской Федерации, кроме случаев, установленных федеральными законами и международными договорами Российской Федерации.

Исходя из конституционных положений, в России законодательно закрепляется правовой статус иностранных граждан или лиц без гражданства в сфере труда и занятости.

Так, в ст. 11 ТК РФ предусмотрено, что на территории страны правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения с участием иностранцев, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами или международным договором Российской Федерации. Глава 50.1 «Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства» того же Кодекса посвящена некоторым вопросам заключения, изменения и прекращения трудовых договоров с иностранными работниками.

Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. № 1032-1, в редакции от 20 апреля 1996 г.[1], указывает в ст. 6, что законодательство Российской Федерации о занятости населения распространяется на иностранных граждан и лиц без гражданства, если иное не предусмотрено федеральными законами или международными договорами Российской Федерации.

В Российской Федерации нет специального закона о миграции, в том числе и трудовой, но действует базовый закон, который содержит комплексное правовое регулирование вопросов, связанных с пребыванием и работой иностранных граждан и лиц без гражданства на территории России. Это Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»[2].

Согласно ст. 2 данного Закона физическое лицо, не являющееся гражданином Российской Федерации и имеющее доказательства наличия гражданства (подданства) иностранного государства, является иностранным гражданином. Физическое лицо, не являющееся гражданином Российской Федерации и не имеющее доказательств наличия гражданства (подданства) иностранного государства, является лицом без гражданства.

В целях настоящего Закона понятие «иностранный гражданин» включает в себя понятие «лицо без гражданства», за исключением случа-

[1] СЗ РФ. 1996. № 17. Ст. 1915.

[2] СЗ РФ. 2002. № 30. Ст. 3032.

ев, когда для лиц без гражданства федеральным законом устанавливаются специальные правила, отличающиеся от правил, установленных для иностранных граждан. Поэтому термины «иностранный гражданин», «иностранец» далее будут использоваться и нами применительно также к лицу без гражданства.

Осуществляя в установленном порядке трудовую деятельность в России, иностранец приобретает статус иностранного работника: согласно ст. 2 Федерального закона о правовом положении иностранных граждан, «иностранный работник – иностранный гражданин, временно пребывающий в Российской Федерации и осуществляющий в установленном порядке трудовую деятельность».

Трудовая деятельность иностранных граждан в России осуществляется в порядке, установленном ст. 13 данного Закона (с учетом некоторых особенностей в соответствии со ст. 13.2–13.6 и 18.1), с перечислением в ст. 13 (п. 4) категорий иностранных граждан (их более 15), относительно которых действие указанного порядка не распространяется. Статья 13.3 Закона устанавливает особенности трудовой деятельности иностранных граждан, прибывших в Россию в порядке, не требующем получения визы, на основании патента, выданного в соответствии с настоящим Законом.

Применяемое в законодательстве Российской Федерации понятие «иностранный работник» можно рассматривать как синоним понятия «трудящийся-мигрант», используемого в конвенциях и рекомендациях МОТ, а также в других международных документах, в которых дается несколько определений трудящегося-мигранта, поскольку до настоящего времени не существует юридически точного определения этого понятия[1].

Наряду с указанным выше Законом необходимо назвать еще закон, определяющий особенности миграционного учета иностранных граждан при их нахождении в России. Это Федеральный закон от 18 июля 2006 г. № 109-ФЗ «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации»[2].

В Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 г., утвержденной 13 июня 2012 г. Президентом РФ[3], не дается определение понятию «миграция». Вместе с тем при отсутствии базового понятия определяется понятие «трудовая миграция», которая рассматривается в п. 5 как «временная миграция с целью трудоустройства и выполнения работ (оказания услуг)».

В Концепции в качестве одной из ее задач названа разработка дифференцированных механизмов привлечения, отбора и использования иностранной рабочей силы (подп. «б» п. 23).

---

[1] Более подр. об этом речь будет идти в следующих главах настоящего раздела.

[2] СЗ РФ. 2006. № 30. Ст. 3285.

[3] http://www.kremlin.ru (дата обращения: 11.08.2016).

Подтверждением этому может служить принятие в последние годы специальных законов относительно организации и проведения ряда мероприятий[1], в том числе и спортивного характера[2], содержащих нормы об особенностях привлечения к трудовой деятельности иностранных граждан, участвующих в таких мероприятиях.

Свидетельством использования дифференцированного подхода к определению правового статуса трудовых мигрантов может служить установление некоторых ограничительных мер, которые в основном касаются возможности иностранцев заниматься в России определенной деятельностью или занимать определенные должности.

Законодательство Российской Федерации может предусматривать некоторые ограничения в статусе иностранцев при осуществлении ими трудовой деятельности в России. Такого рода правила изложены в Индивидуальном национальном перечне ограничений, изъятий, дополнительных требований и условий в рамках ЕАЭС для Российской Федерации, утвержденном Решением Высшего Евразийского экономического совета от 23 декабря 2014 г., действующем в редакции от 16 октября 2015 г.

Так, одной из особенностей Федерального закона о правовом положении иностранных граждан является установление им в ст. 14 и 15 ограничений права на выбор трудовой деятельности. Причем сам закон, называя для иностранцев те или иные ограничения по видам труда, содержит в основном нормы отсылочного характера, которые могут содержаться не только в данном законе, но и в других федеральных законах.

В частности, иностранцы не могут находиться на государственной гражданской и муниципальной службе, не могут быть призваны на военную службу или проходить заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, не могут быть приняты на службу в органы внутренних дел Российской Федерации. Указанные лица не могут быть приняты на работу на объекты и в организации, деятельность которых связана с обеспечением безопасности страны, а также на работу по трудовому договору в каче-

---

[1] См.: гл. 2 Федерального закона от 8 мая 2009 г. № 93-ФЗ «Об организации проведения встречи глав государств и правительств стран – участников форума "Азиатско-тихоокеанское экономическое сотрудничество" в 2012 году, о развитии города Владивостока как центра международного сотрудничества в Азиатско-Тихоокеанском регионе и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СЗ РФ. 2009. № 19. Ст. 2283.

[2] См.: гл. 2 Федерального закона от 1 декабря 2007 г. № 310-ФЗ «Об организации и о проведении XXII Олимпийских зимних игр и XI Паралимпийских зимних игр 2014 года в городе Сочи, развитии города Сочи как горноклиматического курорта и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СЗ РФ. 2007. № 49. Ст. 6071; гл. 3 Федерального закона от 7 июня 2013 г. № 108-ФЗ «О подготовке и проведении в Российской Федерации чемпионата мира по футболу FIFA 2018 года, Кубка конфедераций FIFA 2017 года и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СЗ РФ. 2013. № 23. Ст. 2866.

стве лиц гражданского персонала на любые объекты и в любые организации Вооруженных Сил РФ, других войск и воинских формирований.

Имеются и другие ограничения для иностранных граждан, связанные с видами трудовой деятельности, содержанием трудовой функции и т.д. Требования к наличию российского гражданства законодательно установлены, например, для нотариуса, частных детективов и частных охранников, патентного поверенного, а также в ряде иных случаев[1].

Ряд ограничений для иностранных граждан содержит и Конституция РФ: иностранные граждане не могут быть избраны Президентом РФ (ст. 81), депутатом Государственной Думы Федерального Собрания РФ (ст. 97), быть судьями (ст. 119).

Правовое положение иностранцев в России определяется также и международными договорами Российской Федерации (ст. 3 Федерального закона о правовом положении иностранных граждан).

§ 3. Законодательная основа осуществления трудовой миграции в Республике Беларусь

Согласно ст. 11 Конституции Республики Беларусь «иностранные граждане и лица без гражданства на территории Беларуси пользуются правами и свободами и исполняют обязанности наравне с гражданами Республики Беларусь, если иное не определено Конституцией, законами и международными договорами».

В соответствии со ст. 5 Закона Республики Беларусь от 15 июня 2006 г. № 125-З «О занятости населения Республики Беларусь»[2] законодательство о занятости населения распространяется в части трудоустройства на указанные в данной статье категории иностранцев, если иное не предусмотрено Конституцией Республики Беларусь, законодательными актами или международными договорами Республики Беларусь.

Таким образом, для иностранцев, находящихся на территории Беларуси, закреплен правовой статус, равный со статусом граждан Беларуси, с распространением на иностранцев национального режима при допущении изъятий из него только посредством самой Конституции Республики Беларусь, законов или международных договоров.

Хотя в ТК Республики Беларусь есть ст. 323 «Особенности регулирования труда трудящихся-эмигрантов и трудящихся-иммигрантов», она не содержит конкретных норм, отсылая установление таких особенностей к законодательству и международным договорам.

В этой связи следует назвать прежде всего Закон Республики Беларусь от 4 января 2010 г. № 105-З «О правовом положении иностранных

---

[1] Подр. об этом см.: *Скачкова Г. С.* Труд иностранцев в России: правовое регулирование: науч.-практ. пособие. М., 2006.

[2] Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2006. № 94. 2/1222.

граждан Республики Беларусь»[1], которым решен ряд вопросов в сфере миграционных отношений.

Для определения объема прав и порядка их реализации имеет значение правовой статус иностранца, т.е. отнесение иностранца к лицам, получившим право на постоянное проживание, временное проживание, или вхождение его в категорию лиц, временно пребывающих в Беларуси. Иностранные граждане, получившие в установленном порядке разрешение на постоянное проживание в Беларуси, в соответствии с ч. 1 ст. 10 указанного Закона имеют право заниматься трудовой и предпринимательской деятельностью наравне с гражданами Беларуси в порядке, установленном законодательными актами Республики Беларусь, с учетом некоторых ограничений, определенных данным Законом.

Относительно других категорий иностранцев их право заниматься трудовой и предпринимательской деятельностью наравне с гражданами Республики Беларусь закреплено в ст. 11 этого Закона с некоторой оговоркой, согласно которой «порядок реализации этого права определяется специальными законодательными актами Республики Беларусь».

Таким законодательным актом является Закон Республики Беларусь от 30 декабря 2010 г. № 225-З «О внешней трудовой миграции»[2].

В законодательстве Республики Беларусь, как и в российском законодательстве, не дается определение термину «миграция». В Законе Республики Беларусь «О внешней трудовой миграции» раскрывается только понятие «внешняя трудовая миграция», а также определяются понятия «трудящийся-эмигрант», «трудящийся-иммигрант».

Согласно ст. 1 данного Закона, «внешняя трудовая миграция – выезд из Республики Беларусь для трудоустройства и осуществления трудовой деятельности по трудовому договору в государстве трудоустройства, а также въезд в Республику Беларусь для трудоустройства и осуществления трудовой деятельности по трудовому договору и осуществление такой деятельности в Республике Беларусь».

«Трудящийся-иммигрант – иностранец, не имеющий разрешения на постоянное проживание в Республике Беларусь, въехавший в Республику Беларусь для трудоустройства и осуществления трудовой деятельности по трудовому договору у нанимателя Республики Беларусь либо осуществляющий такую деятельность в Республике Беларусь».

Таким образом, для трудящегося-мигранта является определяющим наличие таких обстоятельств, как: а) временный характер его пребывания в Беларуси с целью осуществления трудовой деятельности либо б) осуществление трудовой деятельности в период временного его пребывания (проживания) в Беларуси.

---

[1] Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2010. № 15. 2/1657.

[2] Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2011. № 4. 2/1777.

Законодатель, определяя сферу действия Закона Республики Беларусь «О внешней трудовой миграции», исключил из нее в ст. 2 отношения, связанные с трудоустройством и осуществлением трудовой деятельности в Беларуси некоторых категорий иностранцев (всего их названо 10), не имеющих разрешения на постоянное проживание в Беларуси. В их числе указаны и лица, трудоустраивающимися в ином порядке, определенном международными договорами Республики Беларусь.

Согласно ст. 22 Закона Республики Беларусь «О внешней трудовой миграции», трудовая деятельность в Беларуси осуществляется трудящимися-иммигрантами в соответствии с трудовым законодательством Республики Беларусь с учетом особенностей, установленных настоящим Законом и другими актами законодательства Республики Беларусь, в том числе международными договорами Республики Беларусь.

При осуществлении трудовой деятельности в Республике Беларусь трудящимся-иммигрантам гарантируются права в сфере труда: равное с гражданами и иностранцами, постоянно проживающими в Республике Беларусь, вознаграждение за труд равной ценности; выплаты, предусмотренные законодательными актами Республики Беларусь для граждан и иностранцев, постоянно проживающих в Республике Беларусь, в связи с утратой ими здоровья, профессиональной трудоспособности или их смертью вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Ряд норм Закона Республики Беларусь «О внешней трудовой миграции» посвящено определению основных прав и обязанностей нанимателя Республики Беларусь, что должно позволить создать условия для занятия трудящимися-иммигрантами трудовой деятельностью в Республике Беларусь.

Законодательство Республики Беларусь, как и законодательство Российской Федерации, предусматривает некоторые ограничения в статусе трудовых мигрантов при осуществлении ими трудовой деятельности.

Ограничения, касающиеся иностранцев всех категорий, связаны с запретом трудовым мигрантам занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью. Например, в соответствии со ст. 19 Закона Республики Беларусь «О правовом положении иностранных граждан Республики Беларусь» иностранцы не могут избирать и быть избранными в выборные государственные органы Беларуси, не могут занимать должности, назначение на которые в соответствии с законодательством Республики Беларусь связано с принадлежностью к белорусскому гражданству (ст. 20).

В частности, иностранцам запрещено быть государственными служащими, прокурорскими работниками, судьями, государственными

и частными нотариусами, работниками Комитета государственного контроля Республики Беларусь и его территориальных органов, сотрудниками органов внутренних дел, работниками органов финансовых расследований, адвокатами, поступать на службу в таможенные органы Республики Беларусь, быть принятыми на дипломатическую службу.

Имеются и другие ограничения для иностранных граждан, связанные с видами трудовой деятельности, содержанием трудовой функции и т.д. Такого рода правила изложены в Индивидуальном национальном перечне ограничений, изъятий, дополнительных требований и условий в рамках ЕАЭС для Республики Беларусь, утвержденном Решением Высшего Евразийского экономического совета от 23 декабря 2014 г., действующем в редакции от 16 октября 2015 г.

Тем самым обеспечивается реализация одного из принципов осуществления внешней трудовой миграции – защита рынка труда Беларуси, закрепленного в ст. 3 Закона Республики «О правовом положении иностранных граждан Республики Беларусь».

Свидетельством этому может служить и положение ст. 23 Закона Республики Беларусь «О внешней трудовой миграции», допускающей осуществление трудящимися-иммигрантами трудовой деятельности в Беларуси, если занятие свободных рабочих мест (вакансий) не может быть обеспечено гражданами и иностранцами, постоянно проживающими в Беларуси.

Характеризуя трудовые права граждан Республики Беларусь в сфере труда, нельзя не отметить действие соответствующих соглашений (надгосударственных актов) с Российской Федерацией. Имеются в виду:

- Соглашение между Правительством Республики Беларусь и Правительством Российской Федерации о трудовой деятельности и социальной защите граждан Республики Беларусь, работающих на территории Российской Федерации, и граждан Российской Федерации, работающих на территории Республики Беларусь, от 24 сентября 1993 г.;
- Решение Высшего Совета Сообщества Беларуси и России от 22 июня 1996 г. № 4 «О равных правах граждан на трудоустройство, оплату труда и предоставление других социально-трудовых гарантий».

Вышеуказанные соглашение и решение предоставляют гражданам Союзного государства несколько больший объем прав в сфере труда по сравнению с гражданами остальных государств – членов ЕАЭС даже после вступления Договора о ЕАЭС в юридическую силу[1].

[1] См.: *Давлетгильдеев Р. Ш.* Международно-правовое регулирование труда на региональном уровне. Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Казань, 2016. С. 40.

§ 4. Законодательная основа осуществления трудовой миграции в Республике Казахстан

В законодательстве Республики Казахстан с 2007 г. не употребляется термин «иностранный гражданин», замененный на термин «иностранец»[1], поэтому при характеристике правового статуса указанных лиц используется словосочетание «иностранцы и лица без гражданства».

В ст. 12 Конституции Республики Казахстан предусмотрено, что «иностранцы и лица без гражданства пользуются в Республике правами и свободами, а также несут обязанности, установленные для граждан, если иное не предусмотрено Конституцией, законами и международными договорами».

Таким образом, для иностранцев и лиц без гражданства, законно находящихся на территории Казахстана, конституционно закреплен правовой статус в сфере труда, равный со статусом его граждан, с распространением на иностранцев и лиц без гражданства национального режима при допущении изъятий из него только посредством законов Республики Казахстан и международными договорами.

Особенности правового статуса иностранцев в сфере труда нашли свое отражение в ряде законов Республики Казахстан.

Закон Республики Казахстан от 6 апреля 2016 г. № 482-V «О занятости населения»[2], указывая в ст. 2, что законодательство Республики Казахстан о занятости населения распространяется на иностранцев и лиц без гражданства, проживающих в Республике Казахстан, не содержит для них каких-либо ограничений.

Основы правового статуса иностранцев и лиц без гражданства изложены в Законе Республики Казахстан от 19 июня 1995 г. № 2337 «О правовом положении иностранцев»[3], с использованием термина «иностранец» без выделения особенностей правового статуса лиц без гражданства. В целях настоящего Закона понятие «иностранец» включает в себя понятие «лицо без гражданства» (ст. 29), особых правил для которого не установлено.

Часть 1 ст. 3 данного Закона воспроизводит фактически конституционные положения, говоря о том, что «иностранцы в Республике Казахстан имеют все права и свободы, а также несут все обязанности, установленные Конституцией, законами и международными договорами Республики Казахстан, за исключением случаев, предусмотренных законами и международными договорами Республики Казахстан».

---

[1] См.: Закон Республики Казахстан от 12 января 2007 г. № 227 «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам регулирования миграционных процессов» // Ведомости Парламента Республики Казахстан. 2007. № 3. Ст. 23.

[2] http://kodeksy-kz.com/ka/o_zanyatosti_naseleniya.htm (дата обращения: 20.08.2016).

[3] Ведомости Верховного Совета Республики Казахстан. 1995. № 9–10. Ст. 68.

В Республике Казахстан иностранцы делятся на две группы: временно пребывающие и постоянно проживающие. В отношении иностранцев, постоянно проживающих в Республике Казахстан, установлено, что в трудовых отношениях они имеют те же права и несут те же обязанности, что и граждане Республики Казахстан.

В разделе II указанного выше Закона, посвященного основным правам, свободам и обязанностям иностранцев в Республике Казахстан, содержится ст. 6 «Трудовая деятельность и отдых».

В начале данной статьи сказано, что «иностранцы могут осуществлять трудовую деятельность в Республике Казахстан на основании и в порядке, установленными законодательством и международными договорами Республики Казахстан». Но затем указано, что в целях обеспечения реализации конституционного права граждан Республики Казахстан на свободу труда законодательными актами могут быть установлены ограничения по осуществлению трудовой деятельности иностранцев в Республике Казахстан. И такие ограничения приведены.

Так, иностранцы не могут назначаться на отдельные должности или заниматься определенным видом трудовой деятельности, если в соответствии с законодательством Республики Казахстан назначение на эти должности или занятие таким видом деятельности связаны с принадлежностью к гражданству Республики Казахстан, что определяется в специальных законах.

Например, это касается главного редактора средства массовой информации, адвоката и помощника адвоката, патентного поверенного, осуществления деятельности и операций в сфере ядерной энергетики и обращения с радиоактивными отходами и т.д. Такого рода правила изложены в Индивидуальном национальном перечне ограничений, изъятий, дополнительных требований и условий в рамках ЕАЭС для Республики Казахстан, утвержденном Решением Высшего Евразийского экономического совета от 23 декабря 2014 г., действующем в редакции от 16 октября 2015 г.

Нельзя не обратить внимание на происходящие в последние годы перемены в миграционной политике Казахстана, повлекшие законодательное их закрепление.

Так, в целях решения проблем трудовой миграции усиливается контроль за миграционными потоками из сопредельных государств, проводятся мероприятия по сокращению эмиграционного оттока с предоставлением местной квалифицированной рабочей силе приоритетного доступа на национальный рынок труда путем создания благоприятных условий для удержания отечественных квалифицированных кадров[1].

---

[1] См.: постановление Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2013 г. № 1593 «О Комплексном плане по решению проблем миграции, усилению контроля за миграционными потоками из сопредельных государств, созданию благоприятных условий для отечественных квалифицированных кадров с тем, чтобы не допустить их чрезмерного оттока на зарубежные рынки труда, на 2014–2016 годы» // http://egov.kz/cms/ru/law/list/P1300001593 (дата обращения: 03.09.2016).

Об этом, в частности, свидетельствуют и положения Закона Республики Казахстан от 22 июля 2011 г. № 477-10 ЗРК «О миграции населения»[1], ориентированного в большей мере на регламентацию внутренней трудовой миграции, а также переселения в страну этнических казахов, постоянно проживающих за рубежом. Относительно внешней трудовой миграции упор сделан на привлечение высококвалифицированной иностранной рабочей силы.

Данный Закон указывает в ст. 1, что «мигрант – лицо, въехавшее в Республику Казахстан и выехавшее из Республики Казахстан, а также переселяющееся внутри Республики Казахстан вне зависимости от причин и длительности». Трудовая миграция рассматривается как «временное перемещение физических лиц из других государств в Республику Казахстан и из Республики Казахстан, а также внутри государства для осуществления трудовой деятельности». В ст. 2 Закона установлен приоритет норм международного договора, ратифицированного Республикой Казахстан, перед правилами, предусмотренными в настоящем Законе.

В Законе о миграции населения регулированию внешней трудовой миграции посвящена гл. 6 «Иммиграция с целью осуществления трудовой деятельности», состоящая из 11 статей.

Иммигранты, прибывающие с целью осуществления трудовой деятельности, делятся в ст. 34 данного Закона на 4 категории: 1) иностранные работники – иммигранты, прибывшие или привлекаемые работодателями для осуществления трудовой деятельности на территории Республики Казахстан, в том числе в рамках внутрикорпоративного перевода (относительно них действуют особые правила, установленные в странах – членах Всемирной торговой организации); 2) бизнес-иммигранты – иммигранты, прибывшие с целью осуществления предпринимательской деятельности в соответствии с законодательством Республики Казахстан; 3) сезонные иностранные работники – иммигранты, привлекаемые на работу работодателями для выполнения сезонных работ, которые в силу климатических или иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), но не более одного года; 4) трудовые иммигранты – иммигранты, прибывшие в Республику Казахстан в качестве домашних работников с целью выполнения работ (оказания услуг) у работодателей – физических лиц в домашнем хозяйстве на основании разрешения трудовому иммигранту.

Таким образом, внутри одного вида иммиграции – с целью осуществления трудовой деятельности – выделены 4 категории лиц в зависимости от характера деятельности, определяющей различные правила с учетом специфики правового статуса представителей каждой из таких категорий. Тем самым Закон о миграции населения использует дифференцированный подход государства к регулированию различных видов

[1] Ведомости Парламента Республики Казахстан. 2011. № 16. Ст. 127.

иммиграции, провозглашенный в ст. 4 как один из основных принципов государственной политики Казахстана в этой области.

Порядок и условия трудоустройства в Республике Казахстан иностранных работников регулируется ТК Республики Казахстан с учетом особенностей, предусмотренных Правилами и условиями выдачи разрешений иностранному работнику на трудоустройство и работодателям на привлечение иностранной рабочей силы, утвержденными постановлением Правительства Республики Казахстан от 13 января 2012 г. № 45[1].

Согласно указанным Правилам, начиная с 1 января 2015 г. не требуется оформление разрешений для лиц, являющихся гражданами государств – членов ЕАЭС.

В ряде статей ТК Республики Казахстан содержатся некоторые ограничения трудовых прав иностранцев из стран ЕАЭС, новая редакция таких статей действует с 1 января 2017 г.

Назовем прежде всего положения ст. 26 «Запреты и ограничения на заключение трудового договора и трудоустройство», согласно которым не допускается заключение трудового договора, в частности, с иностранцами и лицами без гражданства, временно пребывающими на территории Республики Казахстан, в случае несоблюдения ограничений или изъятий, установленных законами Республики Казахстан.

С 1 января 2017 г. в подп. 1 п. 1 ст. 57 ТК Республики Казахстан предусмотрено прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, «при отзыве местными исполнительными органами разрешений иностранному работнику на трудоустройство либо на привлечение иностранной рабочей силы либо истечении срока действия вида на жительство».

Указанные выше положения с указанием на разрешительные документы не применимы к трудовым мигрантам в государствах – членах ЕАЭС (п. 1 ст. 97 Договора о ЕАЭС).

Вместе с тем истечение срока действия вида на жительство может явиться основанием для прекращения трудового договора с такими иностранцами, поскольку наступление данного обстоятельства свидетельствует о прекращении действия законного основания для нахождения трудового мигранта на территории Республики Казахстан.

---

[1] См.: постановление Правительства Республики Казахстан от 13 января 2012 г. № 45 «Об утверждении Правил установления квоты на привлечение иностранной рабочей силы в Республику Казахстан, Правил и условий выдачи разрешений иностранному работнику на трудоустройство, а также работодателям на привлечение иностранной рабочей силы и иностранных работников, переводимых в рамках внутрикорпоративного перевода, и о внесении изменения в постановление Правительства Республики Казахстан от 19 июня 2001 года № 836 «О мерах по реализации Закона Республики Казахстан от 23 января 2001 года «О занятости населения» // Собрание актов Президента Республики Казахстан и Правительства Республики Казахстан. 2012. № 23. Ст. 323.

В ст. 60 ТК Республики Казахстан названы случаи прекращения трудового договора вследствие нарушения условий заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения трудовых отношений.

В числе таких случаев в предусматриваемой с 1 января 2017 г. редакции подп. 3 п. 1 данной статьи указывается «заключение трудового договора с иностранцами и лицами без гражданства без получения в установленном порядке разрешений иностранному работнику на трудоустройство либо на привлечение иностранной рабочей силы или без соблюдения ограничений или изъятий, установленных законами Республики Казахстан».

Таким образом, и здесь с учетом требований п. 1 ст. 97 Договора о ЕАЭС несоблюдение ограничений или изъятий, установленных законами Республики Казахстан, может явиться основанием для прекращения трудового договора с трудящимся государства – члена ЕАЭС по указанному выше основанию.

§ 5. Законодательная основа осуществления трудовой миграции в Республике Армения

В установленном Конституцией Республики Армения порядке иностранные граждане и лица без гражданства вправе иметь собственность на территории Республики Армении; работать; осуществлять предпринимательскую деятельность на территории Республики Армения и т.д. (ст. 32, 33.1).

В ч. 1 ст. 43 Конституции Республики Армения содержится положение о том, что основные права и свободы человека и гражданина, закрепленные в перечисляемых затем статьях, могут ограничиваться только законом. При этом, как сказано в ч. 2 данной статьи, «ограничения основных прав и свобод человека и гражданина не могут превышать пределы, установленные международными обязательствами Республики Армения».

Подобные нормы в определенной мере нашли свое отражение в ряде законов Республики Армения, среди которых следует назвать прежде всего Закон Республики Армения от 28 декабря 2013 г. № ЗР-152 «О занятости»[1].

Так, в ст. 3 Закона Армении «О занятости» предусмотрено, что проживающие в Республике Армения иностранные граждане и лица без гражданства, как и граждане Республики Армения, имеют право на выбор между занятостью и незанятостью, за исключением случаев, установленных законами Республики Армения. Занятость указанных лиц регулируется настоящим Законом, другими законами Республики Армения и международными договорами Республики Армения. При

[1] Официальные ведомости Республики Армения. 2013. № 73 (1013). Ст. 1186.14.

этом государственное регулирование занятости проживающих в Республике Армения иностранных граждан и лиц без гражданства, как и граждан Республики Армения, осуществляется посредством социального обеспечения. В п. 5 ст. 11 данного Закона в качестве одной из целей государственной политики занятости населения названо «обеспечение свободной миграции (внутренней и внешней) рабочей силы», реализуемой и посредством ряда норм ТК Республики Армения.

Так, в ТК Армении в качестве цели трудового законодательства указано установление государственных гарантий трудовых прав и свобод физических лиц – граждан Республики Армения, иностранных граждан, лиц без гражданства (ст. 2). Иностранное право применяется к существующим в Республике Армения трудовым отношениям, если это предусмотрено международными договорами или законом Республики Армения (ст. 8). Если международным договором Республики Армения установлены иные нормы, чем предусмотренные настоящим Кодексом, применяются нормы договора (ст. 9). Иностранные граждане, лица без гражданства в Республике Армения имеют такую же правоспособность, какую имеют граждане Республики Армения, если законом не предусмотрено иное (ст. 15).

Более подробно подобные нормы нашли свое отражение в Законе Республики Армения от 16 января 2007 г. № ЗР-47 «Об иностранных лицах»[1].

Закрепляя в ст. 5 принципы правового положения иностранцев в Республике Армения, этот Закон указывает, что данные лица имеют права, свободы и обязанности наравне с гражданами Республики Армения, если Конституцией Республики Армения, законами и международными договорами Республики Армения не предусмотрено иное (п. 1). Иностранцы несут ответственность наравне с гражданами Республики Армения, за исключением случаев, предусмотренных международными договорами Республики Армения (п. 3).

В Законе «Об иностранных лицах» содержится гл. 4 «Работа иностранных лиц в Республике Армения», состоящая из 8 статей (ст. 22–29).

В п. 1 ст. 22 говорится о праве таких лиц свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности, заниматься экономической деятельностью, не запрещенной законодательством Республики Армения, с соблюдением ограничений, установленных законодательством Республики Армения. При этом гарантируется принцип равноправия сторон трудовых отношений, установленный ТК Республики Армения, независимо от их пола, расы, национальности, языка, гражданства и иных обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

---

[1] Официальные ведомости Республики Армения. 2007. № 6 (530). Ст. 109.

Затем в данной статье речь идет о разрешительном порядке вступления иностранных лиц в трудовые отношения, предусматривающем учет потребностей рынка труда в Республике Армения.

В последующих статьях данного Закона речь идет преимущественно о вопросах, связанных с получением иностранным лицом разрешения на работу, с исключениями из этого правила, изложенными в ст. 23, среди которых в п. «з» названы специалисты или другие лица, прибывающие на основе международных договоров Республики Армения. В числе таких лиц в рамках Договора о ЕАЭС могут быть и граждане государств – членов ЕАЭС.

В Законе «Об иностранных лицах» не содержится указания на конкретные ограничения в труде применительно к иностранным лицам, которые устанавливаются специальными законами Республики Армения. Например, это касается нотариуса и стажера нотариуса, адвоката, телохранителя и охранника и др. Иностранное лицо не может быть выбранным в государственные органы и органы местного самоуправления, работать на государственной службе и т.д.

Такого рода правила изложены в Индивидуальном национальном перечне ограничений, изъятий, дополнительных требований и условий в рамках ЕАЭС для Республики Армения, утвержденном Решением Высшего Евразийского экономического совета от 23 декабря 2014 г., действующем в редакции от 16 октября 2015 г.

Законодательство Республики Армения не содержит понятия миграции, в том числе и трудовой, хотя в Концепции государственного регулирования миграции Республики Армения, одобренной решением Правительства Республики Армения от 30 декабря 2010 г. № 51[1], в качестве приоритетного направления рассматривается такая область миграции, как трудовая эмиграция. Соответственно, в законодательстве нет и понятия трудового мигранта: применительно к иностранному работнику используется термин «иностранное лицо».

Закон «Об иностранных лицах», указывая на борьбу с незаконной миграцией, имеет в виду иностранцев, прибывших в Республику Армения незаконным путем, о чем свидетельствует содержание п. 2 ст. 29 данного Закона.

В целях предоставления иностранным работникам четкой информации уполномоченный орган государственного управления Республики Армения в области труда и занятости иностранных лиц оказывает им бесплатную помощь и бесплатные услуги, проводит консультации по противодействию дезинформации. Указанный орган обязан предоставлять иностранному лицу до его въезда в Республику Армения бесплатную консультацию по положениям трудового

[1] См.: Армения. Базовый миграционный профиль. Международный центр по развитию миграционной политики (МЦРМП). Прага, 2014. С. 60–64.

договора, заключенного между ним и работодателем, а также проверять их фактическое соответствие после его въезда в Республику Армения.

Для правового положения иностранцев в сфере труда в Республике Армения является характерным обстоятельное изложение в Законе «Об иностранных лицах» вопросов, связанных с нарушением правил их пребывания в стране, что может повлечь за собой депортацию (ст. 30–36), задержание (ст. 37) или арест иностранных лиц (ст. 38) в случае нарушения настоящего Закона. Но есть и нормы по защите прав указанных лиц (ст. 39, 41).

§ 6. Законодательная основа осуществления трудовой миграции в Кыргызской Республике

Конституция Кыргызской Республики устанавливает в ст. 14, что «иностранцы и лица без гражданства пользуются в Кыргызской Республике правами и свободами граждан, а также несут обязанности на основании, условиях и в порядке, предусмотренных в законах, межгосударственных договорах и соглашениях».

Как предусмотрено затем в ст. 17 Основного закона страны, «ограничения в осуществлении прав и свобод допускаются Конституцией и законами Кыргызской Республики лишь в целях обеспечения прав и свобод других лиц, общественной безопасности, защиты конституционного строя. При этом существо конституционных прав и свобод не может быть затронуто».

Так, согласно п. 5 ст. 52 Конституции граждане Кыргызской Республики, имеющие иное гражданство, не вправе занимать политические, государственные должности и должности судей. Данное ограничение может быть установлено законом и для других государственных должностей.

Конституционные положения о правовом статусе иностранцев в сфере трудовых отношений реализуются в нескольких специальных законах.

Основополагающие нормы о труде иностранцев содержатся в Законе Кыргызской Республики от 14 декабря 1993 г. № 1296-XII «О правовом положении иностранных граждан в Кыргызской Республике»[1].

Принципы правового положения иностранных граждан в Кыргызской Республике, закрепляемые в ст. 3 данного Закона, не только воспроизводят конституционные нормы о правовом статусе иностранцев.

В этой статье сказано также, что «иностранные граждане в Кыргызской Республике равны перед законом независимо от пола, расы, языка, инвалидности, этнической принадлежности, вероисповедания, возрас-

[1] Ведомости Жогорку Кенеша Кыргызской Республики. 1994. № 3. Ст. 68.

та, политических или иных убеждений, образования, происхождения, имущественного или иного положения, а также других обстоятельств». При этом указано, что «использование иностранными гражданами в Кыргызской Республике своих прав и свобод не должно наносить ущерб правам и законным интересам граждан Кыргызской Республики и других лиц, интересам общества и государства».

В отношении граждан тех государств, в которых имеются специальные ограничения прав и свобод граждан Кыргызской Республики, ст. 3 предусматривает возможность установления законодательными актами республики ответных ограничений.

Особо следует остановиться на гл. II указанного выше Закона, закрепляющей основные права, свободы и обязанности иностранных граждан в Кыргызской Республике.

В ст. 7 «Трудовая деятельность» сказано, что иностранные граждане, постоянно проживающие в Кыргызской Республике, могут работать в качестве рабочих и служащих на предприятиях, в учреждениях и организациях или заниматься иной трудовой деятельностью на основаниях и в порядке, установленных для граждан Кыргызской Республики.

Временно пребывающие иностранные граждане могут заниматься трудовой деятельностью, если это совместимо с целями и сроками их пребывания в Кыргызской Республике или если на то получено соответствующее разрешение органов внутренних дел.

Иностранные граждане не могут назначаться на отдельные должности или заниматься определенной трудовой деятельностью, если в соответствии с законодательством назначение на эти должности или занятие такой деятельностью связаны с принадлежностью к гражданству Кыргызской Республики.

Иностранные граждане пользуются правами и несут обязанности в трудовых отношениях наравне с гражданами республики».

Закон Кыргызской Республики от 3 августа 2015 г. № 214 «О содействии занятости населения»[1], определяя в ст. 1 состав национального законодательства о содействии занятости населения, не называет круг лиц, на которых распространяется его действие. В то же время одновременно указывается о действии иных нормативных правовых актов, принимаемых в соответствии с настоящим Законом, и вступивших в установленном законом порядке в силу международных договоров, участницей которых является Кыргызская Республика.

ТК Кыргызстана, предусматривая в ст. 3 верховенство действия международных договоров, называет условия для этого: «...если международными договорами, ратифицированными Кыргызской Республикой, установлены более благоприятные для работника правила, чем

[1] Эркин Тоо. 2015. № 80. 21 авг.

предусмотренные законами и иными нормативными правовыми актами Кыргызской Республики».

В ст. 7 ТК Кыргызстана «Применение законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к иностранным гражданам и лицам без гражданства, а также к гражданам Кыргызской Республики, работающим в организациях, принадлежащих иностранным юридическим лицам» закреплены ограничения относительно труда иностранцев.

Так, данная статья предусматривает применение настоящего Кодекса и иных трудоправовых норм к иностранным гражданам и лицам без гражданства, если иное не установлено законом Кыргызской Республики или международным договором.

Например, это касается адвоката, частного нотариуса (если это применимо при условии членства страны в ВТО), патентного поверенного, судебного эксперта и др.

Такого рода правила изложены в Индивидуальном национальном перечне ограничений, изъятий, дополнительных требований и условий в рамках ЕАЭС для Кыргызской Республики, утвержденном Решением Высшего Евразийского экономического совета от 23 декабря 2014 г., действующем в редакции от 16 октября 2015 г.

В Кыргызстане миграционная сфера на уровне законодательства относительно труда иностранных граждан регулируется также еще и специальными законами: Законом Кыргызской Республики от 17 июля 2000 г. № 61 «О внешней миграции»[1] и Законом Кыргызской Республики от 13 января 2006 г. № 4 «О внешней трудовой миграции»[2].

«Трудящийся-мигрант», как сказано в ст. 1 Закона «О внешней трудовой миграции», – «лицо, имеющее урегулированный статус и занимающееся трудовой деятельностью в государстве, гражданином которого оно не является». В данной статье дано также определение некоторым категориям трудящихся-мигрантов (незаконный трудящийся-мигрант, приграничный трудящийся-мигрант).

Законы о миграции, наряду с рассмотренными нами ранее другими законами, содержат ряд норм, связанных с трудовой деятельностью граждан государств – членов ЕАЭС.

Например, ст. 20 Закона о внешней миграции предоставляет в ч. 1 иностранцам право свободно передвигаться по территории Кыргызской Республики, открытой для их посещения. Что же касается других территорий, то в ч. 2 данной статьи установлено, что «в местностях, закрытых для посещения иностранных граждан и лиц без гражданства, въезд и передвижение осуществляются только по

[1] Ведомости Жогорку Кенеша Кыргызской Республики. 2000. № 7. Ст. 371.

[2] Ведомости Жогорку Кенеша Кыргызской Республики. 2006. № 1. Ст. 6.

разрешению уполномоченного государственного органа в сфере регистрации населения».

Исходя из приведенных положений, можно сделать вывод о том, что такие ограничения установлены применительно ко всем категориям иностранцев, в том числе и к прибывающим в Кыргызскую Республику из государств – членов ЕАЭС, отвечая тем самым требованиям п. 2 ст. 97 Договора о ЕАЭС.

Такому выводу не препятствует положение подп. 5 ч. 2 ст. 8 Закона Кыргызстана «О внешней миграции» с указанием в нем относительно случаев освобождения иностранцев от регистрации документов, удостоверяющих личность, тех граждан иностранных государств, в отношении которых действует безвизовый режим, если срок их пребывания в Кыргызской Республике не превышает 60 дней (для граждан Российской Федерации и Республики Казахстан – 90 дней).

Согласно ст. 29 Закона о внешней миграции, определяющей условия пребывания в Кыргызской Республике иностранных граждан и лиц без гражданства, прибывших в Кыргызскую Республику в порядке трудовой миграции, не связанной с переменой гражданства, они должны иметь постоянное место жительства за пределами Кыргызской Республики.

Анализируя законодательство Кыргызской Республики относительно трудовой миграции иностранцев, нельзя не заметить, что правовая регламентация ряда вопросов в этой области осуществляется с использованием норм сразу нескольких законов, нет четкости в разграничении предметов регулирования указанных законов, нормы которых не всегда согласованы между собой, дублируя зачастую друг друга.

Например, правовые основы трудовой деятельности иностранцев закреплены в ст. 7 Закона «О правовом положении иностранных граждан в Кыргызской Республике». А само понятие «трудовая деятельность» раскрывается в ст. 1 Закона о внешней трудовой миграции.

Особенно пересекаются положения двух законов о миграции.

Так, согласно ст. 1 Закона о внешней миграции, «трудовая миграция — добровольное перемещение на законном основании физических лиц, постоянно проживающих на территории Кыргызской Республики, за пределы Кыргызской Республики, а также иностранных граждан и лиц без гражданства, постоянно проживающих вне пределов Кыргызской Республики и прибывающих на территорию Кыргызской Республики с целью осуществления ими оплачиваемой временной или постоянной трудовой деятельности».

В то же время, согласно ст. 1 Закона о внешней трудовой миграции, «внешняя трудовая миграция – добровольный выезд на законном основании граждан Кыргызской Республики за ее пределы, а также въезд иностранных граждан и лиц без гражданства на

территорию Кыргызской Республики с целью осуществления ими трудовой деятельности».

Можно надеяться, что несостыковки в законодательстве Кыргызской Республики относительно трудовой миграции будут со временем устранены. Этому должно способствовать принятие Программы содействия занятости населения и регулирования внутренней и внешней трудовой миграции до 2020 года, а также Плана мероприятий по реализации этой Программы, утвержденных постановлением Правительства Кыргызской Республики от 6 сентября 2013 г. № 485[1].

Одно из основных направлений данной Программы – формирование и развитие эффективной системы государственного регулирования трудовой миграции путем совершенствования законодательства, предоставления услуг гражданам Кыргызской Республики, желающим осуществлять трудовую деятельность за рубежом.

Характеристика законодательства Кыргызстана по вопросам трудовой миграции была бы неполной без указания на действие Закона Кыргызской Республики от 17 марта 2005 г. № 55 «О предупреждении и борьбе с торговлей людьми»[2].

В ст. 1 данного Закона содержится понятие принудительного труда как «выполнение любой работы или оказание услуг под угрозой наказания, на выполнение которых лицо добровольно не давало согласия». Рабство определяется как «состояние или положение лица, в отношении которого осуществляются некоторые или все правомочия, присущие праву собственности».

Государственная политика в сфере предупреждения и борьбы с торговлей людьми, как сказано п. 2 ст. 5 данного Закона, основывается в том числе и «на координации деятельности в сфере предупреждения и борьбы с торговлей людьми с другими направлениями социальной, миграционной и экономической политики». Иностранные граждане в случае признания их в установленном порядке жертвами торговли людьми могут рассчитывать на предоставление им государственных гарантий в порядке, предусмотренном ст. 28 Закона.

§ 7. Сотрудничество государств – членов ЕАЭС в сфере трудовой миграции

В п. 1 и 2 ст. 96 «Сотрудничество государств-членов в сфере трудовой миграции» Договора о ЕАЭС говорится, что государства-члены осуществляют сотрудничество по согласованию политики в сфере регулирования трудовой миграции в рамках Союза, а также по оказанию содействия организованному набору и привлечению трудящихся госу-

[1] http://cbd.minjust.gov.kg/act/properties/ru-ru/94692/20 (дата обращения: 22.08.2016).

[2] Ведомости Жогорку Кенеша Кыргызской Республики. 2005. № 7. Ст. 496.

дарств-членов для осуществления ими трудовой деятельности в государствах-членах.

Осуществление такого сотрудничества производится путем взаимодействия государственных органов государств – членов ЕАЭС, к компетенции которых относятся соответствующие вопросы: например, проведение совместных межгосударственных оперативно-профилактических мероприятий, направленных на выявление и пресечение нарушений миграционного законодательства; по реализации совместных мероприятий по противодействию незаконной миграции и т.д.

Существуют разнообразные формы сотрудничества государств – членов ЕАЭС в сфере трудовой миграции, названные в п. 3 ст. 96 Договора о ЕАЭС, которые должны позволить перейти на качественно более высокий уровень взаимодействия стран-участниц.

Указаны такие формы взаимодействия сторон, как: 1) согласование общих подходов и принципов в сфере трудовой миграции; 2) обмен нормативными правовыми актами; 3) обмен информацией; 4) реализация мер, направленных на предотвращение распространения недостоверной информации; 5) обмен опытом, проведение стажировок, семинаров и учебных курсов; 6) сотрудничество в рамках консультативных органов.

Приведенный перечень является примерным, поскольку в п. 4 ст. 96 Договора о ЕАЭС предусмотрена возможность по согласованию государств – членов ЕАЭС определить и иные формы сотрудничества в сфере миграции. Обычно в качестве примера иных форм сотрудничества называют международные договоры о реадмиссии[1], в соответствии с которыми осуществляется принудительное возвращение незаконного трудящегося-мигранта в государство гражданской принадлежности или постоянного проживания либо в государство, из которого он прибыл.

Развитие процессов международного сотрудничества в области трудовой миграции строится на формировании договорной базы и, в случае необходимости, в ее совершенствовании. Особого внимания заслуживает выработка работоспособных механизмов реализации заключаемых договоров (соглашений) с целью обеспечения эффективного применения согласованных в них мероприятий.

В условиях дальнейшего развития интеграционных процессов в рамках ЕАЭС необходимо продолжение гармонизации миграционной политики и координация усилий всех государств – его членов путем **согласования общих подходов и принципов в сфере трудовой миграции**.

---

[1] См., напр.: Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Беларусь о реадмиссии, заключенное 15 ноября 2013 г. // Бюллетень международных договоров. 2015. № 1.

Совершенствование законодательства государств должно вести к сближению национальных законодательств и их гармонизации, к обеспечению реализации социально-трудовых прав трудовых мигрантов и членов их семей, к выработке согласованных подходов в борьбе с незаконной миграцией и торговлей людьми, физических и юридических лиц, организующих и/или оказывающих содействие нелегальной трудовой миграции и т.д. Многие из названных вопросов находят свое отражение в соглашениях (договорах), заключенных между странами – участницами СНГ, в основу которых были положены общие подходы к определению принципов правового регулирования отношений в сфере трудовой миграции[1].

На основе согласования в реализации целей и задач, стоящих в области трудовой миграции в рамках ЕАЭС, разработан ряд рекомендаций и предложений.

Относительно сотрудничества в области **обмена нормативными правовыми актами и информацией** обратимся к Протоколу об информационно-коммуникационных технологиях и информационном взаимодействии в рамках ЕАЭС (Приложение № 3 к Договору о ЕАЭС).

Данный Протокол разработан в соответствии со ст. 23 Договора о ЕАЭС в целях определения основополагающих принципов информационного взаимодействия и координации его осуществления в рамках ЕАЭС, а также определения порядка создания и развития интегрированной информационной системы.

В п. 3 Протокола указано, по каким именно вопросам проводятся работы по созданию, обеспечению функционирования и развития интегрированной информационной системы ЕАЭС, которая обеспечивает информационную поддержку по вопросам полномочий ЕАЭС.

К сожалению, в их числе не указаны вопросы трудовой миграции. Вместе с тем можно полагать, что в будущем они могут быть включены в этот перечень, поскольку соответствующие положения Протокола могут служить правовой основой для этого. Так, подп. 6 п. 3 Протокола предусматривает возможность включать в указанный перечень «иные вопросы, в пределах полномочий ЕАЭС (включаемые в область охвата интегрированной системы по мере ее развития)».

В ЕАЭС формируются общие информационные ресурсы: 1) законодательные и иные нормативные правовые акты государств-членов, международные договоры и акты, составляющие право ЕАЭС; 2) нормативно-справочная информация, формируемая путем централизованного ведения базы данных либо на основе информационного взаимодействия государств-членов; 3) реестры, формируемые на основе

[1] См.: *Давлетгильдеев Р. Ш., Сычева О. В.* Международно-правовое сотрудничество в области трудовой миграции: от ЕврАзЭС к Евразийскому экономическому союзу // Журнал российского права. 2015. № 6. С. 143–153.

информационного взаимодействия государств-членов и ЕЭК; 4) официальная статистическая информация; 5) информационно-методические, научные, технические и иные справочно-аналитические материалы государств-членов; 6) иная информация, включаемая в состав общих информационных ресурсов по мере развития интегрированной системы (см. п. 5 и 6 Протокола).

В п. 3 ст. 69 раздела XV Договора о ЕАЭС предусмотрен механизм предварительного опубликования национальных нормативных правовых актов, включая обязанность государств-членов по возможности учитывать замечания и (или) предложения, полученные компетентными органами государств-членов в рамках общественного обсуждения, при доработке проектов документов. Проект нормативного правового акта должен быть опубликован в сети Интернет на официальных сайтах. Срок опубликования данных документов – не менее чем за 30 дней до даты их принятия.

Межгосударственный обмен данными и электронными документами в рамках ЕАЭС способствует формированию нормативно-правовой базы ЕАЭС в области трудовой миграции с учетом в том числе и опыта стран-участниц СНГ. Особого внимания требует изучение и использование опыта гармонизации миграционного законодательства Российской Федерации и Республики Беларусь, накопленного за годы существования Союзного государства России и Беларуси.

Поэтому важными элементами сотрудничества государств – членов ЕАЭС должно стать взаимодействие в указанной сфере на основе обязательности соблюдения принципов межгосударственного взаимодействия в Договоре о ЕАЭС с учетом специфики национальных правовых систем.

Действует правило: учитывая, что Договор о ЕАЭС – ключевой (базовый) документ, составляющий право ЕАЭС, необходимо исключить возможность разработки и принятия нормативных правовых актов и подписания международных договоров Российской Федерации, не соответствующих Договору о ЕАЭС. Обязательность соблюдения такого требования содержится в постановлении Правительства РФ от 13 марта 2015 г. № 222 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации»[1].

Сотрудничество в области обмена информацией требует принятия соответствующих документов, которые обеспечили бы информационный обмен в той или иной сфере взаимодействия путем включения положения об обмене необходимой информацией в соответствующие договоры (соглашения) с указанием вида информации, ее объема, формы и сроков представления и т.д. Обычно указывается, что обмен информацией осуществляется на основании соответствующих запро-

[1] СЗ РФ. 2015. № 12. Ст. 1758.

сов уполномоченных органов государств сторон в порядке, ими согласованном.

Положительно можно отнестись к предложениям о необходимости заключения договоров (соглашений) в рамках ЕАЭС о взаимной помощи и обмене информацией по вопросам, определенным в Договоре о ЕАЭС. Речь может идти и о создании системы обмена информацией о потребностях в трудовых ресурсах в государствах – членах ЕАЭС.

Примеры принятия таких документов, например, по вопросам налогообложения, уже имеются[1].

Сотрудничество государств – членов ЕАЭС осуществляется и путем **реализации мер, направленных на предотвращение распространения недостоверной информации**.

В целях предотвращения распространения недостоверной информации должна быть обеспечена защита информации, определение понятия которой дано в п. 2 Протокола об информационно-коммуникационных технологиях и информационном взаимодействии в рамках ЕАЭС.

Под защитой информации понимается «принятие и реализация комплекса правовых, организационных и технических мер по определению, достижению и поддержанию конфиденциальности, целостности и доступности информации и средств ее обработки с целью исключения или минимизации неприемлемых рисков для субъектов информационного взаимодействия».

Государства – члены ЕАЭС обеспечивают защиту информации, содержащейся в информационных ресурсах, информационных системах и информационно-телекоммуникационных сетях уполномоченных органов в соответствии с требованиями законодательства государств-членов.

Обмен информацией, отнесенной законодательством государств – членов ЕАЭС к государственной тайне (государственным секретам) или к сведениям ограниченного распространения (доступа), осуществляется с соблюдением требований законодательства государств-членов по их защите. Порядок обмена информацией, содержащей сведения, относящиеся в соответствии с законодательством государств-членов к государственной тайне (государственным секретам) или к сведениям ограниченного распространения (доступа), устанавливается международными договорами в рамках ЕАЭС.

При формировании интегрированной системы информации государства – члены ЕАЭС исходят из принципов, содержащихся в п. 6 Протокола, в числе которых не только общность интересов и взаимная выгода, но и применение единых методологических подходов к подготовке

---

[1] См.: приказ ФНС России от 8 апреля 2015 г. № ММВ-7-15/140@ «Об утверждении Методических рекомендаций по ведению информационного ресурса "ЕАЭС – обмен"» // Документ официально опубликован не был. // СПС «КонсультантПлюс».

информации для системы на основе общей модели данных. В качестве принципов указаны также доступность, достоверность и полнота информации, интеграция с информационными системами государств-членов, обеспечение им равного доступа к информационным ресурсам в интегрированной системе, осуществление информационного обмена на безвозмездной основе и др.

Государства – члены ЕАЭС осуществляют сотрудничество в сфере трудовой миграции в рамках Союза и путем **обмена опытом, проведения стажировок, семинаров и учебных курсов**.

Созданию необходимых условий для эффективного управления миграционными процессами содействует активная деятельность по изучению международного опыта управления миграцией. Так, подписаны меморандумы о сотрудничестве с Международной организацией по миграции (12 апреля 2013 г.)[1], с Всеобщей конфедерацией профсоюзов (25 декабря 2013 г.)[2] и др. Речь идет также об участии ЕЭК на постоянной основе в мероприятиях МОТ, а также в рамках СНГ, других интеграционных объединений[3].

Обмен опытом происходит в рамках ЕАЭС между соответствующими органами стран-участниц путем проведения семинаров и круглых столов в целях изучения опыта зарубежных стран по предотвращению фактов незаконной миграции, а также по защите прав трудовых мигрантов. Во всех странах ЕАЭС проводятся стажировки специалистов, организуются учебные курсы по программам, освещающим широкий круг вопросов, связанных с интеграционными процессами[4].

Такие мероприятия проводятся и по трудовой миграции с разъяснением слушателям трудовых прав и обязанностей трудящихся государств – членов ЕАЭС с учетом особенностей правового регулирования трудовых отношений, установленных Договором о ЕАЭС. В самих государствах – членах ЕАЭС развивается сотрудничество на базе взаимодействия государственных, частных и общественных организаций.

О сотрудничестве государств – членов ЕАЭС **в рамках консультативных органов** может свидетельствовать деятельность Консультативного комитета по миграционной политике на уровне руководящих работ-

---

[1] http://www.eurasiancommission.org/ru/Lists/EECDocs/635046457768678054.pdf (дата обращения: 11.08.2016).

[2] http://www.eurasiancommission.org/ru/nae/news/Pages/25-12-2013-1.aspx (дата обращения: 11.08.2016).

[3] См.: Трудовая миграция и социальное обеспечение в Евразийском экономическом союзе. М., Евразийская экономическая комиссия, 2016. С. 111–119.

[4] См., напр.: Каталог 2016 программ профессионального обучения персонала центральных (национальных) банков государств – членов ЕАЭС // http://www.cbr.ru/publ/katalog/katalogue_2016.pdf (дата обращения: 31.08.2016).

ников министерств и ведомств по вопросам труда, миграции, экономического развития и внутренних дел. Комитет создан Решением коллегии ЕЭК от 30 августа 2012 г. № 154 «О Консультативном комитете по миграционной политике»[1], с утверждением Положения о Комитете.

Основными задачами Комитета являются проведение консультаций с представителями государств – членов ЕАЭС и выработка конкретных предложений по вопросам создания унифицированного правового режима в части трудоустройства граждан государств-членов, формирования договорно-правовой базы для осуществления единой миграционной политики. В качестве одной из основных функций Комитета является разработка мер по содействию организованного набора и привлечению трудящихся-мигрантов на территории государства сторон для осуществления ими трудовой деятельности.

Решением коллегии ЕЭК от 27 апреля 2015 г. № 36 «О Консультативном комитете по вопросам социального обеспечения, соблюдения пенсионных прав, оказания медицинской помощи и профессиональной деятельности трудящихся государств – членов Евразийского экономического союза»[2] был создан данный Комитет и утверждено положение о Комитете.

Задачей Комитета является выработка предложений по вопросам социального обеспечения, соблюдения пенсионных прав, оказания медицинской помощи и профессиональной деятельности трудящихся государств-членов. Одной из функций Комитета является гармонизация законодательства в сфере социального обеспечения, формирование эффективных механизмов и выработка принципов проведения государствами-членами согласованной политики в сфере социального обеспечения.

[1] http://docs.cntd.ru/document/902367324 (дата обращения: 20.08.2016).

[2] http://www.eurasiancommission.org/ru/act/finpol/dobd/tm/Pages/kk_soc.aspx (дата обращения: 20.08.2016).

Глава 3

ТРУДОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ТРУДЯЩИХСЯ ГОСУДАРСТВ – ЧЛЕНОВ ЕАЭС

§ 1. Категории трудящихся-мигрантов в ЕАЭС

Прежде чем раскрывать особенности трудовой деятельности трудящихся-мигрантов, необходимо определиться с понятийным аппаратом относительно данной правовой категории.

В Договоре о ЕАЭС не используется термин «трудящийся-мигрант», широко употребляемый в различных международных документах (ООН, МОТ, СНГ), при отсутствии, однако, юридически точного и единого определения этого понятия.

В международных документах при обозначении такой категории субъектов внешней миграции акцент делается на понятии «мигрант», включающем в себя все категории лиц, осуществляющих пространственные перемещения, независимо от их территории, причин, длительности и иных характеристик. Иногда термин «трудящийся-мигрант» переводится на русский язык как «работник-мигрант», данные термины используются как синонимы.

Основополагающим международным документом в этой области является, как уже указывалось ранее, Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей (1990). Содержащийся в ней «термин «трудящийся-мигрант» означает «лицо, которое будет заниматься, занимается или занималось оплачиваемой деятельностью в государстве, гражданином которого он или она не является».

Определения термина «трудящийся-мигрант» содержатся и в документах МОТ: Конвенции № 97 «О трудящихся-мигрантах» (пересмотренной в 1949 г.) и Конвенции № 143 «О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся-мигрантам равенства возможностей и обращения» (1975).

В ст. 11 Конвенции МОТ № 143 сказано, что термин «трудящийся-мигрант» означает лицо, которое мигрирует или мигрировало из одной страны в другую с целью получения любой работы, кроме как за собственный счет, и включает в себя любое лицо, законно въехавшее в страну в качестве трудящегося-мигранта.

При этом из понятия «трудящийся-мигрант» исключены трудящиеся приграничных районов; артисты и представители свободных профессий, въехавшие в страну на короткий срок; моряки; лица, приезжающие с целью получения образования; лица, въехавшие на определенный срок для выполнения конкретной работы, которые обязаны выехать из страны после выполнения этой работы.

Аналогичное определение «трудящийся-мигрант» содержится в ст. 11 Конвенции МОТ № 97, согласно которой «трудящийся-мигрант – это лицо, которое мигрирует из одной страны в другую с намерением получить работу, иначе чем за собственный счет, и допускается в соответствии с законом в качестве трудящегося-мигранта».

Положения Конвенции не распространяются на пограничных работников, лиц свободных профессий, артистов и моряков.

Определение понятия «трудящийся-мигрант» содержится также в Европейской конвенции «О правовом статусе трудящихся-мигрантов» (1977), под которым в ст. 1 понимается «гражданин одного государства, которому компетентными органами другого государства разрешено проживать на ее территории для выполнения оплачиваемой работы».

Европейская конвенция, по сравнению с Конвенцией МОТ № 97, существенно расширяя список лиц, на которые ее положения не распространяются, к ним, в частности, относит: приграничных трудящихся; артистов, лиц других развлекательных профессий и спортсменов, занятых в течение короткого периода, и лиц свободных профессий; лиц, проходящих обучение; сезонных трудящихся; трудящихся, которые, будучи гражданами одного государства, выполняют на территории другого государства определенную работу в интересах предприятия с местонахождением юридического лица за пределами территории страны их эмиграции.

К сожалению, Конвенция МОТ № 97 «О трудящихся-мигрантах» (пересмотренная в 1949 г.) ратифицирована из государств – членов ЕАЭС только Кыргызской Республикой, а Конвенция МОТ № 143 «О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся-мигрантам равенства возможностей и обращения» (1975) – только Республикой Армения. Лишь эти два государства ратифицировали и Европейскую конвенцию «О правовом статусе трудящихся-мигрантов» (1977).

В различных документах СНГ при отсутствии единообразия при определении термина «трудящийся-мигрант» делается акцент на законности основания занятия трудовой деятельностью и законности нахождения с этой целью на территории другого государства.

В ст. 1 Модельного закона СНГ от 27 ноября 2015 г. № 43-5 «О миграции трудовых ресурсов» содержится следующее определение: «Трудящиеся-мигранты, прибывшие в государство въезда и находящиеся на

законных основаниях на его территории, в том числе осуществляющие трудовую деятельность».

Довольно подробно и обстоятельно понятийный аппарат по этому вопросу, сложившийся в различных международных документах ООН, МОТ и СНГ, рассмотрен в записке Статистического комитета СНГ. Имеются в виду Предложения по определению термина «трудящийся-мигрант» для использования в статистическом учете миграции в государствах – участниках Содружества Независимых Государств, принятые на рабочем совещании по статистике миграции в г. Кишиневе (Республика Молдова, 8–9 сентября 2014 г.)[1]. К данному документу приложено несколько таблиц с определением термина «трудящийся-мигрант» и наименованием документа, в котором этот термин используется.

В законодательстве государств – членов ЕАЭС также нет единообразия по этому вопросу.

Так, в Федеральном законе от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» используется термин «иностранный работник».

Закон Республики Беларусь от 30 декабря 2010 г. № 225-З «О внешней трудовой миграции» использует термины «трудящийся-иммигрант» и «трудящийся-эмигрант».

В Законе Республики Казахстан от 22 июля 2011 г. № 477-10 ЗРК «О миграции населения» используется термин как «иммигранты», так и «трудовые иммигранты».

В Законе Республики Армения от 16 января 2007 г. № ЗР-47 «Об иностранных лицах» относительно любых иностранных граждан и лиц без гражданства, в том числе и занимающихся трудовой деятельностью на территории Республики Армения, употреблен термин «иностранное лицо».

В Законе Кыргызской Республики от 13 января 2006 г. № 4 «О внешней трудовой миграции» употребляется термин «трудящийся-мигрант».

Таким образом, среди государств – членов ЕАЭС лишь в законодательстве Кыргызской Республики используется термин «трудящийся-мигрант».

В Договоре о ЕАЭС используется термин «трудящийся государства-члена», что придало особый статус трудящимся тех государств, которые являются членами Союза. Таким образом, из понятия «трудящийся-мигрант» исключено слово «мигрант» и в контексте данного соглашения сделан акцент на четкое указание места осуществления гражданином государства – члена ЕАЭС трудовой деятельности: территория «государства трудоустройства, гражданином которого оно не является и в котором постоянно не проживает».

---

[1] http://www.cisstat.com/migration/report4_8-12sept.pdf (дата обращения: 20.07.2016).

В тексте Договора о ЕАЭС нет объяснения выбору такого термина, но некоторые авторы объясняют причину отсутствия в документе термина «мигрант» сложившимся якобы негативным социальным восприятием данного термина[1].

Хотя с таким утверждением довольно трудно согласиться, полагаем, что на принятие такого решения могло повлиять и отсутствие единообразия в международных документах относительно понятия «трудящийся-мигрант».

Согласно положениям п. 5 ст. 96 Договора о ЕАЭС, «трудящийся государства-члена – лицо, являющееся гражданином государства-члена, законно находящееся и на законном основании осуществляющее трудовую деятельность на территории государства трудоустройства, гражданином которого оно не является и в котором постоянно не проживает».

Исходя из данного определения, трудовым мигрантом признается только официально трудоустроенный и «документированный» мигрант. Причем в евразийском трудовом праве речь идет не о трудящемся-мигранте, а о трудящемся государства-члена, осуществляющем трудовую деятельность на территории государства трудоустройства.

При этом под трудовой деятельностью понимается «деятельность на основании трудового договора или деятельность по выполнению работ (оказанию услуг) на основании гражданско-правового договора, осуществляемая на территории государства трудоустройства в соответствии с законодательством этого государства».

Дав определение дефиниций «трудящийся государства-члена» и «трудовая деятельность», Договор о ЕАЭС называет и лиц, предоставляющих работу трудящимся государств-членов.

Так, в п. 5 ст. 96 речь идет о двух категориях лиц, предоставляющих работу трудящимся государств-членов, в зависимости от того, на основании чего осуществляется трудовая деятельность таких трудящихся: на основании трудового или гражданско-правового договора.

Во-первых, таким лицом может быть «работодатель – юридическое или физическое лицо, которое предоставляет трудящемуся государства-члена работу на основании заключенного с ним трудового договора в порядке и на условиях, которые предусмотрены законодательством государства трудоустройства». Во-вторых, таким лицом может быть и «заказчик работ (услуг) – юридическое или физическое лицо, которое предоставляет трудящемуся государства-члена работу на основании заключенного с ним гражданско-правового договора в порядке и на условиях, которые предусмотрены законодательством государства трудоустройства».

---

[1] См.: *Алимов Э. В., Григорьев А. В.* Социально-правовое положение трудовых мигрантов в странах Евразийского экономического союза // http://lexandbusiness.ru/view-article.php?id=6254 (дата обращения: 20.08.2016).

Если в первом случае трудовая деятельность трудящегося государства-члена осуществляется на основе норм трудового права, то во втором случае – на основе норм гражданского права.

Поскольку Договор о ЕАЭС не раскрывает категории трудящихся государств-членов, то, исходя из содержания этого соглашения, можно выделить две такие их категории, выполняющие работу на основании: а) трудового договора; б) гражданско-правового договора.

Относительно трудящихся государств – членов ЕАЭС можно проводить классификацию по самым различным основаниям (возраст, квалификация, специальность, продолжительность и основания пребывания в государстве въезда и т.д.). Классификация с учетом особенностей правового статуса трудящегося-мигранта проводится в национальном законодательстве государств – членов ЕАЭС.

§ 2. Трудовая деятельность трудящихся государств – членов ЕАЭС

Как уже отмечалось, согласно ст. 96 Договора о ЕАЭС трудовая деятельность на территории государства-трудоустройства может осуществляться на основании как трудового, так и гражданско-правового договора, что значительно расширяет сферы возможного трудоустройства трудовых мигрантов. В то время как в соответствии с п. 1 Соглашения о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей от 19 ноября 2010 г. трудовая деятельность рассматривалась исключительно как деятельность по трудовому договору.

Для граждан государств – членов ЕАЭС установлен предусмотренный ст. 97 Договора о ЕАЭС ряд преференций в сфере трудовой миграции, значительно облегчающих порядок пребывания и работы трудовых мигрантов на территории государств – членов Союза. И это связано не только с возможностью осуществления трудовой деятельности в рамках трудового и гражданско-правового договоров, но и со свободой движения трудовых ресурсов на общем рынке труда ЕАЭС (см. п. 1–2 ст. 97).

В отношении граждан государств – членов ЕАЭС отменены квотирование иностранной рабочей силы и выдача разрешений на работу или патента. Работодатели и (или) заказчики работ (услуг) государства-члена вправе привлекать к осуществлению трудовой деятельности трудящихся государств – членов ЕАЭС без учета количественных ограничений. Это позволяет заключать с гражданами государств – членов ЕАЭС преимущественно бессрочные трудовые договоры, т.е. с неопределенным сроком действия на осуществление любой трудовой деятельности (в качестве технических, руководящих, квалифицированных либо неквалифицированных работников и пр.).

Вместе с тем государства – члены ЕАЭС могут устанавливать и применять некоторые ограничения в целях обеспечения: во-первых, наци-

ональной безопасности, в том числе в отраслях экономики, имеющих стратегическое значение, и, во-вторых – общественного порядка, в отношении осуществляемой трудящимися государств-членов трудовой деятельности, рода занятий и территории пребывания. Это право стран-участниц, примеры реализации которого были указаны при характеристике законодательной основы регулирования трудовой миграции в государствах – членах ЕАЭС.

Договор о ЕАЭС предусматривает в п. 3 ст. 97 прямое признание документов об образовании, полученных в одном из государств – участников Союза, другими государствами-участниками без проведения каких-либо дополнительных процедур, что дает право заниматься профессиональной деятельностью по специальности в любом из государств – участников ЕАЭС.

Аналогичной процедуре подвергаются документы об ученых степенях и ученых званиях, выданные уполномоченными органами государств-членов: документы признаются в соответствии с законодательством государства трудоустройства.

При этом работодатели (заказчики работ (услуг)) вправе запросить у соискателя нотариальный перевод документов об образовании на язык государства трудоустройства. В случае необходимости в целях верификации документов, т.е. подтверждения их подлинности, могут быть направлены запросы в образовательные организации (учреждения образования, организации в сфере образования), выдавшие документ об образовании, с получением соответствующих ответов.

Относительно ряда профессий установлены некоторые ограничения. Представители профессий педагогов, юристов, медиков и фармацевтов при трудоустройстве в другой стране ЕАЭС должны пройти процедуру признания документов об образовании, установленную законодательством государства трудоустройства и в соответствии с ним могут быть допущены к педагогической, юридической, медицинской или фармацевтической деятельности[1].

Устанавливаемые выше правила относительно признания документов об образовании касаются документов, отвечающих требованиям п. 3 ст. 96 Договора о ЕАЭС, т.е. являющихся документами государственного образца об образовании, а также документами об образовании, признаваемыми на уровне государственных документов об образовании.

Трудовая деятельность трудящегося государства-члена регулируется законодательством государства трудоустройства с учетом положений

---

[1] Напр.: в Российской Федерации в отношении медицинских и фармацевтических работников действует постановление Правительства РФ от 7 февраля 1995 г. № 119 «О порядке допуска к медицинской и фармацевтической деятельности в Российской Федерации, получивших медицинскую и фармацевтическую подготовку в иностранных государствах» // СЗ РФ. 1995. № 7. Ст. 548.

настоящего Договора, в п. 4–9 ст. 97 которого изложен ряд норм, характеризующих некоторые моменты осуществления трудовой деятельности на территории государства трудоустройства.

Срок непрерывного пребывания трудящегося-мигранта из одного государства – участника ЕАЭС на территории другого государства – участника ЕАЭС существенно увеличен.

Так, продолжительность пребывания (проживания) трудящегося государства-члена и членов его семьи на территории государства трудоустройства определяется сроком действия срочного трудового или гражданско-правового договора, заключенного трудящимся государства-члена с работодателем или заказчиком работ (услуг). Если же заключен бессрочный трудовой договор, то соответствующий уполномоченный орган государства трудоустройства регистрирует трудящегося на срок 1 год, с продлением ежегодно на 1 год.

Фактически положения ст. 97 Договора о ЕАЭС делают возможным многолетнее пребывание трудящегося-мигранта и членов его семьи в другом государстве – члене ЕАЭС на основании соответствующего договора при продлении миграционного учета.

Правила регистрации граждан государства-члена, прибывших в целях осуществления трудовой деятельности или трудоустройства на территорию другого государства-члена, и членов семей, имеют определенные особенности.

Указанные лица освобождаются от обязанности регистрации (постановки на учет по месту пребывания) в течение 30 суток с даты въезда. В случае же их пребывания на территории другого государства-члена свыше 30 суток с даты въезда, эти лица обязаны зарегистрироваться (встать на учет) в соответствии с законодательством государства въезда, если такая обязанность им установлена.

Граждане государства-члена при въезде на территорию другого государства-члена в случаях, предусмотренных законодательством государства въезда, используют миграционные карты (карточки), указывая в них цель въезда – «на работу», если иное не предусмотрено отдельными международными договорами государств-членов.

Можно не оформлять миграционную карту, если одновременно соблюдается два условия: а) срок пребывания иностранца на территории другого государства – члена ЕАЭС не превышает 30 суток с даты въезда; б) на документе, по которому иностранец въезжает, есть возможность проставить отметки пограничного контроля.

Вопросы пребывания граждан государств – членов ЕАЭС на территории Союза в течение более длительного периода времени с даты въезда предусмотрено регулировать двусторонними соглашениями, которые должны предоставить гражданам право находиться на территории государства трудоустройства без регистрации до 90 суток с даты въезда.

Поэтому в ранее принятые соглашения по этим вопросам вносятся соответствующие изменения[1].

В случае досрочного расторжения трудового или гражданско-правового договора после истечения 90 суток с даты въезда на территорию государства трудоустройства трудящийся государства-члена имеет право без выезда с этой территории в течение 15 дней заключить новый трудовой или гражданско-правовой договор (п. 9 ст. 97 Договора о ЕАЭС).

Договор о ЕАЭС определяет миграционную карту (карточку) как «документ, который содержит сведения о гражданине государства-члена, въезжающем на территорию другого государства-члена, и служит для учета и контроля за его временным пребыванием на территории государства въезда» (п. 5 ст. 96).

§ 3. Права и обязанности трудящегося государства – члена ЕАЭС

В отношении трудовых мигрантов действует общеустановленный порядок оформления трудовых отношений, при котором необходимо предъявить паспорт, трудовую книжку, СНИЛС (оформляемый работодателем), документы об образовании и квалификации.

Таким образом, в рамках ЕАЭС минимизирован перечень документов, необходимых трудовому мигранту для осуществления трудовой деятельности на территории государства трудоустройства.

Вступая в трудовые отношения, обе стороны имеют права и обязанности в соответствии с законодательством государства трудоустройства и с учетом положений Договора о ЕАЭС.

Так, работающий по трудовому договору трудящийся обязан: добросовестно исполнять трудовые обязанности; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка; выполнять установленные нормы труда; соблюдать требования по безопасности труда; бережно относиться к имуществу работодателя и др.

Работодатель обязан: ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка; провести инструктаж по охране труда; обеспечить работка инструментами, средствами индивидуальной защиты; обеспечивать равную оплату за равный труд; возмещать вред, причиненный работнику при исполнении трудовых обязанностей, и др.

Взаимные права и обязанности сторон предусмотрены и при заключении гражданско-правового договора.

Среди основных прав трудящегося государства – члена ЕАЭС, зафиксированных в ст. 98 Договора о ЕАЭС, названо прежде всего право

---

[1] См.: Протокол от 3 марта 2015 г. о внесении изменений в Соглашение между Российской Федерацией и Республикой Беларусь об обеспечении равных прав граждан Российской Федерации и Республики Беларусь на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства на территориях государств – участников Союзного государства от 24 января 2006 г. // Бюллетень международных договоров. 2016. № 4.

на занятие профессиональной деятельностью в соответствии со специальностью и квалификацией (п. 1). При этом специальные знания подтверждаются соответствующими документами, которые должны представлять сами работники.

Проводить процедуру признания документов не нужно: документы об образовании, документы о присуждении ученой степени и (или) присвоении ученого звания, содержащие указанные выше сведения, признаваемы в соответствии с настоящим Договором и законодательством государства трудоустройства.

Но работодатели (заказчики работ (услуг)) могут при необходимости запросить у трудящегося иностранца нотариально заверенный перевод соответствующих документов (п. 3 ст. 97 Договора о ЕАЭС).

Для отдельных видов деятельности (педагогической, юридической, медицинской или фармацевтической) нужно, как уже отмечалось ранее, проходить процедуру признания документов.

Перечень иностранных образовательных организаций, которые выдают документы об образовании и (или) о квалификации, признаваемых в Российской Федерации, утвержден распоряжением Правительства РФ от 30 декабря 2015 г. № 2777-р[1].

Для трудоустройства трудящихся-иммигрантов в государствах – членах ЕАЭС имеют важное практическое значение положения международных договоров (двусторонних и многосторонних), в которых содержатся взаимные обязательства государств – участников Договора о ЕАЭС о признании (без легализации) дипломов, свидетельств об образовании, соответствующих документов о присвоении звания, квалификации и других необходимых документов, а также заверенных в установленном на территории государства выезда порядке их переводов на государственный язык государства трудоустройства или русский язык.

Назовем ряд межгосударственных договоров, действующих в данной области в рамках ЕАЭС:

- Соглашение между правительством Республики Беларусь, Республики Казахстан и Российской Федерации о взаимном признании и эквивалентности документов об образовании, ученых степенях и званиях от 24 ноября 1998 г.[2];
- Соглашение о механизме взаимного признания и установления эквивалентности документов об ученых степенях в государствах – членах Евразийского экономического сообщества от 27 сентября 2005 г.[3];

[1] СЗ РФ. 2016. № 2 (ч. II). Ст. 459.

[2] Бюллетень международных договоров. 2000. № 3.

[3] Бюллетень международных договоров. 2008. № 9.

- Соглашение о взаимном признании и эквивалентности документов об образовании, ученых степенях и ученых званиях в Евразийском экономическом сообществе от 25 апреля 2013 г.[1]

Наряду с данными соглашениями действуют и другие соглашения, участниками которых являются государства – члены ЕАЭС[2].

Согласно п. 2 ст. 98 Договора о ЕАЭС трудящийся государства-члена и члены семьи осуществляют в порядке, установленном законодательством государства трудоустройства, право:

1) на владение, пользование и распоряжение своим имуществом;
2) на защиту собственности;
3) на беспрепятственный перевод денежных средств.

Реализация указанных прав трудящегося государства-члена и членов его семьи при осуществлении трудовой деятельности в государстве – члене ЕАЭС происходит не по нормам государства постоянного проживания, а по нормам государства трудоустройства[3].

Трудящийся государства-члена имеет и другие права, равные с правами граждан государства трудоустройства: в частности, право вступать в профессиональные союзы (п. 5 ст. 98 Договора о ЕАЭС).

Дополнительные гарантии права трудового мигранта на получение информации об условиях пребывания и осуществления трудовой деятельности в государстве трудоустройства предусмотрены в п. 6 и 7 ст. 98 Договора о ЕАЭС.

Трудовой мигрант имеет право на получение от государственных органов государства трудоустройства (к компетенции которых относятся соответствующие вопросы) и работодателя (заказчика работ (услуг)) информации, касающейся порядка его пребывания, условий осуществления трудовой деятельности, а также прав и обязанностей, предусмотренных законодательством государства трудоустройства.

По требованию трудящегося государства-члена (в том числе бывшего) работодатель (заказчик работ (услуг)) обязан выдать ему справку (справки) и (или) заверенную копию справки (справок) с информацией о его трудовой деятельности. Такие справки или заверенные их копии с указанием профессии (специальности, квалификации и должности), периода работы и размера заработной платы выдаются трудовому мигранту на безвозмездной основе в сроки, установленные законодательством государства трудоустройства.

---

[1] СЗ РФ. 2013. № 18. Ст. 2282.

[2] См. подр. об этом: Соглашения РФ с другими государствами о взаимном признании дипломов // http://studproject.com/nostrifikazia/priznanie/ (дата обращения: 29.08.2016).

[3] См., напр.: постановление Правительства РФ от 12 октября 1998 г. № 1187 «О подписании Протокола об упрощении процедуры осуществления денежных переводов физическими лицами-резидентами в государствах – участниках Договора об углублении интеграции в экономической и гуманитарной областях» // СЗ РФ. 1998. № 42. Ст. 5175.

Социальное обеспечение (социальное страхование) (кроме пенсионного) трудящихся государств-членов и членов их семей осуществляется на тех же условиях и в том же порядке, что и граждан государства трудоустройства (п. 3 ст. 98 Договора о ЕАЭС).

Трудовой (страховой) стаж трудящихся государств-членов засчитывается в общий трудовой (страховой) стаж для целей социального обеспечения (социального страхования), кроме пенсионного, в соответствии с законодательством государства трудоустройства.

Социальное обеспечение предоставляется в следующем объеме: обязательное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, обязательное медицинское страхование.

31 мая 2013 г. было заключено Соглашение о порядке расследования несчастных случаев на производстве, происшедших с гражданами одного государства – члена Евразийского экономического сообщества при осуществлении трудовой деятельности на территории другого государства – члена Евразийского экономического сообщества[1].

В отличие от аналогичного документа, заключенного в рамках СНГ, данное Соглашение призвано закрепить порядок расследования соответствующих несчастных случаев с гражданами, трудоустроенными и самостоятельно, а также на основании организованного набора рабочей силы. Перечень принятия необходимых мер, порядок извещения о несчастном случае, порядок проведения и оформления материалов расследования несчастных случаев, действия и обязанности государственных органов и должностных лиц устанавливаются законодательством государства трудоустройства и данным Соглашением.

Вопрос об оказании медицинской помощи трудящимся государств-членов и членам семей изложен в специальном протоколе (Приложение № 30 к Договору о ЕАЭС).

Медицинская помощь трудящемуся и членам его семьи по обязательному медицинскому страхованию оказывается в том же порядке и на тех же условиях, что и гражданам государства трудоустройства, т.е. бесплатно.

Независимо от наличия медицинского страхового полиса трудящимся из государств – членов ЕАЭС и членам их семей может быть оказана бесплатная скорая медицинская помощь в экстренной и неотложной формах медицинскими организациями, которые относятся к государственной и муниципальной системам здравоохранения государства трудоустройства.

---

[1] Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

В остальных случаях, а также после продолжения лечения медицинская помощь оказывается за плату по предусмотренным тарифам или договорным ценам. Поэтому трудовому мигранту для обеспечения медицинского обслуживания в период своего нахождения в государстве трудоустройства рекомендуется оформить полис добровольного медицинского страхования до начала трудовых отношений.

Вопросы пенсионного обеспечения трудящихся государств – членов ЕАЭС и членов их семей регулируются законодательством государства постоянного проживания, а также в соответствии с отдельным международным договором между государствами – членами ЕАЭС.

В настоящее время, с учетом особенностей национальных систем пенсионного обеспечения, ведется работа по подготовке Договора между государствами – членами ЕАЭС о сотрудничестве в области пенсионного обеспечения, направленного на защиту социальных прав трудящихся мигрантов государств – членов ЕАЭС.

Так, распоряжением Коллегии ЕЭК от 19 января 2016 г. № 14 «О проекте Договора о пенсионном обеспечении трудящихся государств – членов Евразийского экономического союза»[1] одобрен проект договора, в котором должны быть закреплены равные права трудящихся, равенство территорий и экспорт пенсий, реализация права на пенсию, сотрудничество государств – членов ЕАЭС в области пенсионного обеспечения.

Правами в отношении въезда, пребывания и социального обеспечения обладают не только сами трудовые мигранты, но и члены семьи трудового мигранта. Дети трудящегося государства-члена, совместно проживающие с ним на территории государства трудоустройства, имеют право на посещение дошкольных учреждений, получение образования в соответствии с законодательством государства трудоустройства (п. 8 ст. 98 Договора о ЕАЭС).

Под членом семьи подразумевается лицо, состоящее в браке с трудящимся государства-члена, а также находящиеся на его иждивении дети и другие лица, которые признаются членами семьи в соответствии с законодательством государства трудоустройства (п. 5 ст. 97 Договора о ЕАЭС).

Относительно налогообложения доходов физических лиц в п. 10 ст. 98 Договора о ЕАЭС предусмотрены единые условия налогообложения доходов физических лиц для граждан государств – членов ЕАЭС с первых дней работы по найму. Для исключения расхождений в практике налогообложения государствами – участниками ЕАЭС действует правило (ст. 73 Договора о ЕАЭС), по которому налог уплачивается по внутренней ставке государства: трудовые мигранты из стран ЕАЭС будут платить подоходный налог в размере 13%.

---

[1] https://docs.eaeunion.org/ru-ru (дата обращения: 29.08.2016).

Как известно, внешние миграционные потоки приносят свои традиции и обычаи в государство трудоустройства, которые в различных странах имеют свои особенности с учетом культурных, религиозных, этнических, политических, экономических и иных факторов. Противопоставление различных правовых культур приводит нередко к нарушению принципа законности, что также необходимо учитывать при регулировании трудовых отношений трудящихся-мигрантов. Поэтому в п. 9 ст. 98 Договора о ЕАЭС предусмотрена обязанность трудовых мигрантов соблюдать законодательство государства трудоустройства, уважать его культуру и традиции во избежание межнациональных конфликтов, нести ответственность за совершенные правонарушения в соответствии с законодательством государства трудоустройства.

В Договоре о ЕАЭС не сказано, должен ли работодатель уведомлять компетентные органы государства трудоустройства о заключении и прекращении договоров о труде с трудящимся государства – члена ЕАЭС.

Для ответа на этот вопрос обратимся к положениям Федерального закона от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».

Согласно п. 8 ст. 13 данного Закона работодатели и заказчики работ (услуг) обязаны уведомлять территориальный орган ФМС России в субъекте Российской Федерации, на территории которого данный иностранный гражданин осуществляет трудовую деятельность, о заключении и прекращении (расторжении) с иностранным гражданином трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг).

Срок уведомления не должен превышать трех рабочих дней с даты заключения или прекращения (расторжения) соответствующего договора.

Поскольку Договор о ЕАЭС не содержит положений, которые предусматривали бы исключения из требований, установленных приведенной нормой, то полагаем, что такая норма применима и к трудящимся государства – члена ЕАЭС.

§ 4. Коллизионные нормы, применимые к трудовым отношениям с трудящимися государств – членов ЕАЭС

Правовое регулирование отношений в сфере труда с участием трудящихся-мигрантов нередко сталкивается с необходимостью устранения несогласованности и противоречий юридических предписаний, препятствующих эффективной деятельности по применению трудоправовых норм, т.е. с юридическими коллизиями.

В научной литературе существуют различные мнения относительно понятия юридических коллизий, даваемого, в частности, преимущественно специалистами в общей теории права и получающего затем

свое развитие большей частью в международном частном праве. И здесь нельзя не отметить труды К. Я. Бекяшева, В. п. Звекова, Н. Ю. Ерпылевой, Г. К. Дмитриевой, Н. Н. Марышевой и особенно М. М. Богуславского, работы которого незаменимы в качестве руководства к действию при разрешении частноправовых споров, связанных с иностранным законодательством.

Существует не только обобщенное определение юридической коллизии как наличие двух не согласованных между собою актов, связанное с необходимостью выбора между ними для урегулирования одного фактического отношения, но и уточняемое, что коллизии имеют место в системе права, когда один и тот же вопрос урегулирован по-разному актами одинаковой юридической силы либо по одному и тому же вопросу существует несколько норм, расходящихся по содержанию друг с другом.

Рассмотрим некоторые особенности применения коллизионных норм в регулировании трудовых отношений трудящихся-мигрантов в рамках ЕАЭС. При этом возьмем за основу одно из последних в литературе по трудовому праву определений юридических коллизий, понимая под ними ситуацию, «когда на решение вопроса претендует несколько международных или национальных нормативных актов одной или различной юридической силы»[1].

В конституциях государств – членов ЕАЭС изложен порядок разрешения коллизий, имеющий некоторые нюансы в разных государствах.

Анализ соответствующих конституционных положений показывает, что только в Конституции РФ четко и однозначно закреплен приоритет договорных норм международного права перед внутренними нормами и возможность их прямого применения: субъекты права Российской Федерации (граждане, органы власти и иные лица) могут непосредственно ссылаться на международные нормы.

Так, Конституция РФ содержит в ч. 4 ст. 15 положение о том, что «если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора». Поэтому положения двусторонних и многосторонних соглашений, в том числе и в сфере трудовой миграции, ратифицированных Россией, имеют преимущество перед российскими законами. В силу этого последние не должны противоречить нормам Договора о ЕАЭС относительно трудовой деятельности в России трудящихся-мигрантов.

В конституциях других государств – членов ЕАЭС для возможного применения норм Договора о ЕАЭС необходимо соблюсти определенные требования.

---

[1] *Шестерякова И. В.* Международные трудовые нормы и трудовое право России: их соотношение и коллизии. Саратов, 2011. С. 169.

Республика Беларусь, как сказано в ч. 1 ст. 8 Конституции Республики Беларусь, «признает приоритет общепризнанных принципов международного права и обеспечивает соответствие им законодательства». В то же время в ч. 2 ст. 8 указано на то, что «не допускается заключение международных договоров, которые противоречат Конституции».

В ч. 1 ст. 4 Конституции Республики Казахстан указано, что «международные договоры, ратифицированные Республикой, имеют приоритет перед ее законами и применяются непосредственно, кроме случаев, когда из международных договоров следует, что для его применения требуется издание закона».

Согласно ч. 4 ст. 6 Конституции Республики Армения, «если ратифицированными международными договорами устанавливаются иные нормы, чем те, которые предусмотрены законами, то применяются эти нормы». Но затем следует оговорка: «Международные договоры, противоречащие Конституции, не могут быть ратифицированы».

В ч. 3 ст. 6 Конституции Кыргызской Республики сказано: «Вступившие в установленном законом порядке в силу международные договоры, участницей которых является Кыргызская Республика... являются составной частью правовой системы Кыргызской Республики. Нормы международных договоров по правам человека имеют прямое действие и приоритет над нормами других международных договоров».

Возникает вопрос: нормы Договора о ЕАЭС о трудовой деятельности трудящихся государства-члена являются ли нормами о правах человека и соответствуют ли они положениям ст. 42 Конституции Кыргызской Республики, согласно ч. 3 которой «каждый имеет право на свободу труда, распоряжаться своими способностями к труду, на выбор профессии и рода занятий, охрану и условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, а также право на вознаграждение за труд не ниже установленного законом прожиточного минимума»?

Поскольку данная статья содержится в гл. 2 «Права и свободы человека» Конституции Кыргызской Республики, то можно сделать вывод о том, что в данной стране нормы Договора о ЕАЭС о трудовой деятельности трудящихся-мигрантов имеют прямое действие. Для их применения не нужно установления факта непротиворечия их Основному закону страны, как это имеет место в Республике Беларусь и Республике Армения, не нужно соблюдения и дополнительного условия, как предусмотрено в Республике Казахстан.

На основе сравнительного анализа норм конституций государств – членов ЕАЭС можно вести речь об установлении унифицированного правового регулирования отношений в сфере трудовой миграции в рамках ЕАЭС на основе международного договора, каковым является Договор о ЕАЭС.

Вместе с тем сближение национального законодательства в ЕАЭС по установлению правового единства в указанной области будет устанавливаться и другими актами ЕАЭС, составляющими право Союза.

В их числе решения и распоряжения Высшего Евразийского экономического совета, Евразийского межправительственного совета и ЕЭК, принятые в рамках их полномочий, предусмотренных настоящим Договором и международными договорами в рамках Союза.

При этом решения Высшего Евразийского экономического совета и Евразийского межправительственного совета подлежат исполнению государствами-членами в порядке, предусмотренном их национальным законодательством (п. 1 ст. 6 Договора о ЕАЭС).

В п. 3 и 4 ст. 6 Договора о ЕАЭС сказано, что решения и распоряжения органов Союза не должны противоречить настоящему Договору и международным договорам в рамках Союза. В случае же возникновения противоречий между решениями Высшего Евразийского экономического совета, Евразийского межправительственного совета и Евразийской экономической комиссии действует правило: решения Высшего Евразийского экономического совета имеют приоритет над решениями Евразийского межправительственного совета и Евразийской экономической комиссии; решения Евразийского межправительственного совета имеют приоритет над решениями Евразийской экономической комиссии.

На коллизионное решение в ЕАЭС вопросов в сфере трудовой миграции оказывает влияние и ст. 114 «Соотношение настоящего Договора с иными международными договорами» Договора о ЕАЭС.

В данной статье указано, во-первых, что «настоящий Договор не препятствует заключению государствами-членами международных договоров, не противоречащих целям и принципам настоящего Договора» (п. 1). Во-вторых, указаны требования к двусторонним международным договорам между государствами – членами ЕАЭС.

Предусмотрено, что «двусторонние международные договоры между государствами-членами, предусматривающие более глубокий по сравнению с положениями настоящего Договора или международных договоров в рамках Союза уровень интеграции или предоставляющие дополнительные преимущества в пользу их физических и (или) юридических лиц, применяются в отношениях между заключившими их государствами и могут заключаться при условии, что не затрагивают осуществление ими и другими государствами-членами своих прав и выполнение обязательств по настоящему Договору и международным договорам в рамках Союза».

Относительно применения коллизионных норм речь также может идти об устранении коллизий между международными нормами различной правовой силы (принятыми такими организациями, как ООН, МОТ, СНГ и др.), устанавливающими минимальные трудовые стандар-

ты, и нормами евразийского права. И здесь должно действовать правило о приоритете норм, устанавливающих трудящимся-мигрантам более высокий уровень прав и гарантий.

В условиях евразийской интеграции вопросы гармонизации и унификации трудоправовых норм государств – членов ЕАЭС приобретают особую важность, что требует разработки унифицированного законодательного акта. Такой акт мог бы стать основополагающим документом, устанавливающим общие начала правового регулирования в сфере трудовой миграции, создавая межгосударственные стандарты в этой области. Еще во времена ЕврАзЭС была предпринята попытка принятия Основ трудового законодательства ЕврАзЭС (модельного Трудового кодекса), разработанного по аналогии с модельным Трудовым кодексом СНГ, так и не получившая своего логического завершения[1].

Представляется, что гармонизации и унификации законодательства в рамках ЕАЭС по трудовой миграции способствовало бы не принятие очередных деклараций, а разработка Основ миграционного законодательства стран ЕАЭС, которые были бы направлены на унификацию соответствующего внутригосударственного регулирования в рамках ЕАЭС, в том числе и регламентации трудовой деятельности трудящихся государств – членов ЕАЭС. При подготовке проекта следует учитывать нормы и положения законодательства государств – членов ЕАЭС, международных договоров, а также типовых (модельных) законодательных актов.

В данном документе следует четко определить выбор применяемого права на территории государства трудоустройства: «Трудовая деятельность трудящегося государства-члена регулируется законодательством государства трудоустройства с учетом положений настоящего Договора» (п. 4 Договора о ЕАЭС). Если работа выполняется трудящимся в нескольких странах, то применяться должно с учетом положений Договора о ЕАЭС право того государства, в котором зарегистрирован работодатель или заказчик работ (услуг). Должна быть сделана и оговорка относительно возможности применения нормы, устанавливающей для трудящегося государства – члена ЕАЭС более благоприятные для него условия осуществления трудовой деятельности в государстве трудоустройства.

---

[1] См.: *Головина С. Ю., Кучина Ю. А., Перминов Ю. В.* Сравнительно-правовой анализ трудовых кодексов государств – членов ЕврАзЭС: проект доклада // Проблемы и перспективы развития правового сотрудничества в рамках ШОС, ЕврАзЭС и партнерских отношений с ЕС: доклады исполнительного комитета к третьей сессии конгресса. Екатеринбург, 2009; Принципы разработки Основ трудового законодательства (модельного Трудового кодекса) государств – членов Евразийского экономического союза // Всеобщая конфедерация профсоюзов. http://www.vkp.ru/docs/47/576.html (дата обращения: 24.08.2016).

Контрольные вопросы (задания) по разделу II

1. Что такое миграция и какие ее разновидности сущуствуют?
2. По каким основаниям можно классифицировать трудовую миграцию?
3. Какие известны международные стандарты в области трудовой миграции?
4. Как соотносятся между собой международно-правовые акты по миграции СНГ и ЕАЭС?
5. Дайте характеристику законодательным основам осуществления трудовой миграции в ЕАЭС.
6. Раскройте особенности законодательного регулирования трудовой миграции в государствах – членах ЕАЭС.
7. Каковы особенности правового статуса трудящегося государства – члена ЕАЭС?
8. Какие установлены требования относительно ряда профессий при осуществлении трудовой деятельности в государстве – члене ЕАЭС?

Рекомендуемая литература по разделу II

1. Армения. Базовый миграционный профиль. Международный центр по развитию миграционной политики (МЦРМП). Прага, 2014.
2. *Бекяшев Д. К.*, *Иванов Д. В.* Международно-правовое регулирование вынужденной и трудовой миграции: монография. М., 2013.
3. *Воронина Н. А.* Международное право и миграционное законодательство стран СНГ (историко-правовой анализ): монография. М.: Институт государства и права РАН, 2015.
4. *Денисенко М. А.* Правовое положение трудящихся-мигрантов в Республике Беларусь // Актуальные проблемы международного публичного и международного частного права: сб. науч. тр. Вып. 5. Минск, 2013. С. 154–186.
5. *Жбанков В. А.*, *Калиниченко П. А.*, *Кашкин С. Ю.* и др. Интеграционное право в современном мире. Сравнительно-правовое исследование: монография / отв. ред. С. Ю. Кашкин. М., 2015.
6. Международная организация труда. Многосторонние основы МОТ по вопросам миграции рабочей силы. Не обязательные в правовом отношении нормы и руководящие принципы подхода к миграции рабочей силы, основанного на соблюдении прав человека. Международное бюро труда. Женева, 2007.
7. Правовое регулирование экономических отношений в ЕврАзЭС/ЕАЭС: монография / отв. ред. С. К. Идрышева. Астана, 2015.
8. *Скачкова Г. С.* Труд иностранцев в России: правовое регулирование: науч.-практ. пособие. М., 2006.
9. Трудовая миграция и социальное обеспечение трудящихся в Евразийском экономическом союзе. М., 2016.
10. *Шестерякова И. В.* Международные трудовые нормы и трудовое право России: их соотношение и коллизии. Саратов, 2011.

Раздел III
СРАВНЕНИЕ ОБЩЕЙ ЧАСТИ ТРУДОВОГО ПРАВА ГОСУДАРСТВ – ЧЛЕНОВ ЕАЭС

Глава 1
ПОНЯТИЕ И ПРЕДМЕТ ТРУДОВОГО ПРАВА АРМЕНИИ, БЕЛАРУСИ, КАЗАХСТАНА, КЫРГЫЗСТАНА И РОССИИ

§ 1. Общая характеристика трудового права

Общеизвестно, что человеческое общество не может существовать без применения его членами своих способностей к труду. Труд, несомненно, является главным и неотъемлемым условием существования этого общества.

Отношения, возникающие в обществе по поводу применения труда, нуждаются в том или ином способе их регулирования со стороны общества. Теория права подтверждает, что различные правовые системы, имея свою специфику, тем не менее имеют и много общего, в том числе в подходах к формированию отраслей права и законодательства.

При изучении данной темы прежде всего необходимо разобраться в такой важной экономической и правовой категории, как *труд*, уяснить его роль в развитии общества, понять, какие общественные отношения в сфере применения труда регулируются нормами права вообще и трудового права в частности. Кроме того, чрезвычайно важно разобраться в критериях отграничения данной отрасли права от других отраслей национального права[1]. Этими критериями по общему правилу являются *предмет* и *метод* правового регулирования конкретных общественных отношений.

---

[1] Подр. об этом, а также о предмете и методе трудового права см.: Трудовое право России: учебник / под ред. А. М. Куренного. 3-е изд. М.: Проспект, 2016. Глава 1.

Является ли труд товаром? Вправе ли государство вмешиваться в процесс реализации своими гражданами их способностей к труду? Какие общественные отношения в сфере труда являются предметом регулирования такой отрасли российского права, как трудовое?

Сегодня трудовое право занимает одну из ведущих позиций в любой правовой системе. Свое право на труд граждане могут реализовать в самых различных формах. Тем не менее большинство населения во всех странах мира входит в армию лиц ***наемного*** труда.

Трудовое право с самого своего появления имело социальное назначение. Это объясняется тем, что задачей этой новой отрасли права изначально являлось такое правовое регулирование отношений, связанных с применением наемного труда, которое обеспечило бы, с одной стороны, равенство сторон при заключении соответствующих договоров и учет их интересов, а с другой – необходимость защиты экономически более слабого работника от экономически более сильного работодателя.

Как самостоятельная отрасль права трудовое право появилось в России практически после 1917 г., хотя, естественно, отдельные аспекты правового регулирования в этой сфере человеческой жизни можно было обнаружить и на более ранних этапах общества[1]. Одним из первых кодифицированных актов Советской Республики стал Кодекс законов о труде (КЗоТ) 1918 г. Затем, в годы новой экономической политики, был принят КЗоТ РСФСР 1922 г. Кстати, нормы российского трудового законодательства 20-х гг. прошлого века оказали серьезное влияние на развитие этой отрасли права и в других советских республиках (БССР, Закавказской ССР, Казахской ССР, Киргизской ССР). Они были для того времени весьма прогрессивными, и их наличие заставило другие государства внимательнее отнестись к проблеме взаимоотношений «между трудом и капиталом».

---

[1] ***От общих редакторов***: Данный вопрос носит дискуссионный характер: одни ученые (И. Я. Киселев, А. М. Лушников, М. В. Лушникова, К. Л. Томашевский) связывают возникновение отрасли трудового права с концом XIX – началом XX века, другие (Е. М. Акопова, С. А. Соболев) – с XVIII–XIX вв, третьи (К. С. Раманкулов) относят формирование системы обычно-правовых норм о труде в киргизском кочевом обществе к периодам XVI–XVII вв. Отдельными авторами (Е. Б. Хохлов) существование трудового права связывается с еще более ранними периодами – организацией и функционированием древних обществ Египта, Вавилона и Финикии (см.: *Акопова Е. М.* Трудовой договор: становление и развитие. Историко-правовой аспект. Ростов н/Д, 2001; *Киселев И. Я.* Трудовое право России. Историко-правовое исследование. М., 2001. С. 5; *Лушников А. М.*, *Лушникова М. В.* Курс трудового права: в 2 т. М., 2003. Т. 1. С. 8, 9; *Раманкулов К. С.* Нормы обычного права о труде в системе хозяйственного механизма киргизского кочевого общества: исторический очерк // Правоведение. 2008. № 3. С. 164–175; *Соболев С. А.* Социальные науки и история трудового права России. Ижевск, 2015. С. 10, 36; *Томашевский К. Л.* Очерки трудового права. История, философия, проблемы систем и источников. Минск: БГУ, 2009. С. 11; *Хохлов Е. Б.* История труда и трудовое право: в 3 т. СПб.: СПбГУ, 2013. Т. 1. С. 66–74).

К сожалению, впоследствии СССР и Россия по многим параметрам отстали от мирового уровня в этой сфере, а само трудовое законодательство в условиях централизованного регулирования оказалось не в состоянии достаточно эффективно выполнять свою защитную функцию.

Шаги, которые делают государства – бывшие республики СССР в направлении совершенствования трудового права на современном этапе, призваны создать условия для более эффективного функционирования механизма правового регулирования трудовых и тесно связанных с ними отношений. Насколько эти задачи будут решены – покажет практика.

§ 2. Предмет трудового права

Эффективность правовых норм проверяется на «оселке конфликта». Пока нет конфликта, общественные отношения нередко могут регулироваться вовсе без применения норм права или с нарушениями этих норм. Но как только возникает конфликт, как только он достигает стадии, на которой необходимо вмешательство специальных органов, обладающих полномочиями по разрешению данного конфликта, так перед этими органами с необходимостью встают вопросы: «К какой отрасли права относятся общественные отношения, ставшие предметом спора? Какими методами эти отношения регулируются на стадии их возникновения, развития и собственно разрешения конфликта?»

Вопрос определения отрасли законодательства, регулирующего отношения, связанные с трудом, имеет важное практическое значение, так как от этого зависит рассмотрение вопроса об ответственности сторон договора в случае конфликта. Наряду с этим трудовое право изначально предусматривает ряд защитных мер по отношению к наемным работникам, что не может обеспечить в сфере реализации способностей к труду, например, гражданское право, базирующееся на принципе абсолютного равенства сторон.

В науке трудового права традиционно различают *техническую* и *общественную* организацию труда[1].

Техническая организация труда означает воздействие человека на природу и ее предметы материальными средствами и техническими приемами. Она включает в себя: а) техническую специализацию и кооперирование различных звеньев производства, рациональную расстановку работников внутри определенного единого процесса производства, совершаемого совместным трудом коллектива работников; б) материально-техническое оснащение, обслуживание и устройство рабочих мест; в) приемы и методы работы при данных средствах труда и технологии производства. Техническая организация труда отражается

[1] См.: Российское трудовое право: учебник / под ред. А. Д. Зайкина. М., 1997. С. 10–12. (Автор главы – проф. А. Д. Зайкин.)

и закрепляется в технических нормах. Однако в процессе труда люди находятся не только в определенных отношениях с природой, предметами (орудиями) труда, но и в тех или иных *волевых* общественных отношениях, связанных с процессом труда (в различных вариантах).

Подобного рода отношения образуют целую систему, составные части которой характеризуют различные аспекты применения наемного труда, в целом же они составляют основу общественной организации труда.

В свое время Н. Г. Александров предлагал разграничить две группы общественных отношений, посредством которых совершается труд. К первой относились общественные отношения, составляющие необходимые предпосылки труда, но не выражающие непосредственной связи между людьми в процессе труда. Вторую группу составляли отношения между людьми непосредственно по поводу применения рабочей силы, т.е. по поводу приведения в действие способности к труду. Эти последние отношения и являются общественно-трудовыми[1].

Общественно-трудовое отношение является правовой формой общественной организации труда. Это такого рода общественное отношение, в которое работник вступает в связи с применением своих способностей к труду, а работодатель – в связи с использованием этих способностей, т.е. *чужого* труда.

При любом способе производства общественно-трудовые отношения непосредственно выражают: а) формы привлечения к труду и распределения трудовых функций между людьми в процессе совместного труда в организации; б) методы обеспечения трудовой дисциплины и управления процессами совместного труда; в) характер регулирования меры (продолжительности) труда и иных условий жизнедеятельности работников труда (пространство, воздух, гигиена, безопасность труда и т.д.); г) характер распределения продукта труда и формы участия в нем работников; д) условия и формы воспроизводства рабочей силы (подготовка и переподготовка кадров), осуществляемые непосредственно на производстве.

Трудовые отношения сами по себе достаточно противоречивы: в их рамках можно обнаружить как взаимные интересы сторон, так и противоречие этих интересов, как производственные, так и социальные их аспекты. Противоречие этих элементов неизбежно: оно заложено в природе трудовых отношений.

Трудовые отношения, по нашему мнению, охватывают три элемента: *имущественный, управленческий (организационный)* и *охранительный*[2].

---

[1] *Александров Н. Г.* Трудовое правоотношение. М.: Юрид. изд. Мин. юст. СССР, 1948. С. 7.

[2] ***От общих редакторов***: Заметим, что в теории советского трудового права было более распространено выделение имущественного, организационного (авторитарного) и личностного элементов трудового правоотношения (Н. Г. Александров, Л. Я. Гинцбург и др.).

На практике трудно четко разделить техническую и общественную организацию труда, так как это взаимосвязанные аспекты организации труда вообще. Однако трудовое право (как отрасль права) все же регулирует, в первую очередь, вопросы именно *общественной организации труда* во всем их многообразии. В систему общественно-трудовых отношений входит широкий круг отношений, но каркасом этой системы являются именно трудовые отношения, связанные с применением наемного труда.

Предметом любой отрасли права являются общественные отношения, специфические именно для этой отрасли.

Исходя из того, что весь комплекс общественно-трудовых отношений, связанных с применением труда, и составляет предмет трудового права, можно дать его определение.

Предметом трудового права являются не все отношения, связанные с трудом, а лишь те общественно-трудовые отношения, которые возникают в связи с непосредственной деятельностью людей в процессе труда, с выполнением работы. Они связаны с использованием наемного труда, возникают между наемными работниками и работодателями (в некоторых случаях в этих отношениях могут принять участие представители работников и работодателей, а также государство в лице своих органов).

Сегодня круг этих отношений определен на законодательном уровне во всех государствах – членах ЕАЭС, но с разной степенью детализации.

Статья 1 ТК РФ, определяющая цели и задачи трудового законодательства, достаточно четко определяет предмет трудового права, относя к нему помимо собственно трудовых отношений и другие, тесно с ними связанные и производные от них общественные отношения. Подобного рода отношения образуют целую систему, составные части которой характеризуют различные аспекты применения наемного труда, в целом же они составляют основу общественной организации труда.

В соответствии со ст. 1 ТК РФ к ним относятся отношения по:

- организации труда и управлению трудом;
- трудоустройству у конкретного работодателя;
- подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя;
- социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- материальной ответственности сторон трудового договора (работодателей и работников) в сфере труда;
- государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законода-

тельство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- разрешению трудовых споров;
- обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Похожий, в целом, подход использован и в трудовых кодексах других ***государств – членов ЕАЭС***.

Следует при этом отметить, что трудовые кодексы Беларуси, Казахстана, Армении и Кыргызстана сочетают деление индивидуальных и коллективных отношений с делением на трудовые и иные непосредственно связанные отношения[1], подразумевая практически деление трудового права на индивидуальное и коллективное.

ТК Беларуси определяет его задачи, которыми, в соответствии со ст. 2, являются:

1) регулирование трудовых и связанных с ними отношений;

2) развитие социального партнерства между нанимателями (их объединениями), работниками (их объединениями) и органами государственного управления;

3) установление и защита взаимных прав и обязанностей работников и нанимателей.

Согласно ст. 4 ТК Беларуси регулирует трудовые отношения, основанные на трудовом договоре, а также отношения, связанные с:

1) профессиональной подготовкой работников на производстве;

2) деятельностью профсоюзов и объединений нанимателей;

3) ведением коллективных переговоров;

4) взаимоотношениями между работниками (их представителями) и нанимателями;

5) обеспечением занятости;

6) контролем и надзором за соблюдением законодательства о труде;

7) государственным социальным страхованием;

8) рассмотрением трудовых споров.

Статья 3 ТК Казахстана следующим образом определяет цель и задачи трудового законодательства:
- целью трудового законодательства Республики Казахстан является правовое регулирование трудовых отношений и иных отношений, непосредственно связанных с трудовыми, направленное на защиту прав и интересов сторон трудовых отношений, установление минимальных гарантий прав и свобод в сфере труда;
- задачами трудового законодательства Республики Казахстан является создание необходимых правовых условий, направленных на достижение баланса интересов сторон трудовых отношений, социальной стабильности, общественного согласия.

---

[1] См.: *Морозов П. Е.*, *Чанышев А. С.* Указ. соч. С. 6.

В соответствии со ст. 1 ТК Армении настоящий Кодекс регулирует коллективные и индивидуальные трудовые отношения, устанавливает основания возникновения, изменения и прекращения и порядок осуществления этих отношений, права и обязанности, ответственность сторон трудовых отношений, а также условия обеспечения безопасности и охраны здоровья работников.

Здесь же предусмотрена возможность установления особенностей регулирования отдельных сфер трудовых отношений.

Статья 2 данного Кодекса называет цели трудового законодательства, которыми являются:

- установление государственных гарантий трудовых прав и свобод физических лиц – граждан Республики Армения, иностранных граждан, лиц без гражданства;
- содействие созданию благоприятных условий труда;
- защита прав и интересов работников и работодателей.

В статье 1 ТК Кыргызстана также определены цели трудового законодательства:

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

Трудовое законодательство направлено на создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, а также интересов государства.

Данная статья ТК Кыргызстана определяет также основные задачи трудового законодательства, которыми является правовое регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений:

- по организации труда и управлению трудом;
- по трудоустройству у данного работодателя;
- по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров непосредственно у данного работодателя;
- по социальному партнерству между работодателями, работниками и органами государственного управления, местного самоуправления, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- по участию представительных органов работников и работодателей в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;
- по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда);
- по разрешению трудовых споров.

Но все эти отношения имеют как общие черты, так и существенные признаки, характерные только для них и отличающие их от других отношений, так или иначе связанных с применением труда.

В эпицентре комплекса отношений, составляющих предмет трудового права, находятся трудовые отношения (точнее, трудовое отношение, так как в каждом конкретном случае его сторонами являются два субъекта: работник – физическое лицо и работодатель – как правило, юридическое лицо). Все другие виды отношений могут предшествовать, сопутствовать или приходить на смену именно трудовому отношению. Без него они существовать не могут.

В современной учебной литературе предлагаются различные определения трудовых отношений. Так, белорусский автор Е. А. Волк определяет их как волевые общественные отношения, складывающиеся между работником и нанимателем на основе заключенного между ними трудового договора о личном выполнении работником трудовой функции[1], другой белорусский ученый О. С. Курылева верно отмечает, что «сердцевиной предмета трудового права являются отношения по организации и применению наемного труда – трудовые отношения»[2]. Казахстанский исследователь А. К. Надирова видит основной предмет трудовых отношений в выполнении оговоренных функций и подчинении правилам в конкретной организации[3]. Н. Т Михайленко и В. Н. Михайленко – авторы учебника «Трудовое право Кыргызской Республики» рассматривают трудовые отношения как волевые отношения, возникающие в процессе приложения рабочей силы к средствам производства, когда работник включается в коллектив предприятия для выполнения определенной функции, подчиняясь установленному трудовому распорядку и указаниям работодателя или его представителя[4]. Российский автор А. В. Кузьменко в своем специальном исследовании, посвященном предмету трудового права, приходит к выводу о том, что в трудовых отношениях несмотря на ограниченный (особенно в условиях современного общества) характер работодательской власти (хозяйственной) власти, в условиях кооперированного трудового процесса можно говорить о подчиненном характере труда работника как неотъемлемом элементе этого процесса, что должно обязательно предполагать вмешательство государства в подобный процесс труда, т.е. обязательное публично-правовое начало в регулировании этого труда[5].

---

[1] *Волк Е. А., Томашевский К. Л.* Трудовое право: учеб.-метод. комплекс. Минск: Междунар. ун-т «МИТСО», 2016. С. 51.

[2] *Войтик А. А.* и др. Курс трудового права. Общая часть: учеб. пособие / под общ. ред. О. С. Курылевой и К. Л. Томашевского. Минск, 2010. С. 69.

[3] *Надирова А. К.* Трудовое право Республики Казахстан. Алматы, 2013. С. 12.

[4] *Михайленко Н. Т., Михайленко В. Н.* Трудовое право Кыргызской Республики: учебник. Бишкек, 2005. С. 8.

[5] *Кузьменко А. В.* Предмет трудового права России: опыт системно-юридического исследования. СПб.: Юридический центр Пресс, 2005. С. 98, 99.

ТК РФ предлагает *легальное определение* ***трудовых отношений*** – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, на подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15).

Одним из ключевых моментов в данном определении является указание на то, что трудовая функция выполняется работником «в интересах, под управлением и контролем работодателя» (именно в этом аспекте прежде всего проявляется хозяйская власть работодателя).

В учебной и научной литературе традиционно называются характерные *признаки* **трудовых отношений**[1]:

1) трудовые отношения возникают в связи с непосредственной деятельностью людей в процессе труда, *с применением живого труда* и созданием материальных и духовных благ;

2) для них характерно *включение исполнителя* работы *в трудовой коллектив* конкретной организации с вытекающим отсюда *подчинением внутреннему трудовому распорядку* (под которым понимается определенный режим труда, обеспечивающий слаженную деятельность работников, правильную организацию и безопасные условия труда, выполнение установленной меры труда);

3) это *возмездные отношения*, т.е. работники – участники этих отношений имеют право на получение за свой труд *заработной платы*;

4) участвуя в трудовых отношениях, работник выполняет определенную работу, применяя *личный труд*.

В целом такой подход оправдан, но следует уточнить: с учетом современного состояния науки и практики некоторые его позиции требуют изменения и приспособления к распространенным гибким формам занятости.

Так, хотя в процессе трудовых отношений и создаются материальные и духовные блага, сам по себе этот критерий не может быть определяющим, так как аналогичные результаты могут быть получены и при использовании труда раба, и в результате труда свободного человека (например, художник, рисующий картины и выставляющий их впоследствии на продажу, также создает материальные и духовные блага

[1] См.: Российское трудовое право: учебник / под ред. А. Д. Зайкина. М., 1997. С. 12, 13. (Автор главы – проф. А. Д. Зайкин.)

и применяет живой труд). Включение при этом гражданина в трудовой коллектив характерно для подавляющего числа лиц наемного труда, однако возможна и работа в качестве единственного наемного работника (без вхождения в коллектив): например, секретарь, домохозяйка (особенности можно обнаружить и при применении, например, дистанционного труда). Поэтому, говоря о вхождении в трудовой коллектив, следует уточнить: «как правило».

Что касается возмездного характера труда, то гражданско-правовые договоры, связанные с применением личного труда, тоже носят, как правило, возмездный характер.

В то же время обязательным условием трудовых отношений является их личный характер, так как в тех же гражданско-правовых отношениях возможно выполнение работ с применением труда других лиц (например, при субподряде). Следует, однако, отметить, что российский законодатель, в частности, регулируя вопросы труда надомников, допускает, что надомник может выполнять работу, обусловленную трудовым договором, с участием членов его семьи. При этом трудовые отношения между членами семьи надомника и работодателем не возникают (ст. 310 ТК РФ). На практике такой подход может вызвать определенные трудности в правовом регулировании.

Все эти нюансы в целом не влияют на определение трудовых отношений, их просто следует учитывать в случае возникновения спора в целях определения предмета правового регулирования и применения соответствующего законодательства.

Рабочей силой наемного работника распоряжается не он лично, а работодатель (собственник или его представитель – например, в лице должностных лиц, наделенных для этого специальными полномочиями). То же относится и к предмету деятельности этого наемного работника. Это значит, что при наемном труде мы всегда вынуждены констатировать противостояние двух сторон трудового отношения – работника и работодателя. Работник подчиняется хозяйской власти работодателя.

Наиболее общим критерием отграничения отношений, регулируемых трудовым правом (трудовых отношений), от ряда смежных является то, что они являются отношениями, связанными с применением *наемного труда*. Важной характеристикой наемного труда является тот факт, что он является трудом несамостоятельным (в международно-правовой терминологии существует термин *dependensy* (зависимость), помогающий во многом определить суть наемного труда).

Трудовой договор является категорией, юридически опосредующей наемный труд, однако в СССР такой подход не находил признания, так как считалось, что труд является товаром лишь при капитализме, но никак не при социализме. Сегодня взгляды на природу наемного труда, сформированные в свое время под влиянием определенных идеологических воззрений, претерпели существенные изменения. Наличие

рынка труда констатируется не только в научных трудах, но и на уровне нормативных правовых актов. Рынок же предполагает и наличие на нем товаров разного рода. Естественно, что труд (даже наемный), как уже отмечалось выше, не является товаром в классическом понимании этого слова. Тем не менее, применяя кавычки, на наш взгляд, можно все-таки сказать, что рабочая сила является «товаром особого рода»[1].

Российский исследователь Е. Б. Хохлов, например, называет следующие *главные признаки наемного труда*[2]:

1) наемный труд – несамостоятельный труд, осуществляемый в интересах другого лица, а следовательно, и под его руководством (*правда, этот критерий верен наполовину, так как, например, гражданин, выполняющий работу по гражданско-правовому договору, как правило (или нередко), также связан заданием того лица, которое ему эту работу поручило. – А. К.*);

2) это труд формально (т.е. юридически) свободного человека, который свободен как от своего потенциального работодателя, так и от любого другого лица, а заключение трудового договора есть согласование встречных интересов сторон трудовых отношений;

3) наемный работник передает работодателю свою способность к труду за вознаграждение (не претендуя на его имущество, но и не неся рисков или ответственности);

4) такое социальное явление, как наемный труд, тесно связано с категорией рынка труда, а договор трудового найма есть юридическое выражение результатов его функционирования;

5) поскольку в силу договора наемный работник обязуется реализовывать свою способность к труду не в своих собственных интересах, а для достижения целей, в интересах, следовательно и под руководством работодателя, тем самым под власть работодателя подпадает и его личность в целом (*«хозяйская власть» – суть наемного труда. – А. К.*).

Таким образом, ***предметом*** **трудового права являются отношения, возникающие в связи с применением** ***наемного*** **труда.**

§ 3. Особенности метода современного трудового права

Если предмет любой отрасли права определяет круг общественных отношений, специфических именно для этой отрасли, то метод демонстрирует то, какими правовыми средствами и приемами осуществляется

---

[1] ***От общих редакторов***: Уместно напомнить, что сравнение рабочей силы с «товаром особого рода» весьма условно, поскольку в подп. «а» ст. I Декларации о целях и задачах МОТ, являющейся приложением к Уставу МОТ, провозглашен основной принцип, на котором основана данная организация: «труд не является товаром».

[2] См.: Курс российского трудового права: в 3 т. Т. 1. Часть общая / под ред. Е. Б. Хохлова. СПб., 1996. С. 84–87.

регулирование данных отношений. Он характеризуется следующими признаками: порядком возникновения, изменения и прекращения правоотношений; общим юридическим положением участников правоотношений; характером установления прав и обязанностей сторон правоотношений; средствами, обеспечивающими исполнение обязанностей (санкциями).

Теория права знает такие основные средства правового регулирования, как предписания, запреты и дозволения, а также такие приемы, как императивное и диспозитивное регулирование.

Все эти общетеоретические положения в той или иной степени находят свое отражение в методе трудового права. Его специфика и отличие от метода других отраслей права определяются предметом правового регулирования.

Рассматривая вопрос о методе трудового права, следует иметь в виду, что существуют два основных метода правового регулирования общественных отношений – публично-правовой и частноправовой. Оба эти метода могут быть использованы при реализации гражданами их конституционного права на труд. Если они реализуют его, заключая гражданско-правовые договоры, то при регулировании возникающих правоотношений применяется частноправовой метод. Если же они реализуют данное право в качестве наемных работников, заключая трудовой договор, то возможна (и чаще всего имеет место) комбинация методов.

Поскольку трудовые отношения охватывают три элемента – имущественный, управленческий и охранительный, то особенности каждого из этих элементов оказывают свое влияние на метод трудового права. В результате он носит *комплексный* характер, оказывающий различное воздействие на разные институты данной отрасли права. Комплексность регулирования не является прерогативой собственно трудового права, однако она в данном случае обладает вполне определенной спецификой, накладывающей отпечаток на метод данной отрасли права.

Так, именно в трудовом праве наблюдается *сочетание централизованного и децентрализованного* (в первую очередь локального) *регулирования*.

Государство сегодня не регулирует все нюансы трудовых отношений (как это было еще совсем недавно в СССР), оно устанавливает лишь минимальные гарантии в сфере труда, обязательные для всех работодателей без исключения, независимо от их организационно-правовой формы. Государственные органы определяют нормальную и сокращенную продолжительность рабочего времени, минимальную продолжительность ежегодного отпуска, минимальный размер оплаты труда, устанавливают общеобязательные правила охраны труда и техники безопасности, определяют порядок рассмотрения трудовых споров и т.п. В случаях, определенных законодательством, эти решения принимаются при участии представителей работников и работодателей.

Все остальные основные компоненты существования трудовых отношений определяются, как правило, на уровне конкретной организации (конкретного работодателя) и закрепляются в ее локальных актах и иных документах. Они могут устанавливаться как непосредственно работодателем, так и путем выработки решений с привлечением представителей работников. В ряде случаев такие акты могут выходить за рамки предприятия и устанавливаться на уровне отрасли или региона (что специфично, в первую очередь, для России – с учетом ее федеративного устройства) или даже страны в целом (например, в Беларуси, Казахстане, Кыргызстане и РФ – генеральное соглашение, в Армении – республиканский коллективный договор), однако в любом случае в них не могут содержаться нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с тем, которое определено в централизованном порядке.

Правовое регулирование трудовых отношений характеризуется *договорным способом* их установления и изменения (за исключением тех параметров, которые устанавливаются в централизованном порядке).

Эта черта метода трудового права характерна как для локальных актов, так и для индивидуального регулирования трудовых отношений. Локальные акты, как правило, принимаются с участием (в определенной степени) представителей работников. Конкретизация условий существования трудовых отношений происходит в рамках трудовых договоров, заключаемых в индивидуальном порядке.

Договорный метод предполагает равенство субъектов при выработке условий договора, однако и в этом случае также действует принцип *in favorem*, означающий неухудшение положения работников по сравнению с тем, которое определено в централизованном порядке. Кроме того, волеизъявление такой стороны, как работодатель, во многом ограничено существующими на локальном уровне договоренностями (прежде всего в коллективных договорах).

Таким образом, следующей чертой метода трудового права является достаточно широкое *участие представителей работников в установлении и применении условий труда, в контроле за соблюдением трудового законодательства* и даже в рассмотрении трудовых споров. В этом находит отражение один из важнейших принципов трудового права.

Особенностью метода трудового права является *сочетание* в нем *единства и дифференциации правового регулирования*. Большинство трудоспособного населения страны попадает в сферу трудовых отношений, при этом существуют весьма существенные отличия между различными категориями работников, которые зависят от их индивидуальных особенностей (пол, возраст, состояние здоровья и т.п.), от местности и климатических условий, в которых применяется труд данных работников, от тяжести или опасности условий труда и т.д.

На практике мы имеем дело с двумя группами норм. С одной стороны, имеются нормы общего характера *(общие нормы трудового права)*,

закрепляющие принципиальные положения для всех работников без исключения, обеспечивающие единство регулирования в данной сфере. С другой стороны, существуют (и должны существовать) нормы, учитывающие особенности труда различных категорий работников, обеспечивающие дифференциацию их правового регулирования *(специальные нормы трудового права)*.

Единство регулирования выражается в установлении на государственном уровне определенных общих правовых норм, распространяющихся на всех работников независимо ни от каких различий. Таковы, например, нормы о минимальном размере оплаты труда, о минимальной продолжительности ежегодного (трудового) отпуска, о максимальной продолжительности рабочей недели, об охране труда и т.п.

Дифференциация отражает специфику правового регулирования труда определенных категорий работников с учетом их особенностей, обусловленных как объективными (т.е. независимыми от свойств личности) данными, так и субъективными (зависящими от личности работника).

К *объективным* факторам можно отнести такие, как отрасль национальной экономики, организационно-правовая форма деятельности работодателя, природно-климатические условия, вид или характер работы, занимаемая должность (например, руководитель организации), условия и характер труда и т.п. Кроме того, например, федеративный характер государственного устройства России также предполагает возможность появления определенных особенностей регулирования трудовых отношений в границах субъектов федерации (здесь может идти речь лишь о поднятии планки гарантий по сравнению с уровнем, установленным федеральным законодательством).

Как правило, с обстоятельствами, входящими в эту группу, связано предоставление различных льгот и преимуществ в оплате труда, социальном страховании, регулировании рабочего времени и времени отдыха. Дифференциация правового регулирования представляет собой способ как-то компенсировать тяжелый, вредный характер работы, нередко связанный с опасностью для жизни. Это может быть связано с повышенным нервным напряжением, с повышенной ответственностью за принимаемые в процессе труда решения и т.п. В то же время в законах и иных нормативных правовых актах могут быть установлены повышенные требования к уровню трудовой дисциплины, охране труда и технике безопасности.

Значительная часть территории России находится в климатических условиях, отличающихся от обычных. Поэтому в ТК РФ специальная глава (гл. 50) регулирует особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В свою очередь, законодательство Кыргызстана предусматривает особенности регулирования труда лиц, работающих в высокогорных районах и отдаленных и труднодоступных зонах (гл. 33 ТК).

Следует обратить внимание на тот факт, что в ТК Беларуси две главы посвящены особенностям регулирования труда работников, принимавших участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, и приравненных к ним лиц (гл. 28), а также особенностям регулирования труда работников, проживающих (работающих) на территории радиоактивного загрязнения (гл. 29).

Определенные особенности в регулировании возникают в связи со сроком, в течение которого продолжаются трудовые отношения (сезонные, временные работы, другие случаи, допускающие заключение срочных трудовых договоров).

К *субъективным* обстоятельствам, влияющим на дифференциацию правового регулирования труда, относятся такие, как возраст, пол, состояние здоровья. Так, для несовершеннолетних работников могут быть установлены некоторые специфические условия приема на работу (медицинский осмотр, введение квотирования или брони на предоставление рабочих мест), оплаты труда, рабочего времени и времени отдыха, охраны труда.

Нормы трудового права учитывают специфику женского организма, в том числе обусловленную исполнением функций материнства. В связи с этим в большинстве государств – членов ЕАЭС утверждены специальные перечни работ, на которых запрещено использование женского труда; в период беременности, кормления детей и достижения ими определенного возраста женщинам предоставляются определенные льготы (в основном в сфере рабочего времени и времени отдыха).

Между прочим, в ряде стран представители феминистских движений считают ограничения, устанавливаемые в законодательстве для женщин, нарушением их конституционного права на труд и дискриминацией в трудовых отношениях. В данном случае правильнее говорить не о дискриминации, а дифференциации правового регулирования их труда.

Определенные льготы, как правило, установлены в законодательстве и для инвалидов, то есть в отношении регулирования труда работающих лиц с ограниченными возможностями здоровья (правда, только в двух государствах – членах ЕАЭС этой категории работников посвящены отдельные главы: гл. 25 ТК Кыргызстана, гл. 21 ТК Беларуси).

В рамках дифференциации могут быть установлены достаточно существенные различия в правовом регулировании труда между различными категориями работников и даже между конкретными работниками, но, как правило, дифференциация предполагает установление условий более льготных по сравнению с общими, определенными в рамках единства правового регулирования. Дифференциация не должна приводить к дискриминации работников в трудовых отношениях.

По общему правилу, для участников трудовых отношений не имеет значения факт гражданства. Этот аспект статуса личности может иметь значение на стадии, предшествующей возникновению трудовых от-

ношений (на решение этих задач направлены, в частности, правовые нормы, регламентирующие вопросы правового положения иностранных граждан, миграции, привлечения иностранной рабочей силы). Это, безусловно, сказывается на виде трудового договора (заключается он на неопределенный срок или является срочным). Но когда трудовой договор заключен и работник начинает выполнять предусмотренную им трудовую функцию, все остальное не имеет значения. Более того, в ТК РФ неоднократно говорится о запрете дискриминации в трудовых отношениях. При этом гл. 50.1 ТК РФ установлены определенные особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства.

Принципиальным является тот факт, что ст. 2 Договора о ЕАЭС определяет понятие «общий (единый) рынок» как совокупность экономических отношений в рамках Союза, при которых обеспечивается свобода перемещения товаров, услуг, капитала и рабочей силы. Это означает, что граждане государств – членов ЕАЭС могут свободно заключать трудовые договоры на территории других государств Союза и на них не распространяются требования в отношении получения разрешения на работу или получения патента.

По общему правилу, не имеет значения для правового регулирования трудовых отношений также принадлежность тех или иных организаций иностранному капиталу. Если на них работают граждане государства – члена ЕАЭС, иностранные граждане, лица без гражданства и т.д., – эти работники находятся под защитой трудового права соответствующего государства.

Так, на территории РФ 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 иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами или международным договором (ст. 11 ТК).

Определяя сферу действия трудового кодекса, в ст. 8 ТК Казахстана предусмотрено, что действие данного Кодекса распространяется на работников и работодателей, зарегистрированных на территории Республики Казахстан, в том числе филиалы и (или) представительства иностранных юридических лиц, прошедшие учетную регистрацию, если иное не предусмотрено законами и международными договорами, ратифицированными Республикой Казахстан.

Вопросы определения сферы *действия трудового законодательства* определены также в ст. 7 ТК Армении. Так, трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения, возникающие на

территории Республики Армения, независимо от того, где выполняется работа – в Республике Армения или по поручению работодателя в другом государстве. Положения трудового законодательства Армении и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, подлежат обязательному исполнению для всех работодателей (граждан или организаций), независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

Вопросы применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к иностранным гражданам и лицам без гражданства, а также к гражданам Кыргызстана, работающим в организациях, принадлежащих иностранным юридическим лицам, определены в ст. 7 ТК Кыргызстана.

В соответствии с ее положениями, Кодекс, законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, распространяются на иностранных граждан, лиц без гражданства, работающих в организациях, расположенных на территории Кыргызской Республики, если иное не установлено законом или международным договором.

На работников организаций, расположенных на территории Республики, учредителями или собственниками (полностью или частично) которых являются иностранные юридические или физические лица (в том числе дочерние организации транснациональных корпораций), распространяются законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, если иное не предусмотрено законом или международным договором Кыргызской Республики.

Важной гарантией является положение ч. 3 указанной статьи ТК, в соответствии которым граждане Кыргызстана, являющиеся работниками организаций, указанных в ч. 2 данной статьи, при равном труде имеют право на равную оплату наряду с иностранными работниками таких организаций.

Для сравнения: согласно ст. 3 ТК Беларуси данный кодекс применяется в отношении всех работников и нанимателей, заключивших трудовой договор на территории Республики Беларусь, если иное не установлено актами законодательства или международными договорами Республики Беларусь.

Еще одной особенностью метода трудового права является *специфика защиты трудовых прав участников трудовых отношений*.

В связи с этим, прежде всего, следует сказать о том, что государственный надзор (контроль) за соблюдением законодательства о труде и охране труда осуществляются специальными государственными органами (инспекциями), не зависящими от работодателей, что является определенной гарантией их объективности.

Наряду с государственными органами надзора (контроля), общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и защиту

трудовых прав работников осуществляют профсоюзы и инспекции, находящиеся в их ведении (следует отметить, что эти профсоюзные инспекции довольно длительный период времени практически осуществляли государственные функции в данной сфере).

ТК РФ предусматривает такой новый для России способ защиты трудовых прав и свобод, как самозащита (гл. 59). Аналогичная форма защиты предусмотрена и в ст. 398 ТК Кыргызстана.

Наконец, защита трудовых прав осуществляется также органами по разрешению трудовых споров. Эти споры могут быть индивидуальными или коллективными. Каждая из категорий трудовых споров имеет свою специфику в рассмотрении, но порядок их рассмотрения существенно отличается от порядка рассмотрения обычных гражданских дел (подробнее см. раздел 6 данной книги).

Глава 2

СИСТЕМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА И ТРУДОВЫХ КОДЕСОВ АРМЕНИИ, БЕЛАРУСИ, КАЗАХСТАНА, КЫРГЫЗСТАНА И РОССИИ

§ 1. Система трудового права

Изучение предмета и метода отрасли права приводит нас к выводу, что трудовое право – это совокупность взаимосвязанных правовых норм, составляющих определенную целостную систему, которая обусловлена всем комплексом регулируемых этой отраслью права общественных отношений.

Как и в большинстве отраслей права, в трудовом праве можно выделить *Общую* и *Особенную части*, каждая из которых регламентирует определенный круг вопросов.

Общая часть трудового права включает в себя институты, определяющие принципиальные подходы к правовому регулированию трудовых отношений в целом.

Традиционно в нее входят нормы, регулирующие:

- основные начала трудового законодательства (предмет отрасли; принципы трудового права; систему нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; действие трудового законодательства во времени, в пространстве и по кругу лиц);
- трудовые отношения (статус субъектов трудовых отношений, основания возникновения трудовых отношений);
- социальное партнерство (вопросы представительства сторон трудовых отношений и участия представителей работников в регулировании этих отношений; коллективные договоры и соглашения).

Особенная часть трудового права включает нормы, регулирующие отдельные аспекты трудовых отношений. В нее входят следующие институты:

- трудовой договор;
- рабочее время;
- время отдыха;
- оплата и нормирование труда;
- гарантии и компенсации;

- трудовой распорядок, дисциплина труда;
- профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников на производстве;
- охрана труда;
- материальная ответственность сторон трудового договора;
- особенности регулирования труда отдельных категорий работников;
- защита трудовых прав и свобод;
- надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда;
- трудовые споры.

Система Особенной части трудового права во многом совпадает со структурой действующих трудовых кодексов в государствах – членах ЕАЭС.

Наряду с системой трудового права как отрасли правовой системы можно констатировать наличие *системы науки трудового права*, которую также можно разделить на Общую и Особенную части.

§ 2. Место трудового права в системе права и отграничение его от смежных отраслей

Одним из принципиальных как с теоретической, так и с практической точки зрения является вопрос о *месте* трудового права в системе внутригосударственного права и об *отграничении его от смежных отраслей*.

Говоря о месте трудового права в национальной системе права, следует отталкиваться от положений теории права, в соответствии с которыми наиболее крупное разделение отраслей права заключается в разделении на публичное и частное право. Трудовое право является комплексной отраслью, соединяющей в себе как публично-правовые, так и частноправовые начала.

Следует согласиться с Е. Б. Хохловым, рассматривающим «отрасль трудового права как единство государственно-нормативного и договорного регулирования общественных отношений, возникающих в сфере труда»[1].

Кроме трудового права вопросы, связанные с применением труда, в той или иной степени регулируют и некоторые другие отрасли права. Ближе всего к трудовому примыкают гражданское, административное право и право социального обеспечения, а также такая формирующаяся отрасль права, как право занятости и трудоустройства. Вопрос отграничения трудового права от других отраслей имеет большое теоретическое и практическое значение.

С одной стороны, в отличие, например, от гражданского права, государство всегда устанавливало и будет устанавливать определенные

[1] Курс российского трудового права: в 3 т. Т. 1. Часть общая / под ред. Е. Б. Хохлова. СПб., 1996. С. 74.

параметры правового регулирования трудовых отношений в рамках публичного права.

Более того, десятилетиями в СССР (а впоследствии и в независимых государствах) в сфере труда преобладал именно публично-правовой аспект в регулировании этих отношений. Отчасти это можно понять, так как, например, российское (а прежде советское) трудовое право сформировалось в определенную эпоху и в определенных условиях. То время характеризовалось господством публично-правового регулирования практически во всех сферах человеческой деятельности.

Следует также отметить, что советское государство рассматривало трудовое право в качестве определенного «знамени», на которое могли бы равняться трудящиеся других стран. Такой подход приводил к достаточно существенной идеологизации трудового права, при этом не всегда учитывались экономические составляющие механизма регулирования труда в обществе, которые игнорировались в условиях действия публичного и тотально централизованного метода регулирования трудовых отношений.

Сегодня роль единовластного хозяина государством утрачена, однако все равно у него и впредь останется функция законодательного определения принципиальных положений трудового права, устанавливающих определенный уровень гарантий для сторон трудовых отношений. Этот уровень является обязательным для всех работодателей независимо от формы собственности и организационно-правовой формы их деятельности.

С другой стороны, в трудовых отношениях налицо договорные начала, так как стороны этих отношений в пределах, установленных законом (а они достаточно широки), практически свободны в определении условий их возникновения, изменения и прекращения. Это, безусловно, элемент частного права.

Именно вопросы, связанные **с *отграничением трудового права от права гражданского***, представляют сегодня наибольшую актуальность и практическую значимость. Эти проблемы выходят за пределы чисто теоретических конструкций и имеют весьма важные практические аспекты.

При разграничении этих отраслей права следует, прежде всего, иметь в виду, что в предмет гражданского права входят две группы отношений. Во-первых, это имущественные отношения, возникающие между людьми по поводу имущества – материальных благ, имеющих экономическую форму товара. Во-вторых, это личные неимущественные отношения, возникающие по поводу неимущественных (нематериальных) благ, тесно связанных с личностью их обладателей. Такие блага неотчуждаемы и не могут переходить от одних лиц к другим. Обе эти группы отношений объединяет то обстоятельство, что они основаны на равенстве, автономии воли и имущественной самостоятельности участников, т.е. возникают между юридически равными и независимыми друг от друга субъектами, имеющими собственное имущество.

Иначе говоря, это частные отношения, возникающие между субъектами частного права[1].

Предметом же трудового права являются трудовые и иные, непосредственно связанные с ними отношения. Предметом трудовых отношений является *процесс труда*, живой труд; предметом гражданско-правовых отношений, связанных с применением труда, – овеществленный труд, *продукт труда* (его результат).

В последние годы в качестве критерия разграничения трудового права и права гражданского все чаще называется самостоятельность (или несамостоятельность) труда. Этот критерий был назван еще в 20-е гг. XX в.: «При несамостоятельном труде рабочей силой работника распоряжается не сам работник, а противостоящий ему организатор предприятия, учреждения или хозяйства»[2]. Такова и сегодня позиция МОТ. Этот подход разделяется и многими современными учеными.

Изменение методов государственного влияния на национальную экономику, отказ от применения чисто административных рычагов, расширение частноправовых начал в регулировании широкого круга проблем – все это приводит к созданию новых аспектов в правовом регулировании отношений в сфере труда.

Ситуация, складывающаяся сегодня в экономике страны, которая находится на пути к рынку, существенно изменилась, и это нередко приводит к другой крайности – иллюзиям, что наемный труд во многом подпадает под сферу действия гражданского права с его принципом свободы договора. При этом напоминается, что трудовое право как отрасль вышло из недр права гражданского. Однако такой подход может иметь далеко идущие последствия для огромного количества людей, так как в любой стране большинство работоспособных граждан зарабатывают себе на хлеб, работая именно в качестве наемных работников. Так будет и впредь, и это вполне естественный процесс, о чем свидетельствует весь мировой и отечественный опыт.

Риск и ответственность – два ключевых слова, характеризующих рыночную экономику. Но в рыночной экономике реально трудятся люди, имеющие различный правовой статус. Наемные работники готовы выполнять ту или иную трудовую функцию, работая в нормальных условиях, получая за свой труд достойную заработную плату, но при этом не беря на себя риск предпринимательской деятельности и не

---

[1] См.: Гражданское право: в 4 т. Т. I. Общая часть: учебник / отв. ред. Е. А. Суханов. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Волтерс Клувер, 2004. М., 1998. С. 33, 34; Российское гражданское право: в 2 т. Т. I. Общая часть. Вещное право. Наследственное право. Интеллектуальные права. Личные неимущественные права: учебник / отв. ред. Е. А. Суханов. 2-е изд., стереотипное. М., 2011.

[2] *Войтинский К. М.* Трудовой договор по Кодексу законов о труде 1922 г. Пг., 1923. С. 10, 11.

неся ответственности за ее результаты. Это удел собственников и иных участников предпринимательской деятельности.

Предпринимательство имеет своей главной целью извлечение прибыли (дохода) от участия в различных отношениях, так или иначе связанных с использованием имущества. Данный вид деятельности характеризуется полной самостоятельностью участников, по своему усмотрению (своей волей) определяющих характер и содержание своего участия в ней и одновременно несущих риск от последствий этих решений. Этим предпринимательство отличается от трудовой деятельности, содержание которой определяет работодатель, несущий обычно и основной имущественный риск, связанный с ее результатами.

Говоря об отличиях в регулировании общественных отношений нормами гражданского и трудового права, следует также отметить, что, например, в России, в соответствии с ее Конституцией гражданское законодательство находится в ведении Российской Федерации (ст. 71), а трудовое – в совместном ведении Федерации и ее субъектов (ст. 72). Существующие различия в предмете регулирования двух отраслей права констатируются и на уровне Классификатора правовых актов[1], утвержденного Указом Президента РФ от 15 марта 2000 г. (в ред. от 28 июня 2005 г.).

Кроме того, в систему источников трудового права, регулирующих трудовые и тесно связанные с ними отношения, входят соглашения, действующие на федеральном, региональном, отраслевом, территориальном уровнях, а также локальные нормативные акты, принимаемые на уровне отдельной конкретной организации (конкретного работодателя), что является особенностью именно трудового права.

Работодатель и работники, их представители через коллективный договор, локальные нормативные акты, через индивидуальные трудовые договоры конкретизируют условия труда. Стороны трудового договора могут достаточно свободно определять условия договора, не нарушая, однако, установленных государством гарантий (это также существенно отличает принципы регулирования общественных отношений трудовым правом от регулирования их, например, гражданским правом). Работодатель может улучшить эти условия по сравнению с гарантиями, установленными в законодательстве, но не может ухудшить. В противном случае такие условия договоров о труде являются недействительными. Торг здесь неуместен.

При заключении трудового договора работник и работодатель не могут быть абсолютно свободными именно потому, что трудовое право имеет предметом своего регулирования отношения, отличные от предмета регулирования гражданского права.

При наличии существенных различий трудовое и гражданское право имеют некоторые пограничные институты, входящие в предмет обе-

[1] СЗ РФ. 2000. № 12. Ст. 1260.

их отраслей (например, ответственность за причинение вреда жизни и здоровью работника на производстве).

Разграничение трудового и гражданского права сегодня приобретает особую актуальность. Оно выходит за пределы чисто теоретических конструкций и имеет весьма важные *практические аспекты.* Это объясняется прежде всего тем, что от вопроса определения отрасли законодательства, регулирующего отношения, связанные с трудом, зависит рассмотрение вопроса об ответственности сторон договора в случае конфликта. Это разграничение позволяет уточнить сферу действия трудового и гражданского права, а следовательно, и предмет каждой из этих отраслей.

Давно прошло то время, когда практически единственным способом реализации права на труд в нашей стране был труд в государственном учреждении, на предприятии или в организации. Сегодня граждане могут реализовать свое конституционное право на труд в самых разнообразных формах. При этом существенно изменилось его содержание: труд свободен и каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Из этой, на первый взгляд, простой конструкции вытекает возможность реализации права на труд в самых разнообразных формах. Гражданин вправе заниматься предпринимательской деятельностью без образования юридического лица, беря на себя риск и ответственность за результаты своей деятельности. Он имеет право заниматься предпринимательской деятельностью, например, в качестве участника хозяйственного товарищества или общества, члена производственного кооператива. Гражданин может поступить на государственную службу (любой из ее видов), стать наемным работником и трудиться в любой из узаконенных и существующих организационно-правовых форм юридических лиц. Он может реализовать свое право на труд в рамках гражданско-правовых договоров различных видов. В ряде случаев возможна комбинация вариантов.

Чтобы понять эту непростую ситуацию, следует иметь в виду, что гражданин в данном случае может иметь различный правовой статус. Так, он может быть, например, акционером акционерного общества и не работать в этом обществе; являясь акционером, он может одновременно здесь же и работать по определенной специальности и квалификации, занимая определенную должность; он может быть просто наемным работником в акционерном обществе и не иметь его акций.

Гражданин может работать в обществе с ограниченной ответственностью. При этом это может происходить тоже в нескольких вариантах: он может выполнять определенные работы именно в качестве участника общества, не вступая в трудовые отношения; может, являясь участником общества, занимать определенную штатную должность; наконец, он может быть чисто наемным работником этого общества.

Возможны и многие другие варианты применения гражданином своей способности к труду. Естественно, что в разных ситуациях его правовое положение будет различным.

Гражданин, одновременно являющийся собственником и работающий, например, в обществе с ограниченной ответственностью или имеющий акции акционерного общества, в котором он работает, как правило, имеет *двойной статус*, который следует четко различать.

С одной стороны, по нормам российского законодательства он имеет статус собственника, дающий ему право и возможность реализовать как минимум три основных полномочия, принадлежащие только собственнику:

- право на участие в управлении делами общества в порядке, установленном законом и уставом общества (в соответствии с учредительными документами, видом и количеством имеющихся у него акций);
- право принимать участие в распределении прибыли (если она будет);
- право на ликвидационную квоту (чего лишен обычный наемный работник).

С другой стороны, он одновременно может иметь статус наемного работника, заключившего трудовой договор и взявшего на себя при этом определенные обязанности (как и другая сторона такого договора).

Главным критерием в данном случае можно считать включение гражданина в трудовой коллектив, занятие им определенной должности согласно штатному расписанию и выполнение любой работы по этой должности в соответствии с определенной специальностью и квалификацией, подчинение внутреннему трудовому распорядку, выполнение работ в личном качестве (личным трудом).

Соответственно, в сфере труда на такого работающего собственника будут распространяться все гарантии, предусмотренные трудовым законодательством. Более того, по ряду позиций это выгодно и для самого общества, так как расходы, связанные с содержанием такого работника (заработная плата, отпуска, гарантийные и компенсационные выплаты и т.д.), как правило, могут быть отнесены на себестоимость продукции.

Участник общества с ограниченной ответственностью одновременно является его работником, если отношения с обществом связаны с личным трудом, а не ограничиваются лишь внесением вклада в уставный капитал общества и участием в распределении прибыли. Следовательно, отношения участников общества с ограниченной ответственностью, основанные на личном труде, регулируются нормами трудового законодательства.

Это положение подтверждается, в частности, и давно сложившейся российской судебной практикой. Например, одним из первых судебных дел, получивших широкую известность, стало дело по иску Гладких

и Кузнецовой к товариществу с ограниченной ответственностью (по действовавшему в то время законодательству) «Ариадна» г. Воронежа о взыскании заработной платы (речь идет о ситуации, возникшей до вступления в силу первой части ГК)[1]. Эти граждане являлись участниками указанного товарищества, и суд счел, что все их отношения в товариществе регулируются гражданским, а не трудовым правом. Однако ссылка на ст. 11 Закона РФ от 25 декабря 1990 г. «О предприятиях и предпринимательской деятельности» в данном случае не вполне корректна, ибо она не предполагает, что отношения участников товарищества, основанные на их личном труде, по своему содержанию не являются трудовыми отношениями.

Так, судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ, рассматривая это дело в порядке надзора, указала, что в законе четко разграничены отношения, возникающие из трудового договора, и отношения работника (т.е. лица, с которым заключен трудовой договор) с хозяйственным товариществом, связанный с членством в товариществе. При этом в последнем случае имеются в виду отношения в связи с созданием уставного и иных фондов, личными вкладами в имущество предприятия, реализацией акций, распределением прибыли, имущественной ответственностью и т.п. отношениями, которые регулируются ст. 11 названного Закона, а также статусом акционерных обществ и товариществ с ограниченной ответственностью.

Поэтому в соответствии с действующим законодательством участник товарищества одновременно является его работником, если отношения с товариществом связаны с личным трудом, а не ограничиваются лишь приобретением акций товарищества, имущественным вкладом и получением части прибыли в виде дивидендов. Следовательно, отношения участников товарищества с ограниченной ответственностью, основанные на личном труде, регулируются нормами трудового законодательства[2].

Этот вывод Верховного Суда РФ по данному делу очень важен для понимания вопроса о разграничении предмета трудового и гражданского права, а следовательно, и для определения отрасли законодательства, нормы которой следует использовать в случае возникновения споров. Впоследствии данная позиция неоднократно подтверждалась в судебных решениях.

Немало споров, в частности, возникало и возникает и по поводу статуса руководителя организации и отношений, существующих между ним и работодателем в сфере труда. Нормами какой отрасли права – трудового или гражданского – регулируются данные вопросы?

---

[1] См.: БВС РФ. 1993. № 4. С. 3.

[2] Там же.

Любой работодатель, являющийся собственником (или представителем государства как собственника), естественно, имеет право регулировать в определенной степени порядок управления этой собственностью и заинтересован в эффективном ее использовании. Для этого он, как правило, приглашает квалифицированного менеджера (руководителя), нанимая его на работу (хотя может пригласить для этого и специальную управляющую компанию). Данный руководитель, будучи наделен широким кругом полномочий, самостоятельно решает вопросы, связанные с деятельностью организации, отнесенные к его компетенции действующим законодательством, уставом организации и заключенным с ним трудовым договором. Предметом данного трудового договора является выполнение руководителем функций по управлению всеми сторонами деятельности организации, включая управление и распоряжение ее имуществом.

Не вызывает возражений необходимость повышения ответственности лиц, занимающих столь высокое положение в организациях. Если же, например, эти организации входят в состав федеральной собственности, то государство вправе принимать меры по регулированию этой ответственности. Однако именно в сфере ответственности имеются принципиальные различия между отношениями, регулируемыми двумя отраслями права – гражданским и трудовым.

Руководитель организации, совершенно очевидно, является наемным работником[1], и он должен иметь все гарантии, предусмотренные трудовым законодательством для данной формы реализации гражданами своего права на труд. Гражданское же законодательство предусматривает значительно более высокую степень ответственности (вплоть до обращения взыскания на личное имущество субъекта гражданско-правовых отношений). Однако не название договора или его элементов определяет то, в предмет какой отрасли права входят те или иные отношения, – это вопрос их природы и содержания.

Если руководитель, злоупотребляя своими полномочиями, предусмотренными трудовым договором, выйдет за их пределы и при этом причинит ущерб собственнику, то вполне возможно применение более жестких мер ответственности, чем те, которые предусмотрены нормами трудового законодательства. Работодатель может, например, предъявить ему гражданский иск в уголовном деле или использовать механизм ответственности, присущий гражданскому праву.

Но произойти это может именно потому, что в таком случае он выйдет за пределы предмета трудового договора. Если же этого не проис-

[1] Эта позиция подтверждена в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 2 июня 2015 г. № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации».

ходит, то ответственность должна регулироваться нормами трудового законодательства, даже если и будет иметь место определенный ущерб, связанный, например, с нормальным производственно-хозяйственным риском. Необходимые акценты должны быть расставлены судебной практикой по такой категории споров.

Во всех странах доля «чистых» предпринимателей сравнительно невелика. Большинство населения предпочитает работать в качестве наемных работников, получая за это гарантированную оплату труда и решая другие социальные вопросы, но не беря на себя при этом риск и ответственность в полном объеме. Однако и тем и другим практически невозможно обойтись без применения норм трудового права: одни нанимают на работу, другие нанимаются, но обе категории граждан при этом должны определять свои взаимоотношения. Это и помогает им сделать трудовое законодательство.

В настоящее время появились научные изыскания, которые объясняют необходимость «экспансии» гражданского права в трудовые отношения. Применение гражданско-правовых договоров как универсального способа регулирования трудовых отношений авторам этих идей представляется панацеей.

На практике также имеют место попытки облечь трудовые отношения в гражданско-правовую форму. И нередко у человека нет выбора – он вынужден соглашаться на работу при любых условиях.

Но человек – не лопата, которую можно выбросить, если она сломается. Цивилизованное общество должно предусмотреть меры его защиты. Рынок сам по себе не содержит социальных гарантий, защищающих человека труда, их система должна быть разработана на государственном уровне и реализована под контролем государства. Именно поэтому определение предмета трудового права и отграничение его от гражданского права имеют практическое значение.

Гражданские кодексы (далее – ГК) в государствах – членах ЕАЭС определяют основные начала гражданского законодательства, которое основывается на признании равенства участников регулируемых им отношений, неприкосновенности собственности, свободы договора, недопустимости произвольного вмешательства кого-либо в частные дела, необходимости беспрепятственного осуществления гражданских прав, обеспечения восстановления нарушенных прав, их судебной защиты. В ГК указанных стран определены и отношения, регулируемые гражданским законодательством (ст. 2 ГК РФ, ст. 1 ГК Беларуси и т.д.).

Целями и задачами трудового законодательства являются *установление государственных гарантий* трудовых прав и свобод граждан, *создание благоприятных условий труда*, *защита прав и интересов* работников и работодателей. Основные его задачи – *создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений*, интересов государства, а также правовое регу-

лирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 1 ТК РФ, ст. 2 ТК Беларуси и др.).

В ряде случаев гражданин может реализовать свое право на труд, например, в рамках гражданско-правовых договоров (подряда, поручения, возмездного оказания услуг и т.п.), однако при этом его правовое положение будет существенно отличаться от правового положения в рамках трудовых отношений.

Это становится ясным при сравнении целого ряда позиций, составляющих содержание этих договоров, входящих в предмет разных отраслей законодательства.

1. *Характер выполняемой работы*. Так, по договору подряда одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее результат заказчику, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его (ст. 702 ГК РФ, ст. 656 ГК Беларуси и т.д.). Договоры такого типа применяются, как правило, при выполнении конкретных (как правило, разовых) работ в отличие от трудового договора, когда работник состоит с нанимателем (работодателем) в длительных отношениях и обязуется выполнять любые работы в соответствии со своей специальностью, квалификацией и должностью. Естественно, правовой статус подрядчика (если он является физическим лицом), также реализующего свое право на труд, будет отличаться от статуса наемного работника.

Работник как сторона трудовых отношений обязан выполнять не разовую, а любую работу по указанию работодателя или его представителя, но в рамках оговоренной трудовой функции.

2. *Вопросы свободы сторон при заключении договора*. При заключении гражданско-правовых договоров эта свобода практически абсолютна (при условии ненарушения интересов государства и третьих лиц). При заключении трудового договора эта свобода ограничена рамками законодательства (условия нормативных правовых актов и договоров о труде, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, являются недействительными и не подлежат применению).

3. *Предоставление отпусков, выходных дней и т.д.* Время отдыха лиц, работающих по трудовым договорам, порядок его предоставления гарантированы законодательством. При заключении гражданско-правовых договоров теоретически такие вопросы могут быть предметом этих договоров, однако они, как правило, не оговариваются.

4. *Социальное обеспечение в период работы* (пособие по временной нетрудоспособности и т.п.). Для лиц, работающих по трудовым договорам, социальное обеспечение гарантируется законодательством. В гражданско-правовых договорах подобные условия практически не встречаются.

5. *Пенсионное обеспечение*. Для лиц, работающих по трудовым договорам, оно гарантируется законодательством. При назначении пенсий учитываются взносы, внесенные в пенсионный фонд, однако, как пра-

вило, сумма назначенной пенсии (ввиду невысокого ее размера) от этого не увеличивается. Лица, легально работающие по гражданско-правовым договорам, также подлежат государственному социальному страхованию и вправе рассчитывать на получение государственной пенсии.

6. *Обязанности работодателя по выплатам во внебюджетные фонды.*

7. *Ответственность работника*. Ответственность лиц, работающих по трудовым договорам, предусмотрена также таким институтом трудового права, как материальная ответственность, при этом она, как правило, ограничена и привязана к размеру среднего заработка. При гражданско-правовых договорах ответственность наступает в полном размере и по правилам гражданско-правовой ответственности (с возможностью обращения на личное имущество).

Следует отметить, что эти *критерии разграничения* трудовых и гражданско-правовых отношений имеют *сугубо практическое значение*. Они могут быть применены в судебной практике.

Необходимо обратить особое внимание на положения Рекомендации МОТ № 198 «О трудовом правоотношении» (2006), которая ориентирует государства и стороны трудовых отношений на необходимость четкого отграничения трудового и гражданского права в отношениях, связанных с применением труда[1].

Принципиальными в плане практического разделения отношений, регулируемых трудовым и гражданским правом, являются положения ст. 11 ТК РФ, в которой еще раз обозначается сфера действия трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Прежде всего, это трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.

И трудовое законодательство, и иные акты, содержащие нормы трудового права, могут применяться к другим отношениям, связанным с использованием личного труда, в тех случаях, когда это предусмотрено ТК 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.

Действующая редакция ТК РФ не только сохраняет, но и усиливает принципиальное положение о том, что трудовое законодательство имеет

---

[1] См.: Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации: монография / под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. М., 2016 (гл. 3, автор главы – А. М. Куренной); *Лютов Н. Л.* Признаки трудового правоотношения: международные нормы и российская судебная практика // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 4.

приоритет перед гражданским в отношениях, связанных с применением наемного труда работников.

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

Статья 19.1 ТК РФ закрепляет важное положение, в соответствии с которым признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями может осуществляться:

- лицом, использующим личный труд и являющимся заказчиком по указанному договору, на основании письменного заявления физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, и (или) не обжалованного в суд в установленном порядке предписания государственного инспектора труда об устранении нарушения ч. 2 ст. 15 ТК РФ;
- судом в случае, если физическое лицо, являющееся исполнителем по указанному договору, обратилось непосредственно в суд, или по материалам (документам), направленным государственной инспекцией труда, иными органами и лицами, обладающими необходимыми для этого полномочиями в соответствии с федеральными законами.

В случае прекращения отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, признание этих отношений трудовыми отношениями осуществляется судом. Физическое лицо, являвшееся исполнителем по указанному договору, вправе обратиться в суд за признанием этих отношений трудовыми отношениями в порядке и в сроки, которые предусмотрены для рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями *толкуются в пользу наличия трудовых отношений*.

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном ч.1–3 ст. 19.1 ТК, были признаны трудовыми отношениями, такие трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, к исполнению предусмотренных указанным договором обязанностей.

Кроме того, необходимо понять разницу между трудовыми отношениями и трудовым договором с одной стороны и договором о предоставлении персонала с другой (запрет так называемого *заемного труда*).

Особенности регулирования труда работников, направленных временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по такому договору, устанавливаются гл. 53.1 ТК РФ.

ТК Казахстана имеет в своем составе ст. 26, название которой уже говорит о ее важном практическом значении: *«Отличие трудового договора от иных видов договоров»*. В соответствии с данной статьей отличительными признаками трудового договора от иных видов договоров является наличие в нем одного из следующих условий:

- выполнение работником работы (трудовой функции) по определенной квалификации, специальности, профессии или должности;
- выполнение обязательств лично с подчинением трудовому распорядку;
- получение работником заработной платы за труд.

ТК Армении, определяя сферу действия трудового законодательства (ст. 7), говорит о том, что если в судебном порядке установлено, что трудовые отношения фактически регулируются заключенным между работодателем и работником гражданско-правовым договором, то к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Необходимо обратить внимание и на уникальные (по сравнению с другими ТК) нормы ТК Армении. Так, ст. 10 ТК регулирует вопросы применения норм трудового права по *аналогии*:

- если трудовые отношения непосредственно не урегулированы законом, то к таким отношениям, если это не противоречит их сущности, применяются нормы трудового законодательства, регулирующие аналогичные отношения (*аналогия закона*);
- в случае же невозможности применения аналогии закона, права и обязанности сторон определяются исходя из принципов трудового законодательства (*аналогия права*).

Аналогия не может применяться, если этим ограничиваются права, свободы граждан и юридических лиц, либо для них предусматриваются новые обязательства или ответственность, либо усиливаются применяемые в отношении граждан меры принуждения и порядок их применения, условия и порядок осуществления надзора и контроля в отношении граждан и юридических лиц.

Не менее значимы и положения ст. 11 ТК Армении, регламентирующей принципы *толкования* норм трудового законодательства. Толкование норм трудового законодательства должно даваться в буквальном значении содержащихся в них слов и выражений, с учетом требований ТК. Толкование нормы трудового законодательства не должно изменять ее смысла. Если правовой акт издан во исполнение или согласно правовому акту, обладающему одинаковой или более высокой

юридической силой, то толкование этого акта дается в первую очередь на основании положений и принципов правового акта, обладающего более высокой юридической силой.

Административное право также имеет определенное сходство с трудовым правом, так как обе отрасли регулируют управленческие отношения (административное – преимущественно, трудовое – в определенных случаях). Но эти отрасли имеют и существенные отличия, поскольку аспекты этих управленческих отношений различны. Административное право регулирует отношения по реализации управленческих функций государства, его органов власти, а трудовое включает в предмет своего регулирования отношения по управлению трудом в рамках отдельной организации.

Кроме того, некоторые вопросы ответственности в административном и в трудовом праве также имеют отличия. В первом случае возникает административная ответственность, которая регулируется административным правом, во втором – дисциплинарная и материальная ответственность, являющиеся специфическими видами юридической ответственности, присущими трудовому праву.

Но и при реализации трудовых отношений возможно наступление административной ответственности (например, в случае применения ее к должностным лицам, совершающим правонарушения в сфере труда, предусмотренные административным законодательством).

Новая ситуация возникла в последнее время в сфере *государственной гражданской службы* в связи со статусом *государственных служащих* как особой разновидности лиц наемного труда. Должностные лица, выполняющие распорядительные функции в органах государственного управления, являются весьма специфическими наемными работниками и на них сегодня распространяются как нормы трудового права, так и нормы права административного. Следует иметь в виду, что правовой статус таких субъектов наемного труда, как *государственные служащие*, неоднозначен (по-разному трактуется в законодательстве государств – членов ЕАЭС).

Безусловно, общество весьма заинтересовано в том, чтобы в стране действовала четкая, понятная и эффективная система государственной службы. В РФ сначала на специфику этого вида деятельности вообще не обращалось внимания, затем 31 июля 1995 г. был принят Федеральный закон «Об основах государственной службы Российской Федерации»[1], ст. 4 которого четко фиксировала принцип, в соответствии с которым «на государственных служащих распространялось действие законодательства РФ о труде с особенностями, предусмотренными настоящим законом».

---

[1] СЗ РФ. 1995. № 31. Ст. 2990. Утратил силу в связи с принятием Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ.

Такой подход выглядел вполне логичным и, главное, не вызывающим проблем при его практическом применении. Все отношения, связанные с применением труда государственных служащих, регулировались нормами трудового права, однако, учитывая важность и ответственность выполняемых государственными служащими функций, им, с одной стороны, устанавливался более высокий уровень гарантий, а с другой – устанавливался определенный объем ограничений и повышалась ответственность.

В то же время дифференциация была необходима – военные и правоохранители не вписывались в Закон 1995 г. Поэтому логичным было принятие Федерального закона от 27 мая 2003 г. «О системе государственной службы Российской Федерации»[1], который закрепил идею о необходимости дифференциации видов государственной службы и назвал эти виды: гражданская, военная и правоохранительная. В его развитие был принят Федеральный закон от 27 июля 2004 г. «О государственной гражданской службе Российской Федерации»[2].

В этом законе появляется термин «государственно-служебные» отношения (кстати, только в ст. 31, посвященной лишь одному аспекту регулируемых отношений – отношениям, связанным с ликвидацией государственного органа либо с сокращением должностей гражданской службы). В то же время сам текст Закона о государственной службе во многом практически копирует нормы ТК РФ, при замене соответствующих существительных и прилагательных: трудовой договор заменен на служебный контракт; рабочее время – на служебное время; трудовая дисциплина – на служебную дисциплину и т.п. Это, видимо, объясняется именно тем, что государственная служба – безусловно, тоже разновидность наемного труда, но труда специфического.

Повторим еще раз: не отрицая необходимости отражения специфики в правовом регулировании отношений в сфере государственной службы, тем не менее пока можно констатировать некоторую искусственность в механизме этого регулирования. Видимо, понимая это, а также исходя из недостаточной проработанности заявленного подхода, законодатель оставляет окно (точнее – «форточку» или узкий «мостик») для применения норм трудового законодательства применительно к отношениям, возникающим в сфере государственной службы (по остаточному принципу). Так, Закон от 27 июля 2004 г. содержит ст. 73 «Применение законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права». В соответствии с ней федеральные законы, иные нормативные правовые акты РФ, законы и иные нормативные правовые акты субъектов Федерации, содержащие нормы трудового права, применяются к отношениям, связанным с гражданской службой, в части,

[1] СЗ РФ. 2003. № 22. Ст. 2063.

[2] СЗ РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.

не урегулированной настоящим законом. Это практически касается не только трудового права, но и права социального обеспечения. Разве государственные служащие не болеют, а женщины, находящиеся на государственной службе, не рожают?

Во многом аналогичный подход закреплен и в ТК РФ. Так, ст. 11 ТК, регулируя вопросы действия трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, фиксирует положение, в соответствии с которым на государственных служащих и муниципальных служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ о государственной службе и муниципальной службе.

Кстати, Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации»[1] от 2 марта 2007 г. в ст. 3, определяющей правовые основы муниципальной службы в России, фиксирует, что на муниципальных служащих распространяется действие трудового законодательства с особенностями, предусмотренными настоящим законом (т.е. так же, как в свое время Закон 1995 г.). В данном законе неоднократно говорится о том, что с муниципальными служащими заключается трудовой договор, регламентируется порядок его заключения и прекращения (ст. 2, 7, 11, 14, 16–19, 23, 28). Таким образом, вопросы труда муниципальных служащих остаются в сфере действия российского трудового права.

В других государствах – членах ЕАЭС правовое регулирование труда государственных служащих в гораздо большей степени, чем в России, входят в сферу трудового права.

Во всех этих государствах имеются специальные законы о государственной службе – в Беларуси (2003), в Казахстане (2004), в Армении (2001), в Кыргызстане (2004).

В то же время определенные аспекты правового регулирования труда государственных служащих находят свое отражение и в трудовых кодексах этих государств. К примеру, в ст. 5 ТК Беларуси закреплено правило о том, что трудовой кодекс применяется к трудовым и связанным с ними отношениям отдельных категорий работников в случаях и пределах, предусмотренных специальными законодательными актами, определяющими их правовой статус. В русле этого правила сформулирована и норма ч. 2 ст. 1 Закона Республики Беларусь от 14 июня 2003 г. № 204-З «О государственной службе в Республике Беларусь»[2], согласно которой на отношения, связанные с государственной службой, не уре-

[1] СЗ РФ. 2007. № 10. Ст. 1152.

[2] Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2003. № 70. 2/953.

гулированные настоящим Законом и иными актами законодательства, распространяется действие норм трудового, пенсионного и иного законодательства.

Пожалуй, в наибольшей степени связаны между собой трудовое право и ***право социального обеспечения***, так как в основе обеих отраслей лежит труд. Более того, право социального обеспечения сравнительно недавно стало самостоятельной отраслью, выделившись, кстати, из трудового права.

Трудовое право регулирует трудовые отношения между работодателями и действующими (работающими в организации) работниками, право социального обеспечения – с работавшими ранее (вышедшими на пенсию), не работавшими никогда (дети, инвалиды), не работающими временно (больные, инвалиды). В ряде случаев отношения по социальному обеспечению приходят на смену трудовым, иногда они сопутствуют трудовым, а иногда они так и не связаны с ними. Важно то, что в первом из этих случаев юридическим фактом является трудовой стаж, который, кстати, является исходной категорией для подотраслей и институтов права социального обеспечения (нормы, связанные с назначением пенсий, пособий).

Различие данных отраслей можно провести не только по предмету, но и по методу правового регулирования. Если в трудовом праве мы наблюдаем сочетание методов централизованного регулирования и договорного, то праву социального обеспечения договорный метод практически не присущ (за некоторыми, недавно появившимися исключениями).

Трудовое право близко и к ***гражданскому процессуальному праву***, поскольку правила рассмотрения трудовых споров в суде регламентируются его нормами. В то же время для трудовых споров предусмотрены и определенные изъятия из общего порядка (порядок и сроки рассмотрения дел, освобождение работников от государственной пошлины, наличие специальных органов – комиссий по трудовым спорам, специфика примирительных процедур при коллективных трудовых спорах и т.д.).

В настоящее время в доктрине сформулирована идея о необходимости выделения из отраслей гражданского процессуального права и трудового права трудового процесса (трудового процессуального права), нормы которого сконцентрировали бы в себе всю специфику рассмотрения трудовых споров – во всех инстанциях (включая такую специфическую, как комиссии по трудовым спорам) и на всех стадиях. Однако эта идея требует самой серьезной проработки (прежде всего потому, что, видимо, надо этот вопрос решать одновременно с вопросом о создании специализированных трудовых судов). Пока эта идея не воспринята национальным законодательством государств – членов ЕАЭС.

Особого внимания заслуживает проблема соотношения трудового права и ***законодательства о занятости и трудоустройстве***.

Традиционно проблемы занятости и трудоустройства включались в программу курса «Трудовое право», а в КЗоТе РФ имелась гл. III-А «Обеспечение занятости и гарантии реализации права граждан на труд» (состоящая, кстати, всего из трех статей). Статья 2 ТК РФ и сегодня называет в числе принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений такой принцип, как защита от безработицы и содействие в трудоустройстве. Для сравнения: в п. 5 ч. 1 ст. 4 ТК Беларуси к числу отношений, связанных с трудовыми и регулируемых этим кодексом, отнесены и отношения по обеспечению занятости (хотя в действительности эти отношений регулируются в данной республике отдельным законом (Закон Республики Беларусь от 15 июня 2006 г. № 125-З «О занятости населения Республики Беларусь»[1]).

Немало копий в свое время ломалось вокруг проблемы наличия или отсутствия в СССР, а затем в России *рынка труда*. Оставив в стороне научные споры о том, существует или нет у нас в стране рынок труда, Правительство РФ своим распоряжением от 6 мая 2003 г. одобрило Концепцию действий на рынке труда на 2003–2005 годы. Этим документом были определены основные направления и приоритеты деятельности органов государственной власти по осуществлению государственной политики в области занятости населения, направленной на повышение гибкости рынка труда, развитие эффективной занятости населения, совершенствование системы управления сферой занятости, создание условий для снижения уровня безработицы и обеспечения социальной поддержки безработных граждан. Впоследствии была принята аналогичная Концепция на 2008–2010 годы.

Совершенно очевидно, что граждане являются субъектами рынка труда лишь постольку, поскольку ищут работу. Как только они ее находят и вступают в трудовые отношения с конкретным работодателем, они включаются в сферу действия трудового права. При этом они могут параллельно искать себе другую работу, но это никоим образом не влияет на их трудовые отношения.

На сегодняшнем этапе развития общества мы наблюдаем ситуацию, когда постепенно формируется новая отрасль права, включающая в себя отношения по трудоустройству и занятости. На наш взгляд, уже можно говорить о выделении из трудового права значительного круга общественных отношений, тесно связанных с трудом, которые могут составить основу самостоятельной отрасли законодательства о занятости и трудоустройстве (как в свое время произошло с правом социального обеспечения).

---

[1] Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2006. № 94. 2/1222.

В пользу этого тезиса свидетельствует наличие большого количества нормативного материала, специфический предмет правового регулирования (законодательство о занятости и трудоустройстве регулирует вопросы, отличные от трудового законодательства, имеет при этом и специальных субъектов – это не работники, а люди, ищущие работу или потерявшие ее).

В определенной степени самостоятельность этих двух отраслей законодательства подтверждается вышеназванным Классификатором правовых актов, утвержденным Указом Президента РФ от 15 марта 2000 г. (в ред. от 28 июня 2005 г.), а также ст. 1 ТК РФ. Для сравнения: в Едином правовом классификаторе Республики Беларусь, утвержденном Указом Президента Республики Беларусь от 4 января 1999 г. № 1[1], в п. 5 выделено «Законодательство о труде и занятости населения», в котором под п. 5.20 обособлено «Законодательство о занятости населения».

База для данной самостоятельной отрасли права формируется и путем принятия на разных уровнях нормативных правовых актов, направленных на регулирование вопросов занятости и трудоустройства.

Законы о занятости населения приняты во всех пяти государствах – членах ЕАЭС: Армения (2013), Беларусь (2006), Казахстан (2016), Кыргызстан (2015), Россия (1991). Эти законы и принятые в их развитие подзаконные нормативные правовые акты определяют основные направления и приоритеты деятельности органов государственной власти по осуществлению государственной политики в области занятости населения, направленной на повышение гибкости рынка труда, развитие эффективной занятости населения, совершенствование системы управления сферой занятости, создание условий для снижения уровня безработицы и обеспечения социальной поддержки безработных граждан. Представляется, что в определенной степени к этому массиву актов могут быть подключены и акты, регулирующие вопросы миграции.

В то же время следует, видимо, разделять отрасль законодательства и отрасль права. Да, формально в настоящее время вопросы занятости в России не входят в предмет трудового права (ст. 1 ТК РФ). Но при этом образовался некий вакуум в научном плане. Несмотря на значительное количество нормативных правовых актов, регулирующих данные вопросы, вряд ли можно считать уже вполне состоявшимся выделение самостоятельной отрасли права – «права трудоустройства и занятости».

Для сравнения: ст. 4 ТК Беларуси и ст. 8 ТК Кыргызстана попрежнему относят отношения по обеспечению занятости к предмету регулирования данными кодексами и формально включают их в предмет трудового права.

---

[1] Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 1999. № 2–3. 1/2.

Должны ли будущие юристы иметь представление об этом пласте общественных отношений? Полное изъятие изучения этих отношений, безусловно, самым тесным образом связанных с трудовыми, из учебного курса «Трудовое право» в России в условиях отсутствия аналогичного учебного курса в программе подготовки студентов-юристов приведет сегодня к тому, что они вообще не будут ознакомлены с механизмом правового регулирования этой важнейшей функции социального государства. Поэтому большинство специалистов считает, что в течение определенного периода вопросы правового регулирования отношений по занятости и трудоустройству должны изучаться в рамках курса «Трудовое право»[1].

Подводя итог, можно констатировать, что трудовое право регулирует общественные отношения по поводу реализации гражданами своих способностей к труду. Эти отношения возникают в том случае, когда гражданин (работник) включается в коллектив организации (или другой организационно-правовой формы предпринимательства) для выполнения определенной трудовой функции, подчиняясь установленному трудовому распорядку и указаниям собственника (или его представителя). Кроме того, в предмет трудового права входят и некоторые другие общественные отношения, тесно связанные с трудом.

Реформирование (а точнее, совершенствование) трудового права в государствах – членах ЕАЭС, являясь отражением переходного периода в экономике пяти бывших советских республик, займет, видимо, определенный период. Но на каждом из этапов своего развития трудовое право призвано создать максимальные условия для эффективного функционирования механизма правового регулирования трудовых отношений.

[1] ***От общих редакторов:*** Заметим, что в типовой учебной программе по дисциплине «Трудовое право», утвержденной Министерством образования Республики Беларусь (рег. № ТД-Е.586/тип., 27 апреля 2015 г.), тема 6 посвящена правовому регулированию занятости и трудоустройства.

Глава 3

НАЦИОНАЛЬНЫЕ ИСТОЧНИКИ И ПОНЯТИЙНЫЙ АППАРАТ ТРУДОВОГО ПРАВА ГОСУДАРСТВ – ЧЛЕНОВ ЕАЭС

§ 1. Понятие и система источников трудового права

Для понимания механизма правового регулирования отношений в сфере труда необходимо ознакомиться с понятием и видами, а также системой источников трудового права.

Проблема источников права вообще и отдельных отраслей права в частности, на первый взгляд, изучена достаточно подробно. Но на практике к ней приходится возвращаться очень часто, что предполагает осмысление практической ценности этой многозначной правовой категории.

Сами понятия «источники права», «источники трудового права» являются весьма многоплановыми.

В формальном (объективном) смысле, под источниками трудового права понимаются внешне объективированные итоги правотворческой деятельности международных организаций, государственных органов, работодателей (нанимателей), профсоюзов и их объединений, обеспеченные защитой со стороны государства и мирового сообщества[1].

Как идентичные понятию «источник права» обычно рассматриваются термины «форма права» или «внешняя форма права». Чаще всего, употребляя термин «источник права», имеют в виду «источник права в формальном смысле»[2]. В этом формальном, или юридическом, смысле понятие «источник права» используется в настоящем учебнике, ведь именно на практике и встает в полный рост проблема источников отрасли права. В каждом споре органу, его рассматривающему, приходится определять соответствующую отрасль права, а затем анализировать ис-

---

[1] См.: *Томашевский К. Л.* Система источников трудового права Беларуси. История, теория и практика: монография. Минск: Амалфея; Межд. ун-т «МИТСО», 2013. С. 113; *Волк Е. А., Томашевский К. Л.* Указ. соч. С. 58.

[2] Трудовое право России: учебник / под ред. А. М. Куренного. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2016. С. 73 (автор главы – И. К. Дмитриева).

точники этой отрасли, определять их иерархию, выбирать конкретный вид источника и на его базе выносить юридическое решение. Отсюда очень важна связь источников отрасли права с ее предметом и методом.

Источники трудового права различаются по тем юридическим формам, в которых воплощаются общеобязательные нормы или иные установления, издаваемые от имени государства. Другими словами, источники – это прежде всего нормативные правовые акты (законы, указы, постановления и др.), а также нормативные договоры (коллективные договоры, соглашения, международные договоры), регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними или производные от них отношения.

Сам по себе подход к систематизации источников трудового права мало чем отличается от подходов, применяемых при анализе источников практически любой отрасли права России и других государств – членов ЕАЭС.

В эту систему входят законы (в первую очередь – конституция и трудовой кодекс) и подзаконные нормативные правовые акты. При этом следует иметь в виду, что в строгом смысле слова только к законам применим термин «трудовое законодательство»[1].

Источники трудового права (*источники правового регулирования в сфере труда*) различаются по своей юридической силе и по месту в их системе и иерархии.

Специфика же системы источников трудового права заключается в том, что значительная по объему часть правового регулирования осуществляется на уровне конкретных работодателей (организаций) в рамках так называемых локальных нормативных актов, а также в рамках соглашений, заключаемых на различном уровне. Более того, акцент регулирования в сфере труда все в большей степени смещается на локальный уровень.

§ 2. Конституции

Безусловно, иерархию источников трудового права в каждом государстве возглавляют их конституции.

Так, Конституция РФ (1993) закрепляет положение о том, что Россия является демократическим и правовым государством, а также провозглашает ряд общеправовых принципов, закрепляет основные права и обязанности граждан и государства.

В ней закреплены основные права человека в сфере труда, которые составляют основу соответствующих институтов трудового права.

---

[1] ***От общих редакторов***: Заметим, что согласно ст. 1 ТК Беларуси термин «законодательство о труде» определяется в широком смысле, то есть как вся совокупность нормативных правовых актов, регулирующих трудовые и связанные с ними отношения.

Важнейшим теоретическим и практическим положением Конституции РФ является сформулированный в ч. 1 ст. 15 принцип, в соответствии с которым она имеет *высшую юридическую силу, прямое действие и применяется на всей территории* РФ. Верховенство Конституции закрепляется и в положении о том, что законы и иные правовые акты, принимаемые в РФ, не должны противоречить Конституции.

Это означает, что для принятия решения по конкретному трудовому спору в тех случаях, когда судья видит противоречия между любыми нормативным правовым актом и Конституцией, он должен *напрямую* применить нормы, закрепленные в Конституции. Пленум Верховного Суда РФ в своем постановлении от 31 октября 1995 г. «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия»[1] указал, что все конституционные нормы имеют верховенство над законами и подзаконными актами, в силу чего суды при разбирательстве конкретных судебных дел должны руководствоваться Конституцией РФ и во всех необходимых случаях применять ее в качестве акта прямого действия.

Традиционно, говоря об источниках отрасли права, вслед за Конституцией РФ называют законы РФ, законы субъектов РФ, затем подзаконные акты – указы Президента РФ, Правительства РФ, акты министерств и ведомств.

Представляется, что сегодня *эта последовательность должна выглядеть несколько иначе*. Для определения места *международно-правовых источников* трудового права принципиальное значение имеет ч. 4 ст. 15 Конституции, в соответствии с которой общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором РФ установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора[2].

Во многом аналогичные нормы содержатся и в конституциях других государств – членов ЕАЭС.

Так, в ст. 7 Конституции Республики Беларусь (1994, в ред. 1996 г.) установлен принцип верховенства права. Государство, все его органы и должностные лица действуют в пределах Конституции и принятых в соответствии с ней актов законодательства. Правовые акты или их отдельные положения, признанные в установленном законом порядке противоречащими положениям Конституции, не имеют юридической силы. Республика Беларусь в ст. 8 Конституции признает приоритет общепризнанных принципов международного права и обеспечивает

---

[1] БВС РФ. 1996. № 2. С. 1.

[2] Подробнее о международно-правовом регулировании труда см. разд. 1 данного пособия. Этим проблемам посвящено весьма значительное количество научных публикаций.

соответствие им законодательства. При этом не допускается заключение международных договоров, которые противоречат Конституции. Конституция обладает *высшей юридической силой*. Законы, декреты, указы и иные акты государственных органов издаются на основе и в соответствии с Конституцией. В случае расхождения закона, декрета или указа с Конституцией действует Конституция. В случае расхождения декрета или указа с законом закон имеет верховенство лишь тогда, когда полномочия на издание декрета или указа были предоставлены законом (ст. 137 Конституции Беларуси). Причем толкование последней нормы является весьма дискуссионным вопросом среди юристов[1].

В Конституции Казахстана (1995) закреплено положение, в соответствии с которым действующим правом в Республике являются нормы Конституции, соответствующих ей законов, иных нормативных правовых актов, международных договорных и иных обязательств Республики, а также нормативных постановлений Конституционного Совета и Верховного Суда Республики. Конституция имеет высшую юридическую силу и прямое действие на всей территории Республики. Международные договоры, ратифицированные Республикой, имеют приоритет перед ее законами и применяются непосредственно, кроме случаев, когда из международного договора следует, что для его применения требуется издание закона. Все законы, международные договоры, участником которых является Республика, публикуются. Официальное опубликование нормативных правовых актов, касающихся прав, свобод и обязанностей граждан, является обязательным условием их применения (ст. 4 Конституции Казахстана).

Конституция Армении (1995) закрепляет высшую юридическую силу Конституции, нормы которой действуют непосредственно (ст. 6). Законы должны соответствовать Конституции. Иные правовые акты должны соответствовать Конституции и законам. Законы вступают в силу после опубликования в «Официальных ведомостях Республики Армения». Иные нормативные правовые акты вступают в силу после их опубликования в установленном законом порядке. Международные договоры вступают в силу только после их ратификации или утверждения. Международные договоры являются составной частью правовой системы Армении. Если ратифицированными международными договорами устанавливаются иные нормы, чем те, которые предусмотрены законами, то применяются эти нормы. Международные договоры, противоречащие Конституции, не могут быть ратифицированы. Нормативные правовые акты принимаются на основе Конституции и законов и в целях обеспечения их осуществления.

В Кыргызстане действует Конституция 2010 г., в соответствии со ст. 6 которой она имеет высшую юридическую силу и прямое действие

---

[1] См.: *Томашевский К. Л.* Система источников трудового права Беларуси. История, теория и практика: монография. С. 223–226.

в Республике. На основе Конституции принимаются конституционные законы, законы и другие нормативные правовые акты. Вступившие в установленном законом порядке в силу международные договоры, участницей которых является Кыргызстан, а также общепризнанные принципы и нормы международного права являются составной частью ее правовой системы. Нормы международных договоров по правам человека имеют прямое действие и приоритет над нормами других международных договоров. Официальное опубликование законов и иных нормативных правовых актов является обязательным условием вступления их в силу (ст. 6 Конституции Кыргызстана). Важными являются и положения ст. 20 Конституции Кыргызстана, в соответствии с которыми не должны приниматься законы, отменяющие или умаляющие права и свободы человека и гражданина. Права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены Конституцией и законами в целях защиты национальной безопасности, общественного порядка, охраны здоровья и нравственности населения, защиты прав и свобод других лиц. Вводимые ограничения должны быть соразмерными указанным целям. Запрещается принятие подзаконных нормативных правовых актов, ограничивающих права и свободы человека и гражданина. Не подлежат никаким ограничениям установленные настоящей Конституцией гарантии запрета на рабство, торговлю людьми; на эксплуатацию детского труда.

§ 3. Трудовые кодексы государств – членов ЕАЭС

Главными законами в сфере правового регулирования трудовых отношений во всех государствах – членах ЕАЭС являются принятые и действующие ***трудовые кодексы***[1] (естественно, во все эти документы вносились изменения и дополнения), которые приведем по хронологии:

- ТК Кыргызстана (в 1997 г. был принят первый ТК; действующий ТК принят в 2004 г. в результате проведения второй кодификации трудового законодательства в Кыргызстане);
- ТК Беларуси (1999);
- ТК России (2001);
- ТК Армении (2004);
- ТК Казахстана (было проведено две кодификации: первый кодекс был принят в 2007 г., действующий ТК был принят по итогам второй кодификации трудового законодательства Казахстана в 2015 г.).

Подробнее остановимся на действующих трудовых кодексах государств – членов ЕАЭС.

[1] Следует подчеркнуть, что в данном абзаце речь идет только о трудовых кодексах, которые были приняты в постсоветский период государствами – членами ЕАЭС.

ТК РФ был подписан Президентом РФ 30 декабря 2001 г. и вступил в действие с 1 февраля 2002 г.[1] Это уже пятый по счету кодифицированный акт, регулирующий трудовые отношения в России. Первым был КЗоТ РСФСР 1918 г., затем КЗоТ РСФСР 1922 г. В 1970 г. были приняты Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, на базе которых все союзные республики, в том числе и РСФСР, приняли свои собственные кодексы (в РСФСР – КЗоТ 1971 г.)[2]. Принятие ТК РФ 2001 г. стало определенной вехой на пути развития правового регулирования трудовых отношений. После почти десяти лет работы над различными проектами удалось достичь в определенной степени компромиссного варианта.

В ТК РФ определены цели и задачи трудового законодательства, сформулированы основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, которые исходят из общепризнанных принципов и норм международного права, Конституции РФ.

ТК РФ изначально стал больше по объему – 424 статьи (на момент принятия) вместо 256 в КЗоТе РСФСР 1971 г.

Принципиальным моментом является наличие достаточно неплохо проработанной Общей части, сохранена преемственность в структуре Особенной части. В состав ТК РФ включены положения некоторых федеральных законов (о коллективных договорах, о коллективных трудовых спорах, об охране труда), подзаконных нормативных актов. В ТК РФ немало норм, определяющих основные особенности регулирования труда отдельных категорий работников (этим вопросам посвящены более 20 глав).

Как ни парадоксально, но революционных норм в ТК РФ не так уж и много. Дело в том, что российское законодательство по своим основным параметрам не противоречило международным трудовым стандартам. Многие нормы действующих законов РФ о труде инкорпорированы в ТК почти полностью.

К сожалению, государство и сегодня не в полной мере думает о необходимости комплексного и в то же время дифференцированного подхода к проблемам труда и тем самым само создает взрывоопасную ситуацию. Уходя от чрезмерного вмешательства в регулирование трудовых отношений, государство нередко оставляет работников практически один на один с работодателем.

Поэтому следует сразу оговориться, что принятие ТК само по себе не расставило точки над «i» в этом регулировании. Таким образом, перед

---

[1] В текст ТК РФ после его принятия неоднократно вносились изменения, последние 3 июля 2016 г.

[2] Общую характеристику кодексов законов о труде РСФСР см. в книге: Памятники российского права: в 35 т. Т. 26. Кодексы законов о труде РСФСР: учеб.-науч. пособие / под общ. ред. Р. Л. Хачатурова, А. М. Лушникова. М.: Юрлитинформ, 2016.

законодателями стоит задача формирования нового трудового законодательства, оптимизации правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений (вместе с законодательством о занятости, социальной защите, социальном страховании, пенсионном обеспечении и т.д.) на базе комплексного подхода, с использованием методов других отраслей права (бюджетного, налогового и т.д.).

ТК РФ является базовым актом отрасли и в соответствии с ч. 2 ст. 5 данный кодекс имеет приоритетное значение по сравнению с другими федеральными законами. Он определяет содержание всех институтов трудового права, формирует понятийный аппарат отрасли, закрепляет основные принципы правового регулирования трудовых отношений, определяет правовое положение работника и работодателя. Кодекс выполняет ключевую роль в механизме правового регулирования трудовых отношений, устанавливая права работников, их гарантии и способы их защиты.

Новейшая веха в развитии белорусского трудового законодательства связана с подготовкой и принятием ныне действующего Трудового кодекса Республики Беларусь 1999 г. Первоначальный вариант ТК Беларуси разрабатывался рабочей группой и задумывался как рыночно ориентированный кодекс-энциклопедия («макси-кодекс»), в июне 1996 г. был одобрен Верховным Советом Республики Беларусь в первом чтении. Однако после 1996 г. проект ТК был существенно сокращен, сближен с правительственным проектом ТК РФ и в таком варианте принят в 1999 г.[1] Таким образом, ТК Беларуси 1999 г., по сути дела, конституировал основные институты трудового права Беларуси, значительно расширил их нормативное содержание. Достаточно сказать, что КЗоТ Беларуси содержал лишь 18 глав, включавших 258 статей, в то время как в ТК Беларуси имеется 6 разделов, объединивших 39 глав, включавших в себя 468 статей (на момент принятия).

Следует отметить, что увеличение объема норм (статей) в ТК Беларуси произошло прежде всего за счет нормативного расширения двух главных составляющих трудового права Беларуси: индивидуального трудового права (разд. II) и коллективного трудового права (разд. IV). Важной характеристикой ТК Беларуси является разд. III, в котором сконцентрированы нормы об особенностях правового регулирования труда отдельных категорий работников, в частности труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности, молодежи, инвалидов, регулирование труда работников с неполным рабочим временем, руководителей и членов коллегиального исполнительного органа организации. Особо следует обратить внимание на то, что впервые были

[1] *Томашевский К. Л.* История правового регулирования трудовых отношений в Беларуси // Правоведение. 2006. № 1. С. 143–158.

кодифицированы нормы об особенностях регулирования труда работников отдельных отраслей экономики и отдельных профессий, труда работников, принимавших участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС и приравненных к ним лиц (гл. 28), а также труда работников, проживающих (работающих) на территории радиоактивного загрязнения (гл. 29).

Рассматривая далее ТК Беларуси, необходимо отметить некоторые нормы, которые представляют собой особенности решения отдельных вопросов регулирования трудовых отношений, присущих именно этому кодексу (или также отдельным ТК государств ЕАЭС). Приведем некоторые примеры. Так, в ТК Республики Беларусь (ст. 4) в перечне отношений, регулируемых этим кодексом, названы отношения по государственному социальному страхованию. Как известно, отношения по государственному социальному страхованию составляли предмет правового регулирования советских КЗоТов 1970-х гг. (см., например, п. 12 ст. 6, ст. 239–244-1 КЗоТ Беларуси 1972 г.). При этом согласно ТК всех других государств ЕАЭС отношения по государственному социальному страхованию не включаются в предмет регулирования трудового законодательства этих государств. В то же время в ТК Республики Беларусь отсутствуют нормы о самозащите, имеющиеся в других ТК государств ЕАЭС (кроме ТК Казахстана).

Своеобразие ТК Республики Беларусь придает норма, предусматривающая контракт как разновидность срочного трудового договора (ч. 4 ст. 17), которая исключена в других ТК государств – членов ЕАЭС *(см. об этом подробнее § 9 гл. 3 данного раздела и гл. 2 разд. 5 настоящей книги)*. Специфичен ТК Беларуси и тем, что содержит нормы об основаниях недействительности трудового договора *(см. об этом подробнее § 9 гл. 3 настоящего раздела)*[1]. По сути дела, речь идет о рецепции (от лат. *receptio* – принятие, прием) в трудовое законодательство Беларуси гражданско-правовых конструкций о недействительности сделок, заключаемых под влиянием обмана, насилия, угрозы, а также если он заключен на крайне невыгодных для работника условиях вследствие стечения тяжелых обстоятельств; без намерения создать юридические последствия (мнимый трудовой договор); с гражданином, признанным недееспособным вследствие душевной болезни или слабоумия; с лицом моложе четырнадцати лет; с лицом, достигшим четырнадцати лет, без письменного согласия одного из родителей (усыновителя, попечителя).

Переходя к характеристике действующего ТК Кыргызстана, принятого Жогорку Кенешем (Верховным Советом) Кыргызской Республики 25 мая 2004 г., необходимо коснуться вопроса его структуры. В структурном выражении ТК включает в себя 9 разделов, объединяющих 44 главы,

[1] В ТК государств ЕАЭС нормы о недействительности трудового договора наиболее полно представлены только в ТК Беларуси и Кыргызстана.

в которых содержится 446 статей. В сравнении с прежним ТК (принятом в 1997 г.), содержавшем 571 статью и приближавшемуся к типу трудовых кодексов, получивших название «кодексы-энциклопедии», действующий ТК Кыргызстана уменьшился более чем на 100 статей. Прежде всего такое уменьшение связано с тем, что в действующем ТК теперь нет главы о коллективных трудовых отношениях, о правовом обеспечении занятости и безработицы. Регулированию указанных отношений посвящены специальные законы[1]: «О социальном партнерстве в области трудовых отношений в Кыргызской Республике», «О профессиональных союзах», «О содействии занятости» и др. Значительно меньше стало норм, содержащихся в главах о трудовом договоре (гл. 7–9), рабочем времени (гл. 10), времени отдыха (гл. 11), трудовом распорядке и дисциплине труда (гл. 12). В целом такое сокращение объема норм обосновывается и объективными предпосылками, связанными с условиями рыночных отношений, предполагающими существенное увеличение удельного веса договорных норм трудового права.

Переходя к рассмотрению основных новелл, содержащихся в действующем ТК Кыргызстана в сравнении с прежним кодексом[2], следует отметить статьи гл. 4, регулирующие вопросы представительства работников и работодателей. Нормами этой главы (ст. 29, 30) фактически закрепляется приоритет профсоюзного представительства работников. Тем самым признается, что некоторые модели правового регулирования труда, заимствованные прежним ТК на основе зарубежного (в данном случае западногерманского) опыта, могут быть неэффективными, если они оторваны от традиций и реалий жизни той или иной страны. В данном случае имеется в виду плюрализм представительства в социально-трудовых отношениях работников, возможность создания иных, непрофсоюзных форм представительства работников (этой возможности вместе с тем не исключает и действующий ТК). Однако основной формой представительства интересов работников в сфере трудовых отношений, согласно вышеуказанным нормам ТК, все же признаются профсоюзы.

Важные изменения содержатся в разд. IX ТК Кыргызстана, касающиеся защиты трудовых прав, разрешения трудовых споров и ответственности за нарушение трудового законодательства. Прежде всего это относится к содержанию гл. 41 «Государственный надзор и контроль за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов о тру-

---

[1] Об этом см. далее в § 4 настоящей главы.

[2] *Раманкулов К. С.* Кодификации трудового законодательства Кыргызстана: сравнительная характеристика ТК КР 1997 г. и 2004 г. // Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ). Мат-лы VII международной науч.-практич. конференции / под ред. К. Н. Гусова. М., 2011. С. 485–491.

де», которая в сравнении с прежним ТК (ст. 461–463) представлена более развернутой системой норм (ст. 399–410 ТК Кыргызстана), и, что особенно важно, эти нормы значительно усиливают полномочия соответствующих органов и некоторых должностных лиц по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде. Так, например, в силу ст. 402 ТК Кыргызстана государственные инспекторы труда при осуществлении надзорно-контрольной деятельности имеют право предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке. Следует отметить, что основанием для подобных действий государственного инспектора может служить как его собственная инициатива, так и обращение в государственную инспекцию по труду профсоюзного органа, работника или иного лица.

Некоторые изменения в законодательстве связаны и с порядком разрешения трудовых споров. К наиболее значимым изменениям в ТК Кыргызстана относится расширение общего судебного порядка защиты трудовых прав, установленного возможностью прямого обращения в суд, минуя комиссию по трудовым спорам. В сравнении с нормами об индивидуальных трудовых спорах больше изменений имеется в вопросах, связанных с регулированием порядка рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров. Во-первых, в самом легальном определении коллективного трудового спора, в отличие от прежнего, указано, что такой спор может быть вызван отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при согласовании и принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях. Более корректно нормами гл. 43 «Коллективные трудовые споры» определен субъектный состав таких споров, к которым отнесены работники, в то время как в прежнем кодексе (ст. 73) ими назывались профсоюзы или иные представительные органы работников предприятия (их объединения). Во-вторых, более подробно регламентируются все стадии порядка рассмотрения коллективного трудового спора. В прежнем кодексе не регламентировалось участие посредника в процессе рассмотрения коллективного трудового спора. В-третьих, в прежнем кодексе отсутствовала норма о запрещении локаута (ст. 442 ТК).

Немало отличительных особенностей характеризуют ТК Армении. Этот кодекс, имея относительно небольшой объем (266 статей), приближен к типу кодексов, которые именуются «кодексами-конституциями». Следует отметить нетрадиционность кодекса и с точки зрения его структуры, которая охватила всего 3 раздела: разд. I «Общие положе-

ния», II «Коллективные трудовые отношения», III «Индивидуальные трудовые отношения», включающих 24 главы.

Переходя к рассмотрению особенностей ТК Армении на уровне отдельных статей (норм), отметим, что в числе принципов трудового законодательства, закрепляемых этим кодексом, совершенно справедливо, на наш взгляд, только законодателем Армении (среди других законодателей государств ЕАЭС) называется принцип стабильности трудовых отношений (п. 8 ч. 1 ст. 3 ТК).

Не повторяя сказанного выше, необходимо отметить наличие уникальных (по сравнению с другими ТК) норм ТК Армении (ст. 10), регулирующих вопросы применения норм трудового права по *аналогии*.

Отличительная особенность ТК Армении обусловлена, в частности, наличием норм, закрепляющих статус коллектива работников. В соответствии с ч. 1 ст. 19 ТК Армении коллектив составляют все работники, находящиеся в трудовых отношениях с работодателем. В других частях ст. 19 регулируется порядок принятия постановлений коллективом работников. Так, согласно ч. 3 ст. 19 ТК Армении постановления собрания (конференции) работников считаются принятыми, если за них проголосовало более половины участников (делегатов) собрания (конференции). По принятому большинством голосов участников собрания (делегатов конференции) решению постановления собрания (конференции) работников могут приниматься тайным голосованием (ч. 4 ст. 19 ТК). Коллектив работников может принимать свои постановления также и на собраниях, созванных в структурных и выделенных подразделениях организации – по совокупности голосов, полученных в итоге голосования (ч. 5 ст. 19 ТК). Очевидно, что разработчики ТК решили перенести в сферу социально-трудовых отношений современной Армении некоторые элементы традиционной (советской) модели трудового коллектива. Однако следует также отметить, что статус коллектива работников (трудового коллектива) на сегодняшний день закреплен только в ТК Армении.

Другое оригинальное решение – включение в ТК Армении некоторых заимствованных гражданско-правовых механизмов защиты субъективных прав. Так, в соответствии с ч. 3 ст. 38 ТК Армении защита трудовых прав осуществляется посредством: 1) признания права; 2) восстановления положения, существующего до нарушения права; 3) предотвращения или прекращения действий, нарушающих право либо создающих угрозу для его нарушения; 4) признания недействительным акта государственного органа или органа местного самоуправления; 5) неприменения судом противоречащего закону акта государственного органа и органа местного самоуправления; 6) самозащиты права; 7) принуждения к выполнению обязанности в натуре; 8) получения возмещения ущерба; 9) взыскания штрафа (неустойки); 10) прекращения или изменения правоотношения; 11) других способов, предусмотренных законом.

Своеобразие ТК Армении следует также связывать с легализацией отдельных понятий[1], которые вводит в правовой оборот этот кодекс. Так, ч. 1, 2 ст. 102 ТК Армении легализуется понятие «незаконная работа». Под незаконной работой согласно указанным нормам понимается:

1) работа, которая выполняется без заключения трудового договора, несмотря на наличие признаков трудового договора, предусмотренных ТК Армении (ст. 83);

2) работа, выполняемая на основании трудового договора, заключенного с нарушением ТК Армении, закона и иных правовых актов.

Допустившие выполнение незаконных работ и (или) принуждающие к незаконной работе работодатели или их представители несут ответственность в порядке, установленном законодательством Республики Армения, а также компенсируют лицам, выполняющим такую работу, ущерб, причиненный в ходе выполнения такой работы не по вине работника.

Следующий пример касается оценочного понятия «грубое нарушение трудовой дисциплины». В соответствии со ст. 221 ТК Армении грубым нарушением трудовой дисциплины считается нарушение, вследствие которого грубо нарушаются положения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, правила внутреннего распорядка организации. При этом указанная статья к грубым нарушением трудовой дисциплины относит: 1) совершение действий, попирающих конституционные права граждан; 2) разглашение государственных, служебных, коммерческих или технологических секретов или сообщение о них конкурирующей организации; 3) использование должностного положения в целях получения незаконных доходов для себя и иных лиц и по другим побудительным причинам, а также проявление произвола; 4) нарушение равноправия женщин и мужчин или сексуальное преследование в отношении сотрудников, подчиненных или *выгодополучателей*; 5) нахождение в месте работы под воздействием алкогольных напитков, наркотических средств или психотропных веществ; 6) неявку на работу в течение всего рабочего дня (смены) по неуважительной причине; 7) отказ от обязательного медицинского обследования.

Значительные изменения связаны с новым Трудовым кодексом Республики Казахстан, принятым 23 ноября 2015 г. Судя по количеству статей (в нем на момент принятия было 204 статьи) можно сделать вывод о том, что законодателем Казахстана был принят кодекс-конституция. Данный кодекс хотя вдвое больше Закона «О труде в Республике Казахстан» 1999 г. (имевшего 109 статей), но значительно уступает в объеме ТК Казахстана 2007 г. (в нем первоначально содержалась 341 статья).

[1] Подр. об этом см. § 9 гл. 3 настоящего раздела.

Несмотря на небольшой объем действующего ТК Казахстана, он обладает достаточно широкой структурой, охватывающую общую и особенную части, включающих 5 разделов и 23 главы. При этом структура ТК Казахстана позволила конституировать все основные институты трудового права Казахстана, оставляя более подробную регламентацию соответствующих общественных отношений на уровне отдельных нормативных правовых актов сферы трудового права Казахстана. Однако это положение, характеризуемое с точки зрения макроуровня, никак не исключает того обстоятельства, что микроструктура ТК Казахстана, касающаяся целого ряда норм, демонстрирует немало особенностей и оригинальных решений отдельных вопросов регулирования трудовых отношений. Приведем некоторые примеры.

Одним из наиболее заметных изменений в ТК Казахстана стало появление гл. 2 «Государственное регулирование в области трудовых отношений». Данная глава впервые подробно определяет компетенцию государственных органов в области трудовых отношений (правительства Казахстана, уполномоченного государственного органа по труду, местного органа по инспекции труда и местных исполнительных органов в области регулирования трудовых отношений).

К новеллам действующего ТК Казахстана следует отнести, например, ст. 26 ТК Казахстана, которая систематизирует все запреты и ограничения по заключению трудового договора и трудоустройству в Республике Казахстан (в прежнем ТК она касалась только ограничений заключения трудового договора). Кроме традиционных для сферы трудового права запретов и ограничений по применению труда лиц, не достигших 18 лет, на производствах с тяжелыми видами работ, а также с вредными и (или) опасными условиями труда ст. 26 ТК закрепляет ряд новых запретов и ограничений: в отношении иностранцев и лиц без гражданства, временно пребывающих на территории Республики Казахстан (п. 4, 6 ст. 26 ТК); иностранных студентов и стажеров, временно пребывающих на территорию Республики Казахстан (п. 5 ст. 26 ТК); на выполнение работ (оказание услуг) в домашнем хозяйстве одним работодателем – физическим лицом (п. 7 ст. 26 ТК); на трудоустройство в коммерческие организации и госпредприятия (п. 1, 2 ч. 2 ст. 26 ТК).

Весьма заметной новеллой ТК Казахстана стала ст. 29 «Условие о неконкуренции». Так, согласно этой статье по соглашению сторон между работодателем и работником может заключаться договор о неконкуренции, которым предусматривается обязательство работника не осуществлять действий, способных нанести ущерб работодателю. В договоре о неконкуренции устанавливаются ограничения и условия их принятия, а также может устанавливаться компенсация на период действия этого условия, за исключением случаев, когда условие о неконкуренции предусмотрено законодательством Республики Казахстан. Перечень должностей и работ, занимаемых или выполняемых работ-

никами, с которыми может заключаться договор о неконкуренции, утверждается актом работодателя.

Несомненной новеллой ТК Казахстана является ст. 138, которая регулирует вопросы осуществления дистанционной[1] работы – особой формы осуществления трудового процесса вне места расположения работодателя с применением в процессе работы информационно-коммуникационных технологий. В историческом плане отметим, что в ТК Казахстана 2007 г. первоначально данная гибкая форма занятости не регулировалась, а гл. 23-1 «Особенности регулирования труда работников, занятых на дистанционной работе» была введена в прежний кодекс Законом Республики Казахстан от 17 февраля 2012 г. № 566-IV.

§ 4. Некодифицированные законы

Переходя к вопросу о некодифицированных (обычных или обыкновенных) законах государств – членов ЕАЭС о труде отметим, что все *законы*, непосредственно входящие в систему трудового законодательства или содержащие нормы о применении труда, *действуют в части, не противоречащей ТК, или действуют исходя из приоритета норм, содержащих более льготные условия для работников*[2].

Все государства – члены ЕАЭС (кроме России) являются унитарными государствами, поэтому и принимаемые в них законы, естественно, распространяются на всю их территорию.

В соответствии со своей Конституцией Российская Федерация является демократическим *федеративным* правовым государством с республиканской формой правления (ст. 1 Конституции). Конституция и федеральные законы имеют верховенство на всей территории Федерации (ст. 4 Конституции).

В числе важнейших федеральных законов Российской Федерации можно назвать следующие: Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»[3] (в ред. от 9 марта 2016 г.); Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»[4] (в ред. от 31 января 2016 г.); Федеральный закон от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсто-

---

[1] В ТК государств ЕАЭС нормы о дистанционной работе предусмотрены только в ТК России и Казахстана. Об этом см. § 9 гл. 3 настоящего раздела.

[2] Например, в ТК Беларуси и Кыргызстана не говорится о верховенстве ТК в системах трудовых законодательств этих государств. Однако ч. 4 ст. 7 ТК Беларуси предусматривается, что в случае противоречия норм законодательства о труде равной юридической силы применяется норма, содержащая более льготные условия для работников. Сходные правила устанавливаются в ч. 4 ст. 3 ТК Кыргызстана: «В случае противоречия между настоящим Кодексом и иными законами, содержащими нормы, ухудшающие положение работников, применяются нормы настоящего Кодекса».

[3] СЗ РФ. 1996. № 17. Ст. 1915.

[4] СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 148.

ронней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»[1] (в ред. от 23 мая 2016 г.); Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей»[2] (в ред. от 28 ноября 2015 г.); Закон РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»[3] (в ред. от 31 декабря 2014 г.); Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»[4] (в ред. от 29 декабря 2015 г.); Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»[5] (в ред. от 1 мая 2016 г.); Федеральный закон от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля»[6] (в ред. от 1 мая 2016 г.) и др.

В других государствах – членах ЕАЭС также имеются весьма важные законы, во многом определяющие систему их трудового законодательства.

В Армении к их числу следует относить законы Республики Армения: от 5 декабря 2000 г. № ЗР-135 «О профессиональных союзах»[7]; от 28 декабря 2013 г. № ЗР-152 «О занятости»[8]; от 28 декабря 2013 г. № ЗР-157 «Об оплате труда лиц, занимающих государственные должности»[9].

В Беларуси к законам о труде относятся следующие законы Республики Беларусь: от 22 апреля 1992 № 1605-XII «О профессиональных союзах»[10] (в ред. от 1 января 2015 г. № 232-З); от 15 июня 2006 г. № 125-З «О занятости населения Республики Беларусь»[11]; от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда»[12].

К числу законов о труде в Республики Казахстан могут быть отнесены, в частности, следующие законы: от 27 июня 2014 г. № 211-V «О профессиональных союзах»[13]; от 6 апреля 2016 г. № 482-V «О занятости населения»[14].

---

[1] СЗ РФ. 1999. № 18. Ст. 2218.

[2] СЗ РФ. 2002. № 48. Ст. 4741.

[3] РГ. 1993. 16 апр.

[4] СЗ РФ. 1998. № 31. Ст. 3803.

[5] СЗ РФ. 2013. № 52 (ч. 1). Ст. 6991.

[6] СЗ РФ. 2008. № 52 (ч. 1). Ст. 6249.

[7] http://parliament.am/legislation.php?sel=alpha&lang=rus

[8] http://parliament.am/legislation.php?sel=alpha&lang=rus

[9] http://parliament.am/legislation.php?sel=alpha&lang=rus

[10] Ведомости Национального собрания Республики Беларусь. 1992. № 19. Ст. 300.

[11] Народная газета. 2006. 22 июня.

[12] Народная газета. 2008. 1 июля.

[13] Ведомости Парламента Республики Казахстан. 2014. № 11. Ст. 66.

[14] Казахстанская правда. 2016. 8 апр.

В Кыргызской Республике к законам о труде относятся законы: от 28 июня 1996 г. № 33 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих и работающих в условиях высокогорья и отдаленных труднодоступных зонах»[1] (в ред. от 21 декабря 2012); от 3 августа 2015 г. № 214 «О содействии занятости населения»[2]; от 16 октября 1998г. № 130 «О профессиональных союзах»[3] (в ред. от 4 августа 2004 г.); от 25 июля 2003 г. № 154 «О социальном партнерстве в области трудовых отношений в Кыргызской Республике»[4]; от 1 августа 2003 г. № 167 «Об охране труда»[5]; от 31 августа 2004 г. № 164 «О коллективных договорах»[6]; от 22 мая 2004 г. № 66 «Об объединениях работодателей»[7].

В соответствии с Конституцией России трудовое законодательство относится к предметам совместного ведения федерации и ее субъектов. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ по кругу вопросов предусмотрено в ст. 6 ТК РФ.

В том случае, когда по тому или иному вопросу не принято федеральных законов или иных нормативных правовых актов, органы государственной власти субъекта РФ вправе принять свои акты в сфере труда, которые в случае появления федеральных законов, регулирующих соответствующие трудовые и непосредственно связанные с ними отношения, должны быть приведены в соответствие с ними.

Региональные нормативные акты не могут снижать уровень трудовых прав и гарантий работникам, установленный на федеральном уровне, а также иным образом противоречить ТК или иным федеральным законам. Дополнительные по сравнению с федеральным законодательством права и гарантии предоставляются за счет бюджета соответствующего субъекта РФ.

На уровне субъектов Федерации могут приниматься как законы, так и иные нормативные правовые акты, издаваемые органами государственной власти субъектов РФ.

Таким образом, все законы (включая и трудовые кодексы государств – членов ЕАЭС) регулируют, главным образом, наиболее значимые общественные отношения, входящие в предмет отрасли трудового права, и носят наиболее общий характер, что нередко требует их дальнейшего развития, конкретизации и детализации. Этими обстоятельствами обуславливается необходимость принятия других – подзаконных нормативных правовых актов.

---

[1] Нормативные акты Кыргызской Республики. 1996. № 8.

[2] Эркин Тоо (Свободные горы). 2015. 21 авг.

[3] Эркин Тоо (Свободные горы). 1998. 23 апр.

[4] Нормативные акты Кыргызской Республики. 2004. № 27.

[5] Нормативные акты Кыргызской Республики. 2003. № 21.

[6] Нормативные акты Кыргызской Республики. 2004. № 23.

[7] Нормативные акты Кыргызской Республики. 2004. № 11.

§ 5. Подзаконные нормативные правовые акты

Данная группа источников трудового права характерна для всех пяти государств – членов ЕАЭС. Она включает в себя, как правило, нормативные правовые акты президентов, правительств, профильных министерств, а также местных органов исполнительной власти и органов местного самоуправления. Рассмотрим подзаконные нормативные правовые акты на примере России.

С учетом федеративного устройства России в ней действуют подзаконные нормативные правовые акты двух уровней: федерального и регионального.

Указы Президента РФ, содержащие нормы трудового права, являются подзаконными нормативными актами и не должны вступать в противоречие с ТК и иными федеральными законами.

Постановления Правительства РФ, как правило, направлены на конкретизацию соответствующего закона или на регулирование отдельных аспектов трудовых отношений.

Свое место в иерархии федеральных актов занимают также *акты министерств и ведомств*. Они регистрируются в Министерстве юстиции и публикуются для общего сведения. Среди них особое место занимают акты Министерства труда и социальной защиты РФ (Минтруда России), которые устанавливают некоторые условия труда (например, режим рабочего времени и времени отдыха для работников отдельных отраслей экономики), определяют типовые нормы труда, утверждают единый тарифно-квалификационный справочник, квалификационные справочники должностей руководителей и специалистов отдельных отраслей национальной экономики. В сфере труда действуют нормативные акты и других министерств и ведомств.

Органы местного самоуправления вправе принимать в установленном порядке некоторые акты, содержащие нормы трудового права, в основном регулирующие деятельность государственных органов по трудоустройству либо режим работы организаций торговли, сферы обслуживания, транспорта и др.

Схожая система подзаконных нормативных правовых актов о труде, но не включающая федеральный и региональный (субъекта федерации) уровни, характерна и для других государств – членов ЕАЭС.

§ 6. Соглашения и коллективные договоры

Важное место в системе источников трудового права занимают также *акты социального партнерства*, или *социально-партнерские нормативные соглашения*. Здесь следует прежде всего отметить такой специфический их вид, как ***соглашения***. Их появление исторически явилось следствием реализации принципов социального партнерства, которые пронизывают практически все аспекты регулирования трудовых отношений.

Соглашение – это правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции (ст. 45 ТК РФ). Схожие определения соглашений можно встретить и в других кодексах (ч. 1 ст. 358 ТК Беларуси, п. 8 ст. 1 ТК Казахстана, ч. 1 ст. 46 ТК Кыргызстана). Единственное государство – член ЕАЭС, в трудовом законодательстве которого не используются понятия «социально-партнерское соглашение» или «коллективное соглашение» для обозначения правовых актов-договоров, заключаемых на более высоком, чем предприятие (организация), уровне – это Армения. Эти правовые акты-договоры (как двусторонние, так и трехсторонние), согласно ч. 1 ст. 45 ТК Армении, именуются коллективными договорами[1].

Содержание и структура соглашений определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение.

Соглашения бывают различных уровней: *генеральное*, заключаемое на федеральном уровне, *региональное* (в России) – на уровне субъекта РФ, *отраслевое* (межотраслевое) на уровне отрасли (отраслей), *территориальное* (в Беларуси – *местное*) – на территории муниципального образования, *иные соглашения* (в некоторых государствах – членах ЕАЭС).

Коллективные договоры – это также нормативные соглашения социально-партнерского характера, включающее в себя нормы и обязательства сторон, но заключаемые в отличие от вышеуказанных соглашений на уровне конкретной организации, т.е. на локальном уровне[2].

И соглашения и коллективные договоры являются результатом договоренностей участвующих в соглашениях представителей работников в лице соответствующих органов профсоюза и их объединений, выступающих на определенных уровнях. Представителями интересов работодателей на указанных уровнях выступают соответствующие объединения (ассоциации, союзы) работодателей или отдельные работодатели (наниматели). В трехсторонних соглашениях наряду с социальным партнерами (работниками и работодателями) представлены также соответствующие государственные органы исполнительной власти, органы местного самоуправления. Сфера действия соглашений определяется соответствующим уровнем. Генеральное соглашение действует на всей территории государства, региональное (в России) – в границах субъек-

---

[1] Заметим, что по смыслу ст. 47–52 ТК Армении вполне соответствуют общепринятым всеми другими законодательствами о труде государств – членов ЕАЭС понятиям «социально-партнерское соглашение» или «коллективное соглашение».

[2] См.: *Волк Е. А., Костевич К. С., Томашевский К. Л.* Коллективные договоры и соглашения как источник современного трудового права (теория и практика). Минск, 2012. С. 34–51.

тов РФ, отраслевое охватывает отрасль, территориальное (местное) – соответствующую территорию (административно-территориальную единицу), коллективный договор – работников конкретной организации.

§ 7. Локальные нормативные акты

Специфическим признаком системы источников трудового права, отличающей ее от систем источников других отраслей права, является наличие в ней такого важного и значительного по объему пласта, как *локальные нормативные акты* (далее для краткости – ЛНА) – по терминологии России и Кыргызстана, или локальные нормативные правовые акты – в Беларуси, либо акты работодателя – в Армении и Казахстане.

В условиях изменения соотношения централизованного и децентрализованного регулирования трудовых отношений (в пользу последнего) роль ЛНА существенно возрастает. По самым скромным оценкам специалистов, сегодня более половины вопросов деятельности работодателя в сфере труда регулируется именно на локальном уровне.

Государство не только не вправе, но и не в состоянии регулировать все нюансы взаимоотношений сторон трудовых отношений. Оно лишь устанавливает определенный объем минимальных требований (и минимальный уровень гарантий) в этой сфере. Все остальное – вопрос либо соглашения сторон трудовых отношений или их представителей, либо хозяйской власти работодателя, базирующейся на праве собственности.

В то же время государство обязано обеспечить достаточный уровень контроля за соблюдением законодательства о труде и об охране труда, а также за тем, чтобы ЛНА, с одной стороны, не снижали уровень установленных в законодательстве гарантий, а с другой, будучи принятыми, выполнялись.

Локальные нормативные акты, как правило, принимаются с учетом мнения представительного органа работников[1].

§ 8. Судебная практика как источник трудового права

Традиционно дискуссионным для отечественной науки является вопрос о том, является ли судебная практика источником права[2]. Пред-

---

[1] Подр. об этой группе источников трудового права см.: *Хныкин Г. В.* Локальные нормативные акты трудового права. Иваново: Иван. гос. ун-т, 2004; *Драчук М. А.* Локальные нормативные акты организации. Омск: Омск. гос. ун-т, 2008.

[2] См.: *Лившиц Р. З., Жуйков В. М., Иванов С. А.* и др. Судебная практика как источник права. М.: ИГП РАН, 1997; Судебная практика в российской правовой системе. СПб., 2003; *Лившиц Р. З.* Судебная практика как источник права // Журнал российского права. 1997. № 6. С. 49–57; *Раманкулов К. С.* Акты высших органов судебной власти как источники трудового права Кыргызской Республики // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 1. С. 43–45; *Томашевский К. Л.* Судебная практика как источник трудового права: от теоретических разработок к законодательному признанию // Рос. ежегодник трудового права. 2007. № 3. С. 81–91; и др.

ставляется, что с учетом традиций российской (а прежде советской) правовой системы (относящейся к континентальной системе права) к этому вопросу следует относиться достаточно осторожно.

Очевидно, нельзя относить к источникам права судебные решения по конкретным делам, в том числе характерные для англо-американской правовой семьи *прецеденты*. При этом нельзя отрицать, что решения высших судебных инстанций по принципиальным трудовым делам оказывают определенное влияние на формирование судебной практики в целом, особенно будучи опубликованными, например, в Бюллетене Верховного Суда РФ, в «Судовом весніке» (в Беларуси), в Бюллетене Верховного Суда Кыргызской Республики, в Бюллетене Верховного Суда Республики Казахстан. То же самое можно сказать и об обзорах судебной практики, периодически появляющихся на страницах официальных изданий верховных судов государств – членов ЕАЭС. Эта информация внимательно изучается судьями и влияет на реальную судебную практику в пользу ее единообразия.

Проблема заключается, на наш взгляд, еще и в том, что эта информация носит достаточно субъективный характер, так как привязана к конкретным обстоятельствам конкретного дела и не всегда ее автоматическое перенесение на другое дело может обеспечить объективность его рассмотрения.

Кроме того, пусть и изредка, но встречаются судебные решения, которые никак не могут быть «образцом для подражания».

Следует отметить, что *Верховный Суд РФ вправе* по жалобам граждан или юридических лиц *признать недействительными конкретные правовые нормы, принятые в установленном порядке органами исполнительной власти*. В таком случае их можно считать источниками права, так как впоследствии эти нормативные акты не подлежат применению независимо от того, были ли в них внесены изменения принявшим их органом (тем более что иногда это и невозможно сделать – например, если акты приняты союзными органами, но продолжают действовать).

Что касается такой формы судебной практики, как *постановления Пленума Верховного Суда*, то они играют важнейшую роль в правоприменительной деятельности. Их значение в обеспечении единообразия в толковании трудового законодательства судами настолько важно, что *их можно признать источниками права (в том числе и трудового права)*.

Если в одних государствах нормативное значение постановлений различных судебных инстанций (в Армении[1]) или Пленума Верховного

[1] ***От общих редакторов***: Необходимо отметить отличительную особенность компетенции судебных органов Армении (в том числе и судов первой инстанции), включающую правомочия по принятию нормативных правовых актов. Так, в соответствии с п. 3 и 4 ст. 6 Закона Республики Армения от 29 апреля 2002 г. № ЗР-320 «О правовых актах» правомочие принимать нормативные правовые акты Республики Армения имеет (имеют): Конституционный Суд Республики Армения – в случаях, предусмотренных

Суда (в Беларуси и Казахстане) в качестве одного из видов нормативных правовых актов законодательно прямо закреплено (ст. 2 Закона Республики Беларусь от 10 января 2000 г. № 361-З «О нормативных правовых актах Республики Беларусь»[1], ст.7 Закона Республики Казахстан от 6 апреля 2016 г. № 480-V «О правовых актах»[2]), то в других – в Кыргызской Республике и Российской Федерации – не имеет четкого признания и выводится учеными-юристами из систематического толкования законов.

Статья 126 Конституции РФ фиксирует право Верховного Суда России давать *разъяснения* по вопросам судебной практики, и Верховный Суд этим правом активно пользуется. Так, важнейшее значение имеют постановления Пленума Верховного Суда РФ от 31 октября 1995 г. № 8 «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия»[3] и от 10 октября 2003 г. № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации»[4].

На сегодняшний день в сфере трудового права ключевым является постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»[5], в котором рассмотрены наиболее актуальные вопросы судебной практики по трудовым делам.

Постановление достаточно большое по объему (64 пункта). В нем рассмотрены вопросы подведомственности и подсудности трудовых дел; общие правила разрешения судами трудовых споров; вопросы заключения, изменения и расторжения трудового договора; гарантии работникам при расторжении трудового договора по инициативе работодателя; вопросы применения дисциплинарных взысканий, заработной платы, отпусков, вопросы вынесения судами решений по трудовым спорам.

Оно не только воспроизводит некоторые нормы ТК, но и уточняет их, показывает варианты решения спора в случае отсутствия прямого указания на это в трудовом законодательстве.

Конституцией Республики Армения; суды первой инстанции, апелляционные суды и Кассационный суд Республики Армения – в части признания недействительным правового акта органа государственного управления или местного самоуправления, противоречащего закону или в установленных названным Законом случаях – правовому акту, обладающему более высокой юридической силой. http://www.parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=1280&lang=rus

[1] Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2000. № 7. 2/136.

[2] Казахстанская правда. 2016. № 66.

[3] БВС РФ. 1996. № 2. С. 1.

[4] РГ. 2003. 2 дек. Здесь и далее указаны даты принятия постановлений Пленума Верховного Суда РФ (без указания дат внесения изменений и дополнений в базовое постановление).

[5] РГ. 2004. 8 апр.

В указанном постановлении достаточно много важных положений. Так, акцентируется внимание на праве работодателя *самостоятельно*, под свою ответственность *принимать необходимые кадровые решения;* уточняется понятие *деловых качеств* работника; дается понятие *злоупотребления правом* со стороны работника; уточняется, *что именно имеется в виду под сменой собственника* применительно к вопросу о продолжении трудовых отношений; дается разъяснение по достаточно спорному вопросу о необходимости работника выходить на работу в случае приостановления им выполнения своих трудовых обязанностей в связи с задержкой заработной платы.

В течение 2014–2015 гг. Пленум Верховного Суда Российской Федерации принял ряд важных постановлений: от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»[1]; от 2 июня 2015 г. № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации»[2]; от 24 ноября 2015 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров»[3].

Применительно к другим государствам – членам ЕАЭС можно также выделить важные постановления пленумов верховных судов, значимых для отрасли трудового права. **В Беларуси**: постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде»[4]; от 26 марта 2002 г. № 2 «О применении судами законодательства о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей»[5]; от 26 июня 2008 г. № 4 «О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников»[6]; от 28 июня 2012 г. № 4 «О практике применения судами законодательства о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности работников»[7]; **в Кыргызстане**: постановление Пленума Верховного Суда Кыргызской Республики от 28 ноября 2013 г. № 11 «О судебной практике по делам о восстановлении на работе»[8].

---

[1] РГ. 2014. 7 апр.

[2] БВС РФ. 2015. № 7.

[3] РГ. 2015. 30 нояб.

[4] Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2001. № 39. 6/277.

[5] Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2002. № 44. 6/321.

[6] Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2008. № 162. 6/707.

[7] Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь. 13.07.2012. 6/1199.

[8] http://online.adviser.kg/Document/?doc_id=31563612 (дата доступа 17.08.2016).

Акты Конституционного Суда многими специалистами не рассматриваются в качестве источников права[1], однако даже в этом случае признается, что если Конституционным Судом нормативный правовой акт или его положения будут признаны неконституционными, они утрачивают юридическую силу. При этом решения Конституционного Суда вступают в силу немедленно после их провозглашения, действуют непосредственно и не требуют подтверждения другими органами государства. Такие акты можно обнаружить во всех государствах – членах ЕАЭС. В трех из пяти государств – членов ЕАЭС органы конституционного контроля именуются Конституционным Судом (Армения, Беларусь и Россия), в Казахстане – Конституционным Советом, а в Кыргызстане после реформы органов судебной власти 2011 года, преобразовавшей отдельный Конституционный Суд в Конституционную палату в системе Верховного Суда, эти функции были переданы указанному органу Верховного Суда Кыргызской Республики[2].

Постановления Конституционного Суда РФ играют особую роль среди всех имеющихся вариантов судебной практики. Поскольку они практически отменяют или изменяют нормы права (недаром его иногда называют «негативным законодателем»), то их можно отнести к источникам права.

Так, особое значение для применения норм трудового права и для развития трудового законодательства имел ряд постановлений и определений Конституционного Суда РФ.

Практически первым из них стало решение Конституционного Суда РФ от 4 февраля 1992 г. о признании неконституционным положения КЗоТ РФ, позволявшего увольнять лиц, достигших пенсионного возраста при наличии у них трудового стажа, дающего право на полную пенсию, в связи с его очевидным дискриминационным характером.

Проблеме дискриминации в сфере трудовых отношений посвящено также Постановление Конституционного Суда РФ от 27 декабря 1999 г. по делу о проверке конституционности положений п. 3 ст. 20 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании».

Весьма важным является Постановление Конституционного Суда РФ от 24 января 2002 г. по делу о проверке конституционности положе-

---

[1] ***От общих редакторов***: Как уже отмечалось в вышеуказанной сноске, кроме Конституционного Суда Армении, прямо наделенного правомочиями по принятию нормативных правовых актов согласно Закону Республики Армения от 29 апреля 2002 г. № ЗР-320 «О правовых актах» (п. 3 ст. 6).

[2] См.: Конституционный Закон Кыргызской Республики от 13 июня 2011 г. № 37 «О Конституционной палате Верховного Суда Кыргызской Республики» // Эркин Тоо (Свободные горы). 2011. 17 июня.

ний ч. 2 ст. 170 и ч. 2 ст. 235 КЗоТ РФ и п. 3 ст. 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»[1].

§ 9. Некоторые особенности понятийного аппарата трудового права государств ЕАЭС

С давних времен юриспруденция претендовала на своеобразную систему понятий и категорий, нуждающихся в точном определении, в четкой формулировке понятийных связей. Достаточно вспомнить «формулярный процесс» в древнем римском праве, наличие большого числа дефиниций, правовых формул в «Дигестах» Юстиниана и других памятниках права древности, чтобы вполне себе представить фундаментальность традиций, относящихся к работе со словом, с помощью которого формируется юридическая мысль.

Любое правовое понятие как логический феномен вплетено в определенную трудовую деятельность, непосредственно связано с тем или иным практическим действием, испытуется, утверждается, обогащается, модернизируется (через логический анализ, синтез) человеческой практикой[2]. Понятие в любой отрасли знаний выступает инструментом познавательной деятельности, а в праве они к тому же являются средством передачи информации правоприменителям. Понятийный аппарат, отмечает С. Ю. Головина, можно рассматривать как часть законодательства, смысловую основу отрасли, инструмент формирования норм трудового права[3].

Как и иные общенаучные понятия, понятия, используемые в отрасли трудового права, обозначаются терминами и составляют главную специфику лексики в понятийном аппарате этой отрасли права, ее наиболее информативную, наиболее важную в функциональном отношении часть. Существенной чертой юридических терминов является то, что их информационное репрезентирование (представление вовне) связано с отражением официальной воли законодателя государств – членов ЕАЭС. Необходимо отметить, что значительный вклад в развитие понятийного аппарата трудового права вносит судебная практика указанных государств. Юридическая терминология отрасли трудового права является специфической, в ней встречается много оценочных понятий («уважительная причина», «аморальный проступок», «грубое нарушение»), требующих правотворческой и правоприменительной конкретизации.

---

[1] Подр. о деятельности Конституционного Суда РФ см.: *Коробченко В. В.* Роль Конституционного Суда РФ в реализации правовой политики в сфере регулирования трудовых отношений // Трудовое право в России и за рубежом. 2012. № 4.

[2] Законодательная техника: науч.-практ. пособие / под ред. Ю. А. Тихомирова. М.: Городец, 2000. С. 79.

[3] Трудовое право России: проблемы теории: коллективная монография / отв. ред. С. Ю. Головина. Екатеринбург: УрГЮА, 2006. С. 80, 81.

Нередко разъяснения подобных оценочных понятий даются в постановлениях пленумов верховных судов государств – членов ЕАЭС. В формировании и развитии понятийного аппарата отрасли трудового права особое место занимают доктринальные (научные) исследования, связанные с разработкой правовых понятий и категорий трудового права.

Так, Л. С. Таль впервые в правовой науке обосновал критерии такой основополагающей категории трудового права, как трудовой договор. К характерным признакам трудового договора, а следовательно, и возникающего на его основе трудового отношения, Л. С. Таль относил следующее:

- нанимающийся по трудовому договору обещает предоставление своей работы в пользу чужого хозяйства;
- от нанявшегося по трудовому договору требуется личное исполнение работы;
- из трудового договора вытекает обязанность нанимающегося согласовывать свое поведение с порядком, установленным работодателем (хозяином), в свою очередь наниматель должен ограждать личность работника от опасностей, сопряженных с фактическим нахождением его в чужой хозяйской сфере;
- нанявшийся имеет право на вознаграждение за свой труд, оно не зависит от того, воспользовался ли работодатель его трудами или нет[1].

Очевидно, что вышеуказанные признаки послужили основой для формулирования понятия трудового договора законодателями государств ЕАЭС в ТК этих государств. Например, согласно определениям, данным в ТК РФ (ст. 56), ТК Кыргызской Республики (ст. 53) и ТК Республики Казахстан (ст. 24) трудовой договор характеризуют двусторонность соглашения о труде, личный характер выполняемого труда, обусловленность работы трудовой функцией, подчинение внутреннему трудовому распорядку. По сути, из большинства вышеназванных признаков (кроме личного характера) исходит и определение трудового договора, содержащееся в ТК Республики Беларусь (ст. 1).

В ТК Армении (ст. 83) признак, указывающий на обусловленность работы трудовой функцией, т.е. определенной специальностью, квалификацией расширен альтернативной возможностью оказания «определенных услуг при соблюдении установленной в месте работы трудовой дисциплины». При этом последний оказывается более известным как договор о домашней работе (хотя и ст. 97 ТК Армении озаглавлена как «Трудовой договор об оказании услуг личного характера»). В связи с этим уместным видится в приведенной цитате вместо гражданско-правового термина «услуга» использование слова «работа». Соответственно, в рассматриваемом случае, определенный круг работ может

[1] См.: *Таль Л. С.* Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ч. 1. Ярославль, 1913. С. 80–90.

быть установлен либо в локальном (должностными или рабочими инструкциями), либо в договорном порядке (посредством перечисления конкретных видов работ в трудовом договоре).

В то же время только в ТК Республики Казахстан содержится норма, прямо регламентирующая отличительные признаки трудового договора от иных видов договоров. Так, ст. 27 ТК Республики Казахстан предусматривается, что отличительными признаками трудового договора от иных видов договоров является наличие в нем одного из следующих условий:

1) выполнение работником работы (трудовой функции) по определенной квалификации, специальности, профессии или должности;

2) выполнение обязательств лично с подчинением трудовому распорядку;

3) получение работником заработной платы за труд.

Как видно, правила указанной статьи исходят из того, что наличие хотя бы одного из вышеперечисленных признаков (условий) является достаточным для отнесения того или иного договора к трудовому. Нам представляется, что как раз наличие всех вышеуказанных признаков позволяет определять договор как трудовой договор. К тому же такое предположение согласуется с легальным понятием предмета трудового договора, содержащимся в ст. 24 ТК Казахстана. В этой статье предусматривается, что по трудовому договору работник обязуется лично выполнять работу (трудовую функцию), соблюдать правила трудового распорядка, а работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные ТК, законами Республики Казахстан и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, коллективным договором, актами работодателя, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

Следует отметить, что названные критерии[1], рассматриваемые в неразрывном единстве, послужили основой при формировании правового понятия «трудовое отношение» в трудовых кодексах[2] России (ст. 15), Кыргызстана (ст. 13), Армении (ст. 13).

Вместе с тем структурные изменения экономики, расширение сферы информационных и коммуникационных технологий влекут изменения в отношениях по применению наемного труда. Появляются новые юридические конструкции, опосредующие применение наемного труда,

---

[1] В теории советского трудового права эти критерии были обобщены (главным образом Н. Г. Александровым, М. П. Карпушиным, Л. Я. Гинцбургом) и получили наименование «личного, организационного и имущественного» признаков трудового отношения, став по сути классическими. См.: *Лушникова М. В., Лушников А. М.* Очерки теории трудового права. СПб.: Юридический центр Пресс, 2006. С. 346–358.

[2] В ТК Республики Беларусь определение трудового отношения не выделено в отдельную норму, но это отношение характеризуется в определении трудового договора (ст. 1 ТК Республики Беларусь).

относящиеся к нетипичным (нестандартным или гибким) формам трудовых отношений. Нетипичность объясняется отсутствием некоторых признаков, которые являются характерными для трудового отношения. К числу нетипичных трудовых отношений, получающих распространение в мире, относится дистанционный труд[1].

Необходимо отметить, что среди ТК государств ЕАЭС нормы, регулирующие дистанционный труд, были включены только в два кодекса – ТК РФ (ст. 312.1–312.5) и ТК Казахстана (ст. 138).

В соответствии со ст. 312.1 ТК РФ дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет. Согласно ч. 1 ст. 138 ТК Казахстана, дистанционная работа является особой формой осуществления трудового процесса вне места расположения работодателя с применением в процессе работы информационно-коммуникационных технологий. В отличие от известного ранее всем ТК государств – членов ЕАЭС надомного труда, дистанционные работники могут осуществлять работу не только у себя дома, а из любого места, оборудованного специальными средствами, в том числе средствами интернет-связи[2].

---

[1] В итоге в научный оборот оказались введенными особые термины «телеработа» и «телеработник», подразумевающие, что ключевая особенность таких трудовых отношений заключается в использовании компьютерной техники. Однако определяющей особенностью такого рода трудовых отношений, как отмечает Н. Л. Лютов, можно назвать не использование работником компьютера и не нахождение его у себя дома, а выполнение любой работы, связанной с той или иной формой информации, и выполнение этой работы вне места нахождения работодателя (*Лютов Н. Л.* Эффективность норм международного трудового права: монография. М., 2014. С. 250). См. также: *Томашевский К. Л.* Компьютерное надомничество (телеработа) как одна из гибких форм занятости в XXI в. / Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 3. С. 32–35; *Филаткина А. П.* Надомная и дистанционная работа: сравнительный анализ действующего законодательства // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 1. С. 11–13; *Закалюжная Н. В.* Особенности, возникающие при реализации прав работника в дистанционном трудовом отношении // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 4. С. 42–26.

[2] ***От общих редакторов***: Оригинальное, хотя и половинчатое решение нашел белорусский законодатель, который в ч. 2 ст. 304 ТК Беларуси, посвященной понятию работников-надомников, использовал такой прием законодательной техники, как фикция: «Под работой на дому понимается работа, которую работник-надомник выполняет по месту его жительства или в других помещениях по его выбору вне помещений нанимателя» (выделено нами. – К. Т.).

Как отмечает Н. Л. Лютов, дистанционный труд утрачивает многие характерные признаки трудового отношения: работник не находится под непосредственным контролем работодателя, поэтому и трудовая дисциплина, и охрана труда (возможность работодателя ее обеспечить), и взаимная ответственность сторон оказываются под вопросом[1]. Таким образом, в настоящее время надлежащее правовое обеспечение этого вида нестандартной занятости до конца не окончено. Представляется, что все эти новации, с учетом позитивной практики правового регулирования дистанционного[2] труда, в ближайшее время найдут свое отражение в ТК остальных государств ЕАЭС.

Для современного развития понятийного аппарата трудового права государств ЕАЭС существенное значение имеют процессы углубления и расширения межотраслевых связей[3]. В условиях Союза ССР трудовое право существовало в некоторой (хотя и весьма условной) изоляции, и разграничение предмета и метода давало четкие ориентиры для правотворчества. Переход к рыночной экономике, включение в мировой рынок, активизация предпринимательства ставят проблемы регулирования общественных отношений, имеющих значение для двух и более отраслей одновременно, использования комплексных правовых понятий[4].

Наиболее тесные взаимосвязи существуют между трудовым и гражданским законодательством. Законодателем государств – членов ЕАЭС в трудовом праве используются такие гражданско-правовые понятия, как «моральный вред», «убытки», «коммерческая тайна» и др. При этом в процессе заимствования гражданско-правовых понятий в трудовое право государств – членов ЕАЭС просматривается определенная общая тенденция, наиболее очевидно проявившаяся в случае заимствования гражданско-правового понятия «коммерческая тайна». Так, изначально проявляя характерную для сферы трудового права сдержанность по поводу каких бы то ни было заимствований, законодатели государств ЕАЭС стремятся в большинстве случаев заменить их соответствующими ссылками. С другой стороны, в такой ситуации законодатели государств

---

[1] *Лютов Н. Л.* Эффективность норм международного трудового права: монография.

[2] Более подр. об этом см.: § 2 гл. 1 и § 2 гл. 2 раздела 5 данной книги.

[3] См.: *Нуртдинова А. Ф.* Трудовое право в свете проблем интеграции научного знания // Государство и право на рубеже веков (мат-лы всероссийской конференции). М., 2001. С. 195–200; *Лушникова М. В.* Основы учения о межотраслевых связях трудового права: постановка проблемы // Трудовое и социальное право. 2016. № 2. С. 15–19.

[4] Например, в области регулирования занятости весьма важное значение обрели понятия «гибкие формы занятости», «самостоятельная занятость», «трудовое посредничество» (ст. 2 Закона Кыргызской Республики от 3 августа 2015 г. № 214 «О содействии занятости населения»); «социальный контракт», «активные меры содействия занятости населения» (ст. 1 Закона Республики Казахстан от 6 апреля 2016 г. № 482-V «О занятости населения»); «индивидуальные программы обеспечения занятости», «согласительные комитеты» (ст. 4, 17 Закона Республики Армения от 28 дек. 2013 г. № ЗР-152 «О занятости»).

ЕАЭС оказываются вынужденными исходить из того, что когда перенимается понятие (категория) из гражданского права в трудовое право, то предполагается его использование в том смысле, который определен основной отраслью права, т.е. гражданским правом, сформировавшим данное понятие (категорию). В итоге законодатели государств – членов ЕАЭС оказываются перед необходимостью разработки особенностей применения заимствуемых правовых понятий (категорий) в трудовом праве[1].

С точки зрения сказанного показательной является ситуация, связанная с заимствованием в трудовое право гражданско-правового понятия недействительности сделок (договора). Нормы о недействительности трудового договора имеются в ТК Кыргызской Республики[2] (ст. 60) и ТК Республики Беларусь (ст. 22). Лишь отдельные элементы гражданско-правового механизма недействительности сделок (договора) просматриваются в ТК Казахстана (например, в п. 4 ст. 33 ТК Казахстана говорится о последствиях признания недействительности трудового договора или его отдельных условий). Действующий ТК РФ отказался от института недействительности договора[3], ограничившись общим положением о том, что коллективные договоры, соглашения не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством (ст. 9). ТК Армении также исходит из общих положений о том, что коллективные договоры, соглашения не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством (ст. 6), но при этом в отличие от всех других ТК государств ЕАЭС в ТК Армении допускается применение норм трудового права по аналогии (ст. 10).

В соответствии со ст. 60 ТК Кыргызстана трудовой договор признается судом недействительным, если он заключен: под влиянием обмана, угрозы, а также на крайне невыгодных для работника условиях вследствие стечения тяжелых обстоятельств; для вида, без намерения создать юридические последствия (мнимый трудовой договор); лицом, не способным понимать значение своих действий; гражданином, признанным недееспособным вследствие душевной болезни или слабоумия.

---

[1] Так, У. М. Станскова, рассматривая вопросы взыскания убытков, причиненных нарушением сохранности коммерческой тайны, отмечает, что нормы о взыскании с работника убытков, рассчитанных по нормам гражданского законодательства, предусмотрены и в других государствах постсоветского пространства, однако их взыскание также ставится под сомнение ввиду отсутствия соответствующих норм в трудовом законодательстве (см.: *Станскова У. М.* Изменение законодательства о защите коммерческой тайны в трудовых отношениях // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 2. С. 40).

[2] Норма о недействительности трудового договора (ст. 93) содержалась и в прежнем ТК Кыргызстана от 4 октября 1997 г. № 71.

[3] *Лушников А. М., Лушникова М. В.* О толковании трудового договора // Правоведение. 2005. № 2. С. 64.

В ТК Беларуси, кроме вышеперечисленных оснований, называются еще два: с лицом моложе четырнадцати лет и с лицом, достигшим четырнадцати лет, без письменного согласия одного из родителей (усыновителя, попечителя).

В практическом плане реализация положений приведенных статей видится весьма проблематичной в виду незавершенности процесса создания дифференцированных норм, отражающих специфику трудовых отношений. Как известно, в гражданском праве теория недействительности сделок глубоко и детально разработана, что нашло адекватное отражение в частях первых ГК Кыргызской Республики и Республики Беларусь. Однако в отличие от последствий недействительности гражданско-правовых сделок личный характер трудовых отношений и личный трудовой вклад работника обуславливают особенности последствий недействительности трудового договора.

Так, трудовой договор может быть признан недействительным в большинстве случаев на будущее (по всем пунктам ст. 60 ТК Кыргызстана и ст. 22 ТК Беларусь соответственно), а не с момента заключения, поскольку работа уже произведена, а это значит, что возникают обязательные юридические последствия, связанные с правом на ежегодный отпуск, денежную компенсацию за неиспользованные дни отпуска при увольнении, включения отработанного периода в пенсионный стаж и иные льготы. Такая позиция отражается, в частности, в ТК Кыргызской Республики (ч. 2 ст. 60).

В обоих ТК – Кыргызстана и Беларуси – устанавливаются критерии (основания) недействительности трудового договора. При этом вышеуказанные критерии и основания прекращения трудового договора, предусмотренные этими кодексами, не являются тождественными понятиями. Кроме того, в плане практической реализации прекращения трудового договора потребуется соответствующая квалификация, которая будет противоречить требованиям ч. 4 ст. 65 ТК Кыргызстана и ст. 35 и 50 ТК Беларуси, предусматривающих, что записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего ТК и со ссылкой на соответствующую статью, пункт. Вследствие сказанного в ТК Кыргызстана и ТК Беларуси, по примеру частей первых ГК этих стран, необходимо предусмотреть последствия недействительности трудового договора, в частности признание недействительности одним из оснований прекращения трудового договора[1].

---

[1] ***От общих редакторов***: Заметим, что в ч. 3 п. 8 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» разъясняется одно из последствий недействительности трудового договора: «*Если трудовой договор признан недействительным, заработная плата за фактически выполненную работу не подлежит возврату, в том числе и при признании трудового договора недействительным по п. 1 ст. 22 ТК*».

Таким образом, недостаточность и незавершенность правового регулирования недействительности трудового договора требует разработки и принятия собственных отраслевых норм трудового права Кыргызстана и Беларуси с учетом действующего гражданского законодательства этих стран о недействительности гражданско-правовых сделок.

Одним из ключевых понятий трудового права является заработная плата. Многоплановость понятия заработной платы в значительной мере объясняет то обстоятельство, что в литературе постоянно ведутся споры о сущности заработной платы, делаются попытки дать наиболее исчерпывающее определение. Однако в дефинитивном плане правовой (юридический) термин – это слово (или словосочетание), унифицированно используемое в сфере правовых отношений, которое обозначает правовое понятие и отличается заданной моносемичностью (т.е. строгой смысловой определенностью, однозначностью), функциональной устойчивостью[1]. Будучи законодательно закрепленной, правовая дефиниция приобретает тем самым качество официальной нормативности и должна обеспечивать смысловую полноту правовых нормативов, исключать двусмысленность в толковании правовых явлений, что способствует правильному применению действующего законодательства.

В соответствии со ст. 129 ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). В ТК Беларуси (ст. 57) заработная плата определяется как вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время. Схожие формулировки заработной платы содержатся в ТК Кыргызстана (ч. 2 ст. 151) и ТК Казахстана (ст. 1), в которых говорится, что заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера. При этом в ТК Кыргызстана за словом «вознаграждение» следует

[1] Законодательная техника: науч.-практ. пособие / под ред. Ю. А. Тихомирова. М.: Городец, 2000. С. 81.

размещенное в скобках слово «возмещение». Иное определение закрепляется в ч. 1 ст. 178 ТК Армении, согласно которой заработная плата – это компенсация, выплачиваемая работнику за выполнение работ, предусмотренных трудовым договором.

Наиболее распространенный недостаток приведенных выше определений состоит в том, что заработная плата трактуется как вознаграждение за труд, исходным для которого является понятие «награда». Едва ли правильно считать, что работник за свой труд должен получать вознаграждение, в то время как на основе трудового договора ему обязаны своевременно выплачивать заработную плату за выполнение определенной работы. Дефинирование заработной платы с использованием слова «вознаграждение» акцентирует внимание не на ее обязательном, а на поощрительном признаке и отражает ранее существовавшую и, к сожалению, сохраняющуюся и поныне идеологическую характеристику заработной платы. Вместе с тем характеристика заработной платы, основанная на слове «компенсация», в ТК Армении сужает ее понятие, указывая тем самым лишь на воспроизводственную функцию заработной платы. При этом обычно в трудовом праве под компенсацией, как известно, понимаются денежные выплаты, установленные в целях возмещения затрат, связанных с выполнением трудовых обязанностей. В то же время не следует упускать из виду и то, что самому термину «компенсация» совсем иное значение придают некоторые нормы ТК государств – членов ЕАЭС (в частности, ч. 3 ст. 180, ст. 181, 279 ТК РФ; ч. 5 ст. 43 ТК Беларуси; ст. 186 ТК Кыргызстана), устанавливающие правила о выплате компенсаций в случаях расторжения трудового договора по определенным основаниям. Здесь речь идет о возмещении работнику утраченного в связи с его увольнением заработка[1].

Следует отметить и некоторые другие разночтения, имеющиеся в понятийном аппарате трудового права государств – членов ЕАЭС, связанном с регулированием заработной платы. Так, словосочетания «оплата труда» и «заработная плата», всегда считавшиеся синонимами, таковыми рассматриваются согласно ТК РФ (ст. 129), ТК Беларуси (ст. 57, 61) и ТК Армении (ст. 178, 180). В ТК Кыргызстана и Казахстана эти понятия неожиданно получили различные значения, согласно которым оплата труда была определена как система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам (ч. 1 ст. 151 ТК Кыргызстана, п. 20 ст. 1 ТК Казахстана), а заработная плата – в обоих кодексах как вознаграждение за труд.

---

[1] Об этом см.: *Головина С. Ю.* Современное состояние терминологии трудового законодательства // Современное состояние законодательства и науки трудового права и права социального обеспечения: материалы VI Международной научно-практической конференции / под ред. К. Н. Гусова. М.: Проспект, 2010. С. 60.

При этом в своем значении содержание понятия оплаты труда в указанных кодексах фактически оказалось тождественным по объему такой известной категории, как «предмет регулирования норм правового института оплаты труда», и вполне могли применяться в таком качестве в обоих кодексах. Соответственно, и то и другое предполагает, что именно в формулируемых значениях данные термины и должны будут применяться. Таким образом, законодатели Кыргызстана и Казахстана не сумели избежать терминологических разночтений, допущенных ими в соответствующих кодексах. Так, ст. 152 и 153 ТК Кыргызстана были названы «Оплата труда работников», «Формы оплаты труда» соответственно, а в содержании этих статей использованы словосочетания «труд работников оплачивается повременно, сдельно или по иным системам оплаты труда» (ст. 152) и «выплата заработной платы производится в денежной форме...» (ст. 153). В ТК Казахстана ст. 102 «Государственные гарантии в области оплаты труда» и ст. 105 «Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда» используются соответственно выражения «государственные гарантии в области оплаты труда работников включают...», «оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с оплатой труда работников, занятых на работах с нормальными условиями труда...».

Совершенно очевидно, что во всех перечисленных случаях в ТК Кыргызстана и Казахстана термин «оплата труда» употребляется отнюдь не в смысле системы отношений, а в значении именно вознаграждения за труд, т.е. как синоним термина «заработная плата». В связи с этим приходится констатировать отсутствие практической значимости в конструировании нового содержания термина «оплата труда», ввиду его неиспользования в таком понимании в обоих ТК.

Важным фактором, влияющим на формирование и развитие понятийного аппарата трудового права, является судебная практика. Не повторяя вышесказанного относительно правовой природы актов судов высших инстанций государств ЕАЭС, заметим, что в своих постановлениях они не раз корректировали понятия трудового права, придавали им нужное содержание, соответствующее идеологии правовых норм, их использующих[1]. Роль постановлений верховных судов государств – членов ЕАЭС возрастает в связи с тем, что именно в этих актах находит выражение весьма сложная работа по выработке дефиниций. Эта особая роль высших судебных органов связана с тем, что трудовое законодательство, например, изобилует оценочными

[1] Трудовое право России. Проблемы теории: коллективная монография / отв. ред. С. Ю. Головина. Екатеринбург: УрГЮА, 2006. С. 87.

понятиями, содержащими количественные и качественные характеристики, или терминами, не имеющими точного законодательного определения. При этом норма права с оценочными понятиями – это такое правило, которое не конкретизировано нормотворческими органами по объективной причине – в силу невозможности употребления иной юридической конструкции.

Так, еще в советском трудовом законодательстве широко использовались оценочные понятия. В КЗоТах союзных республик 1970-х гг. содержались следующие оценочные понятия: рабочие и служащие; другое предприятие; другая местность; стихийное бедствие; производственная необходимость, простой, исключительный случай, замещение отсутствующего работника; систематическое неисполнение без уважительной причины обязанностей; уважительная причина и т.д. По разным оценкам, уже к концу 1980-х гг. оценочных понятий в трудовом праве насчитывалось более сотни[1]. В новых социально-экономических условиях при кодификации трудового законодательства эти оценочные понятия были восприняты ТК государств – членов ЕАЭС, модернизированы с учетом современных реалий этих государств, а кроме этого, трудовые кодексы были существенно дополнены новыми правовыми понятиями (самозащита, принудительный труд, массовые увольнения и др.).

Анализ современной судебной практики государств – членов ЕАЭС показывает весьма значимую роль судов в вопросах совершенствования понятийного аппарата трудового права этих государств, особенно с учетом того, что эта деятельность направляется высшими судебными инстанциями указанных стран.

Не имея возможности подробного рассмотрения этого вопроса в рамках данного раздела, приведем лишь некоторые примеры влияния судебной практики на развитие понятийного аппарата трудового права государств ЕАЭС. Так, в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» было уточнено понятие «деловые качества работника», которое используется в содержании ч. 2 ст. 64 ТК РФ. Судом было отмечено, что под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности 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).

---

[1] *Курылева О. С.* Судебная практика и совершенствование трудового законодательства. Минск: Наука и техника, 1989. С. 81, 82.

В другом постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 2 июня 2015 г. № 21 «О некоторых вопросах, возникающих у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации»[1] было должным образом скорректировано определение понятия руководителя организации, которое недостаточно полно формулируется действующим ТК РФ (ч. 1 ст. 273). Так, под руководителем организации понимается работник организации, выполняющий в соответствии с заключенным с ним трудовым договором особую трудовую функцию (ч. 1 ст. 15, ч. 2 ст. 57 ТК РФ). Трудовая функция руководителя организации в силу ч. 1 ст. 273 ТК РФ состоит в осуществлении руководства организацией, в том числе выполнении функций ее единоличного исполнительного органа, то есть, как уточнил суд, и *в совершении от имени организации действий по реализации ее прав и обязанностей, возникающих из гражданских, трудовых, налоговых и иных правоотношений (полномочий собственника по владению, пользованию и распоряжению имуществом организации, правообладателя исключительных прав на результаты интеллектуальной деятельности и приравненные к ним средства индивидуализации, прав и обязанностей работодателя в трудовых отношениях с иными работниками организации и т.д.)*.

Переходя к следующему примеру, касающемуся понятия контракта в трудовых отношениях, необходимо заметить, что это понятие используется только в ТК Беларуси (ч. 4 ст. 17), а в остальных ТК государств – членов ЕАЭС понятие контракта было исключено. В постановлении Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26 июня 2008 г. № 4 «О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников»[2] суд разъяснил понятие контракта, содержащееся в ТК Республики Беларусь (ч. 4 ст. 17). В этой норме ТК Беларуси лаконично отмечено, что разновидностью срочного трудового договора является контракт, который заключается в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством о труде. Пленум Верховного Суда в п. 2 вышеназванного постановления определяет контракт как разновидность срочного трудового договора, заключаемого в письменной форме на определенный срок и содержащего особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде[3]. В от-

---

[1] БВС РФ. 2015. № 7.

[2] Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2008. № 162. 6/707.

[3] ***От общих редакторов***: Следует заметить, что схожее определение было значительно ранее сформулировано в примечании к п. 1 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины», который вступил в силу ранее появления термина «контракт» в ТК Беларуси (см.: *Томашевский К. Л., Войтик А. А.* Трудовые контракты. Заключение, продление и прекращение. 5-е изд, перераб. и доп. Минск, 2010. С. 8, 9).

личие от других видов срочного трудового договора, контракт может заключаться также для выполнения работы, которая носит постоянный характер (п. 2 того же постановления).

Судебная практика Республики Казахстан также оказывается значимым средством в совершенствовании понятийного аппарата трудового права Казахстана. Такие примеры позволяет привести, например, нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 19 декабря 2003 г. № 9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при рассмотрении трудовых споров» (в редакции от 22 декабря 2008 г.)[1]. Так, судом было уточнено значение слов «виновные действия» применительно к п. 13 ст. 52 ТК Казахстана, предусматривающему увольнение за совершение виновных действий или бездействие работника, обслуживающего денежные или товарные ценности, если эти действия или бездействие дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя. Под такими действиями, в частности, судом понимается следующее: получение оплаты за услуги без соответствующих документов, обмеривание, обвешивание, обсчет, нарушение правил продажи спиртных напитков или выдачи наркотических лекарственных средств, завышение цен, присвоение имущества или виновное допущение его недостачи и излишка (п. 21).

Приведем другой пример. В ТК Казахстана (п. 14 ст. 52) закрепляется основание прекращения трудового договора по инициативе работодателя, связанное с совершением работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. В то же время легальное определение такого проступка и перечень субъектов, связанных с осуществлением указанных функций, эта норма не называет. Необходимая дефиниция и перечень субъектов определяются вышеуказанным нормативным постановлением Верховного Суда Республики Казахстан. Так, под аморальным проступком, согласно п. 22 этого постановления, понимается проступок, противоречащий общепринятым нормам поведения, совершенный не только при осуществлении воспитательных функций, но и в быту (нецензурная брань, применение насилия к ученикам и учащимся, появление в состоянии алкогольного опьянения, оскорбляющего человеческое достоинство, и т.п.).

В заключение – несколько примеров воздействия судебной практики Кыргызстана на понятийный аппарат трудового права Кыргызской Республики. Так, в постановлении Пленума Верховного Суда Кыргызской Республики от 28 ноября 2013 г. № 11 «О судебной практике по делам о восстановлении на работе»[2] суд необходимым образом скорректировал значение понятия «прогул» применительно к увольнению за одно-

[1] Нормативные постановления Верховного Суда Республики Казахстан. Астана, 2009. С. 172–181.

[2] Бюллетень Верховного Суда Кыргызской Республики. 2014. № 1.

кратное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (подп. «а» п. 6 ст. 83 ТК Кыргызстана). Согласно указанной норме ТК Кыргызстана, под прогулом понимается только лишь отсутствие на работе более 3 часов подряд в течение рабочего дня без уважительных причин. Суд в указанном постановлении определил (п. 22), что под прогулом необходимо понимать: а) невыход на работу без уважительных причин (прогул), т.е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены); б) отсутствие работника на работе более трех часов подряд в течение рабочего дня; в) оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения (ч. 1 ст. 82 ТК Кыргызстана); г) оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового договора (ст. 81, ч. 1 ст. 82, ст. 328, ч. 1 ст. 340, ч. 1 ст. 344 ТК Кыргызстана); д) самовольное использование дней отгулов, а также самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный). При этом судом также определено, что не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии с ч. 4 ст. 184 ТК Кыргызстана дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов).

Приведем другой пример. ТК Кыргызстана (подп. «б» п. 6 ст. 83) предусматривает расторжение трудового договора по инициативе работодателя за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения. Применительно к этой норме суд в указанном постановлении уточнил значение слов «на работе», определив, что увольнение по этим основаниям может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии или употреблял указанные вещества не на своем рабочем месте, а на территории организации или объекта, где по поручению работодателя должен был выполнять трудовые функции (п. 24).

Итак, анализ понятий и определений, содержащихся в обобщенной и руководящей судебной практике государств ЕАЭС, позволяет прийти к выводу об их существенной роли в формировании и совершенствовании понятийного аппарата государств – членов ЕАЭС. Они позволяют определить дальнейшее направления этого совершенствования, могут быть использованными в качестве готовой формулы понятий и определений в нормах трудового права законодателями государств – членов ЕАЭС в процессе их нормотворческой деятельности.

Таким образом, представленный в трудовом законодательстве государств – членов ЕАЭС столь обширный и разнообразный и не лишенный противоречий материал явился результатом деятельности по формированию понятийного аппарата трудового законодательства ЕАЭС. Вне сомнения, понятийный аппарат отрасли трудового права в указанных странах требует своего дальнейшего изучения, аналитической проработки и систематизации. Эта задача в современных условиях актуальна прежде всего для осуществления гармонизации трудового законодательства в рамках ЕАЭС.

Контрольные вопросы (задания) по разделу III

1. Каковы характерные признаки предмета трудового права в государствах – членах ЕАЭС?
2. Какие общественные отношения включаются в предмет трудового права в государствах – членах ЕАЭС?
3. Какими специфическими способами характеризуется метод отрасли трудового права в государствах – членах ЕАЭС?
4. Покажите отличие отрасли трудового права в государствах – членах ЕАЭС от смежных отраслей национального права этих государств: гражданского, административного, права социального обеспечения.
5. Раскройте понятие и проведите классификацию источников трудового права в государствах – членах ЕАЭС.
6. Какова система источников трудового права в государствах – членах ЕАЭС и в чем заключаются ее особенности в указанных государствах?
7. Дайте общую характеристику действующим трудовым кодексам в государствах – членах ЕАЭС.
8. Каковы особенности судебной практики как источника трудового права в государствах – членах ЕАЭС?
9. Раскройте понятие и охарактеризуйте значение понятийного аппарата трудового права в государствах – членах ЕАЭС.

Рекомендуемая литература к разделу III

1. *Александров Н. Г.* Трудовое правоотношение. М., 1948 (книга переиздана в 2008 г. в издательстве «Проспект»).
2. *Войтик А. А.* и др. Курс трудового права. Общая часть / под общ. ред. О. С. Курылевой, К. Л. Томашевского. Минск, 2010.
3. *Волк Е. А.* Нормативные соглашения в трудовом праве. Минск, 2013.
4. *Головина С. Ю.* Понятийный аппарат трудового права. Екатеринбург, 1998.
5. *Головина С. Ю.* Правовое регулирование труда отдельных категорий работников. М., 2003.
6. *Иванов С. А.*, *Лившиц Р. З.*, *Орловский Ю. П.* Советское трудовое право. Вопросы теории. М., 1978.
7. Источники российского права. Вопросы теории и истории: учеб. пособие / отв. ред. М. Н. Марченко. М., 2005.

8. *Киселев И. Я.* Трудовое право России. Историко-правовое исследование: учеб. пособие. М., 2001.
9. Комментарий к Трудовому кодексу Кыргызской Республики (постатейный) / под ред. К. С. Раманкулова. Бишкек, 2011.
10. *Кузьменко А. В.* Предмет трудового права России: опыт системно-юридического исследования. СПб., 2005.
11. *Куренной А. М.* Источники российского трудового права. В кн.: Источники российского права. Вопросы теории и истории: учеб. пособие / отв. ред. М. Н. Марченко. М., 2005.
12. Курс российского трудового права. В 3 т. Т. I. Часть общая / под ред. Е. Б. Хохлова. СПб., 1996.
13. *Лебедев В. М.* Трудовое право: проблемы общей части. Томск, 1998.
14. *Лившиц Р. З.* Трудовое законодательство: настоящее и будущее. М., 1989.
15. *Лушников А. М.*, *Лушникова М. В.* Трудовые права в XXI веке. Современное состояние и тенденции развития: монография. М., 2015.
16. *Лушникова М. В.*, *Лушников А. М.* Курс трудового права: в 2 т. Т. 1. Историко-трудовое исследование. Общая часть. Коллективное трудовое право: учебник. М., 2003.
17. *Лушникова М. В.*, *Лушников А. М.* Курс трудового права: в 2 т. Т. 2. Трудовые права в системе прав человека. Индивидуальное трудовое право: учебник. М., 2004.
18. *Маврин С. П.* Современные проблемы общей части российского трудового права. СПб., 1993.
19. *Молодцов М. В.* Система советского трудового права и система законодательства о труде. М., 1985.
20. *Надирова А. К.* Современные тенденции развития трудового права Республики Казахстан в условиях глобализации и международной интеграции: монография. Алматы, 2013.
21. *Нургалиева Е. Н.* Роль трудового права в рыночном механизме хозяйствования: монография. Караганда, 2011.
22. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников: учеб. пособие / под ред. Ю. П. Орловского. М., 2014.
23. *Пашков А. С.*, *Ротань В. Г.* Социальная политика и трудовое право. М., 1986.
24. *Процевский А. И.* Метод правового регулирования трудовых отношений. М., 1972.
25. *Процевский А. И.* Предмет советского трудового права. М., 1979.
26. *Раманкулов К. С.* Трудовое право Кыргызской Республики: учебник. Бишкек, 2008.
27. *Скачкова Г. С.* Расширение сферы действия трудового права и дифференциация его норм: монография. М., 2003.
28. *Таль Л. С.* Трудовой договор: цивилистическое исследование. Ярославль, 1913 (книга переиздана в 2006 г. в издательстве «Статут»).
29. *Томашевский К. Л.* Очерки трудового права. История, философия, проблемы систем и источников. Минск, 2009.

30. *Томашевский К. Л.* Система источников трудового права Беларуси. История, теория и практика: монография. Минск, 2013.
31. *Хныкин Г. В.* Локальные нормативные акты трудового права. Иваново, 2004.
32. *Чиканова Л. А.* Применение трудового законодательства к служебным отношениям на государственной гражданской службе. М., 2005.

Раздел IV
КОЛЛЕКТИВНОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО ГОСУДАРСТВ – ЧЛЕНОВ ЕАЭС

Глава 1
СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА В ГОСУДАРСТВАХ – ЧЛЕНАХ ЕАЭС

§ 1. Понятие и принципы социального партнерства в государствах – членах ЕАЭС

К настоящему времени во всех пяти государствах – членах ЕАЭС сформирована устойчивая нормативно-правовая основа, состоящая из Конституции, Трудового кодекса, специализированных законодательных актов по вопросам социального партнерства, ратифицированных конвенций МОТ, а также генеральных соглашений, иных нормативных соглашений и правовых актов.

Прежде всего фундаментальную основу социального партнерства во всех пяти странах формируют конституционные нормы и принципы. Следует отметить, что конституционная основа социального партнерства полностью соответствует международным стандартам, в первую очередь Международному пакту о гражданских и политических правах 1966 года[1], устанавливающему право на свободу ассоциации как фундаментальное право каждого гражданина (ст. 22), а также Конвенции МОТ № 87 о свободе объединений и защите права на объединение в профсоюзы 1948 года.

Конституция Армении[2] провозгласила право на образование с другими лицами объединений, в том числе создание профессиональных союзов и вступление в них (ст. 28); право на забастовку, порядок проведения и ограничения которой устанавливается законом (ст. 32).

---

[1] Международный пакт о гражданских и политических правах. Принят резолюцией 2200 А (XXI) Генеральной ассамблеи от 16 декабря 1966 г.

[2] Конституция Армении от 5 июля 1995 г.

Конституция Беларуси[1] закрепила право на защиту своих экономических и социальных интересов, включая право на объединение в профессиональные союзы, заключение коллективных договоров (соглашений) и право на забастовку (ч. 3 ст. 41), государственные гарантии прав трудящихся на участие в управлении предприятиями, организациями и учреждениями (ч. 8 ст. 13).

Конституция Казахстана[2] провозгласила право каждого гражданина на объединение, включая право создавать профсоюзы для защиты своих интересов (ст. 23), право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных законом способов их разрешения, включая право на забастовку (ст. 24), и установила гарантии свободы деятельности общественных объединений, включая профессиональные союзы (ст. 5).

Конституция Кыргызстана[3] закрепила право на создание профессиональных союзов на основе свободного волеизъявления и общности интересов (ст. 4), право на свободу объединения (ст. 35), право на забастовку (ст. 43).

Конституцией России[4] установлено право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов (ст. 30); право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку (ст. 37).

Таким образом, во всех государствах – членах ЕАЭС право на объединение, включая профессиональные союзы, и право на забастовку являются общепринятыми конституционными нормами, что соответствует Конвенции МОТ о свободе ассоциации и защите права на организацию 1948 г.[5] (ратифицирована всеми странами ЕАЭС) и Декларации[6] МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда.

Правовой механизм социального партнерства закреплен в трудовом законодательстве, основанном на ТК и специализированных законодательных актах.

В частности, в *Армении* это Трудовой кодекс от 14 декабря 2004 г., закон «О профессиональных союзах» от 31 декабря 2000 г.;

в *Беларуси*: Трудовой кодекс от 26 июля 1999 г., закон «О профессиональных союзах» от 22 апреля 1992 г.;

---

[1] Конституция Республики Беларусь от 24 ноября 1996 г.

[2] Конституция Республики Казахстан от 30 августа 1995 г.

[3] Конституция Кыргызской Республики от 27 июня 2010 г.

[4] Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г.

[5] Конвенция МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (Сан-Франциско, 9 июля 1948 г.).

[6] Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации. Принята Генеральной конференцией Международной организации труда на ее 86-й сессии. Женева, 18 июня 1998 г.

в *Казахстане*: Трудовой кодекс от 23 ноября 2015 г., законы «О профессиональных союзах» от 27 июня 2014 г., «О Национальной палате предпринимателей Республики Казахстан» от 4 июля 2013 г.;

в *Кыргызстане*: Трудовой кодекс от 4 августа 2004 г., законы «О профессиональных союзах» от 16 октября 1998 г., «Об объединениях работодателей» от 22 мая 2004 г.;

в *России*: Трудовой кодекс от 30 декабря 2001 г., федеральные законы «О российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от 1 мая 1999 г., «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г., «Об объединениях работодателей» от 27 ноября 2002 г., а также принятые в отдельных субъектах Российской Федерации законы о социальном партнерстве, коллективных договорах и соглашениях, о профсоюзах, об объединениях работодателей.

Необходимо отметить, что в четырех государствах – членах ЕАЭС, кроме России, наблюдается законодательное выделение *коллективных трудовых отношений* как предмета регулирования трудовым законодательством: в *ТК Армении* раздел 2 посвящен коллективным трудовым отношениям, которые включают все вопросы, связанные с социальным партнерством, коллективными договорами и урегулированием коллективных трудовых споров; в *ТК Беларуси* раздел 4 также определяет правила регулирования коллективных трудовых отношений; в *ТК Казахстана* раздел 3 назван «Социальное партнерство в сфере труда и коллективные трудовые отношения»; *ТК Кыргызстана* в ст. 21 называет субъектов коллективных трудовых отношений и объединяет все вопросы, связанные с социальным партнерством и коллективными договорами, в раздел 2 «Социальное партнерство в сфере труда», не включая в него (как и ТК РФ) вопросы разрешения коллективных трудовых споров.

Законодательством России не предусмотрено выделение коллективных трудовых отношений, вопросы социального партнерства в сфере труда урегулированы в разделе 2 ТК РФ, включая вопросы ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров и участия работников в управлении организацией.

В целом законодательство государств – членов ЕАЭС о социальном партнерстве отличается неоднородностью. Несмотря на наличие общих начал и принципов, в механизме социального партнерства и основных институтах коллективного трудового права Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России имеются некоторые различия.

В странах – участницах ЕАЭС, на наш взгляд, подлежат унификации понятие и предмет социального партнерства.

В Беларуси, Казахстане и России законодательно закреплено ***понятие социального партнерства*** как трипартизма, то есть модели трехстороннего взаимодействия государства, работников и работодателей. В Армении

и Кыргызстане за основу социального партнерства берется модель как бипартизма – форма двустороннего взаимодействия работников и работодателей, так и трипартизма (в случаях, определяемых ТК). Бипартизм в Кыргызстане при этом сводится к двусторонним отношениям между работодателями и профсоюзами, что, по нашему мнению, достаточно узко по смыслу, и данное определение не учитывает вопросы взаимодействия работодателей с непрофсоюзными представителями работников, отношения между профсоюзами и объединениями работодателей.

Полагаем некорректным отождествлять трипартизм с понятием социального партнерства. Трипартизм является одной из моделей реализации социального партнерства. Согласимся с Н. В. Карповой, что «трипартизм является политической составляющей социального партнерства, обеспечивающей создание политических условий для реального становления социального партнерства как особого типа общественных отношений, организационно-структурной, технологической составляющей социального партнерства»[1]. Бесспорным доказательством нетождественности понятий социального партнерства и трипартизма является наличие в международной практике примеров господства двусторонних отношений между работниками и работодателями без участия государства. К тому же все большую востребованность в научной литературе приобретают идеи коллективной (социальной) автономии[2].

В части ***круга отношений*** понятие социального партнерства в Армении сужает его сферу до коллективных трудовых отношений, в то время как законодательство Беларуси и Кыргызстана расширяет до социально-трудовой сферы и вопросов разработки и реализации социально-экономической политики государства. ТК Казахстана и России традиционно относят к социальному партнерству вопросы регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с трудовыми отношениями.

В вопросах ***предмета социального партнерства*** также наблюдаются различия. Так, в Кыргызстане и России социальное партнерство в структуре ТК охватывает как собственно вопросы социального партнерства, так и коллективно-договорное регулирование (коллективные переговоры и коллективные договоры), по-другому устроена структура ТК в Армении, Беларуси, Казахстане, где социальное партнерство является одним из институтов коллективных трудовых отношений наряду с коллективными переговорами и коллективными договорами. Дополнительно в России в орбиту социального партнерства включены вопросы участия работников в управлении организацией.

---

[1] *Карпова Н. В.* Трипартизм как институт политической системы современной России: дис. ... канд. полит. наук. М., 2003. С. 49–56.

[2] См. Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты. Сравнительно-правовое исследование / под ред. Э. Б. Френкель. М., 2002.

В части предмета социального партнерства, на наш взгляд, необходимо руководствоваться Глобальным докладом Генерального директора МБТ, представленным в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, в котором подчеркивается, что для МОТ термин «социальный диалог»[1] охватывает все типы коллективных переговоров, консультаций или обмена информацией между представителями правительств, работодателей и работников по вопросам, представляющим общий интерес и касающимся экономической и социальной политики[2].

Правильным было бы обозначить социальным партнерством все виды коллективно-договорного регулирования, включая вопросы участия работников в управлении организацией.

В настоящее время в трудовом праве имеет место ряд основных концептуальных подходов к правовому опосредованию социального партнерства[3].

В соответствии с первым социальное партнерство рассматривается как новый институт общей части трудового права[4] либо как новый генеральный институт «социальное партнерство», имеющий сложную структуру, включающий субинституты коллективного договора, коллективных соглашений[5].

Второй подход к правовому опосредованию социального партнерства основан на более широком определении социального партнерства, и взгляды ученых – приверженцев этого направления в той или иной степени варьируются. И. Я. Киселев писал о социальном партнерстве как социологическом, этическим понятии, а законодателю отводил роль гаранта, устанавливающего правовые рамки диалога социальных партнеров. Более того, ученый особо отмечал, что «в международно-правовой практике, в частности, в актах и публикациях МОТ, применяется чаще всего термин “социальный диалог”, а не “социальное партнерство”, принятый нашим законодателем»[6]. Социальное партнерство

---

[1] В практике МОТ и законодательствах многих зарубежных государств вместо понятия «социальное партнерство» употребляется термин «социальный диалог». ***От общих редакторов***: Не всегда в литературе эти термины рассматриваются как тождественные.

[2] МОТ: Объединение в организации в целях социальной справедливости. Доклад Генерального директора. Женева: МБТ, 2004. С. 6, 7.

[3] См. подр.: *Лушников А. М., Лушникова М. В.* Курс трудового права: учебник. В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. М.: Статут, 2009. С. 31–53.

[4] Трудовое право России / под ред. С. Ю. Головиной, М. В. Молодцова. М., 2008. С. 116.

[5] Трудовое право России / под ред. А. М. Куренного. М., 2004. С. 126; Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. О. В. Смирнова. М., 2005. С. 80, 81.

[6] *Киселев И. Я.* Сравнительное трудовое право. М., 2005. С. 251.

рассматривается в качестве функции, цели трудового права, правового механизма регулирования социально-партнерских отношений[1].

Ученые санкт-петербургской школы трудового права определяют социальное партнерство как способ регулирования социально-трудовых отношений между работниками (их представителями), основывающийся на взаимном учете интересов каждой из сторон, уважении этих интересов и отказе от силовых способов взаимодействия[2]. Социально-партнерское и, соответственно, коллективно-договорное регулирование отношений включается в качестве необходимой составляющей в современный механизм правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений наряду с индивидуально-договорными и публичным государственно-правовым регулированием[3]. Социальное партнерство рассматривается этими учеными также в качестве принципа в области правового регулирования труда. Развитие принципа социального партнерства требует совершенствования коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, создания и обеспечения систем участия персонала в делах предприятия, а следовательно, и совершенствования коллективных средств правового регулирования труда[4].

Вместе с тем сводить социальное партнерство к способу регулирования отношений, институту или принципу трудового права, на наш взгляд, не обосновано. Социальное партнерство, исходя из устоявшейся в западной науке категоризации трудового права на индивидуальное и коллективное, сопоставимо с масштабом и кругом вопросов с коллективным трудовым правом. Коллективное трудовое право и социальное партнерство соотносятся как форма и содержание.

В этой связи следует выделить четыре признака дефиниции социального партнерства: предмет (система взаимоотношений); субъекты (работники, работодатели, представители работников, представители работодателей, органы государственной власти, органы местного самоуправления); цель (обеспечение согласования интересов субъектов); характер регулируемых отношений (трудовые и иные, непосредственно связанные с ними отношения)[5].

Учитывая, что во многих зарубежных государствах наблюдается тенденция автономизации коллективно-договорного регулирования и снижения степени участия государства в коллективно-трудовых от-

---

[1] *Лушников А. М., Лушникова М. В.* Курс трудового права: учебник. В 2 т. Т. 2. С. 38.

[2] Трудовое право России / под ред. С. П. Маврина и Е. Б. Хохлова. М., 2007. С. 172.

[3] Там же. С. 52.

[4] Курс российского трудового права / под ред. С. П. Маврина, А. С. Пашкова, Е. Б. Хохлова. СПб., 1996. Т. 1. С. 160, 161.

[5] *Джилавян А. Д.* Коллективный договор в системе социального партнерства в России и некоторых зарубежных странах. Сравнительно-правовой анализ: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2011. С. 36.

ношениях, предлагается в рамках ЕАЭС использовать следующее единое понятие социального партнерства.

Социальное партнерство в сфере труда *– система взаимоотношений между работниками и работодателями (в лице их представителей), а в случаях, предусмотренных законодательством, – с участием государства (в лице органов государственного управления и местного самоуправления) и иных субъектов (органов социального партнерства), направленных на обеспечение баланса интересов при разработке, согласовании и реализации социально-экономической политики государства, в вопросах регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.*

Считаем, что данное определение станет основанием и для пересмотра структуры ТК государств – членов ЕАЭС, объединения вопросов социального партнерства (общих положений) и коллективно-договорного регулирования в одном разделе «Социальное партнерство в сфере труда».

Принципы социального партнерства являются ключевой составляющей правового механизма социального партнерства. Как отмечается в теории права, ни в каких других категориях права его сущность не выражена так полно и всесторонне, как в его принципах. В этом сущность и назначение принципов в праве, их служебная роль, ценность. Принципы права определяют содержание как действующих, так и будущих правовых норм, находя в них свое объективированное выражение[1].

В этом смысле нам близка позиция С. П. Маврина, который рассматривает принципы трудового права не только в аспекте позитивного, но и естественного права. Исходя из такого понимания им определяются эти принципы как изначальное и вместе с тем финальное тождество идеи права и бытия права, задающее характер и общую направленность правового регулирования общественных отношений[2]. В частности, он выделяет три принципа: свободу, равенство и социальную справедливость, имеющих всеобщий характер, составляющих основу не только трудового права, но и права в целом.

В науке трудового права не приводится определения принципов социального партнерства, поэтому предлагаем при их определении руководствоваться тем, что это «общие нормативные руководящие положения, отражающие объективные и субъективные начала права в статике, восполняющие пробелы в трудовом законодательстве и определяющие его дальнейшее развитие»[3].

---

[1] *Нургалиева Е. Н., Бухарбаева С. А.* Указ. соч. С. 19.

[2] Трудовое право России: учебник / под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. М., 2002. С. 81–88.

[3] *Нургалиева Е. Н., Бухарбаева С. А.* Указ. соч. С. 42.

В системе принципов социального партнерства наблюдаются как сходства, так и различия. Законодательство всех государств – членов ЕАЭС почти единообразно[1] относит к принципам социального партнерства следующие начала:

1) равноправие сторон;

2) законность (в различной интерпретации: соблюдение сторонами и их представителями требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов – в Армении и России, соблюдение норм законодательства – в Беларуси; соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов – в Кыргызстане);

3) полномочность представителей сторон (полномочность принятия обязательств в Беларуси);

4) добровольность принятия обязательств;

5) обязательность выполнения договоренностей (в Беларуси), коллективных договоров (в Армении), соглашений (в России и Кыргызстане);

6) ответственность за принятые обязательства в Беларуси (за невыполнение коллективных договоров в Армении, соглашений в России и Кыргызстане).

Дополнительно выделяются следующие принципы в отдельных странах:

а) *общие для Армении, Кыргызстана и России:*

- учет и уважение интересов сторон;
- контроль (и надзор) за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;

б) *общие для Кыргызстана и России:*

- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;

в) *общие для Армении и Беларуси:*

- реальность принимаемых обязательств в Армении (учет реальных возможностей принятия реальных обязательств в Беларуси);

г) *свойственные только Армении:*

- свобода коллективных переговоров;
- свобода выбора предложенных к рассмотрению вопросов, касающихся сферы труда;

---

[1] В Республике Казахстан принципы социального партнерства сводятся к принципам формирования постоянно действующих республиканской, отраслевых, региональных комиссий.

д) *характерные только Беларуси:*

- отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности;
- взаимное информирование сторон переговоров об изменении ситуации.

Как вытекает из содержания вышеуказанного набора принципов, не все принципы нашли отражение в законодательстве государств – членов ЕАЭС. Так, принцип социальной справедливости не только является основополагающим принципом трудового права, но и должен рассматриваться в качестве специфического принципа социального партнерства. К тому же принцип социальной справедливости официально провозглашен в Уставе МОТ[1]. Согласны с мнением ученых о том, что критерием социальной справедливости норм трудового законодательства является степень согласованности интересов участников трудовых отношений, поскольку данный принцип отражает стремление к поиску компромисса между субъектами права[2].

Другой важный принцип, который формально не закреплен в качестве принципа, – принцип *in favorem*, или принцип наибольшего благоприятствования интересам работников. Суть его заключается в том, что коллективный договор может только улучшать, но не ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

Стоит отметить, что нормы, на которых основан данный принцип, уже имплементированы во всех странах ЕАЭС. Так, в Армении установлено, что *«...коллективный и трудовой договоры не могут содержать условий, которые ухудшают положение работника по сравнению с условиями труда, установленными трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если установленные коллективным или трудовым договорами условия противоречат настоящему Кодексу, законам, иным нормативным правовым актам, то эти условия не имеют юридической силы»* (ст. 6 ТК Армении).

Законодательство Беларуси определяет, что *«...локальные нормативные правовые акты, содержащие условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством о труде, являются недействительными. В случае противоречия норм законодательства о труде равной юридической силы применяется норма, содержащая более льготные условия для работников»* (ст. 7 ТК Беларуси).

Законодательством Казахстана закреплено, что *«положения соглашений сторон социального партнерства, коллективных, трудовых договоров,*

---

[1] ***От общих редакторов***: Данный факт не без оснований позволяет некоторым ученым причислять принцип социальной справедливости к общепризнанным принципам международного трудового права (см., напр.: *Томашевский К. Л.* Очерки трудового права. История, философия, проблемы систем и источников. С. 230). Правда, данный принцип, вероятно, выходит далеко за рамки социального партнерства и всей отрасли трудового права, распространяясь на все социальное право.

[2] *Нургалиева Е. Н., Бухарбаева С. А.* Указ. соч. С. 25.

актов работодателей, ухудшающие положения работников по сравнению с трудовым законодательством Республики Казахстан, признаются недействительными и не подлежат применению» (ст. 10 ТК Казахстана), *«...в тех случаях, когда на работников одновременно распространяется действие нескольких соглашений, применяются наиболее благоприятные для работников условия соглашений при наличии письменных заявлений работников»* (ст. 150 ТК Казахстана).

Законодательством Кыргызстана определено, что *«при регулировании предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска несколькими нормативными правовыми актами применяется тот нормативный правовой акт, в котором установлены более благоприятные условия для работников»* (ст. 368 ТК Кыргызстана).

В России установлено правило, о том, что *«при осуществлении регистрации коллективного договора, соглашения соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению»* (ст. 50 ТК России), *«в коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями»* (ст. 41 ТК России), *«в тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников»* (ст. 48 ТК России).

Редакция норм ТК РФ, по нашему мнению, представляется наиболее предпочтительной для учета при формулировании принципа *in favorem* как возможной модели для других государств – членов ЕАЭС.

Учитывая столь разнородный набор принципов в трудовом законодательстве государств – членов ЕАЭС, предлагается унифицировать и предусмотреть в национальном законодательстве следующие ***принципы социального партнерства***:

1) принцип свободы ассоциаций (объединений);
2) равноправие сторон;
3) законность (в различной интерпретации: соблюдение сторонами и их представителями требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, соблюдение норм законодательства; соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов);
4) социальную справедливость;
5) полномочность представителей сторон;

6) принцип паритетности при реализации форм социального партнерства;

7) свободу коллективных переговоров и добровольность принятия обязательств;

8) обязательность выполнения договоренностей и обязательств, контроль за их выполнением;

9) ответственность за принятые обязательства;

10) учет и уважение интересов сторон;

11) принцип *in favorem*, или принцип наибольшего благоприятствования положению работника;

12) принцип содействия государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе (принцип трипартизма);

13) принцип развития социальной (коллективной) автономии (принцип бипартизма);

14) реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами (учет материального, производственного и финансового обеспечения возлагаемых на стороны обязательств, соблюдения их законных прав и интересов);

15) принцип добросовестности (незлоупотребления правом);

16) отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности;

17) взаимное информирование сторон переговоров;

18) принцип мирного урегулирования коллективных трудовых споров (примирительно-согласительные и арбитражные процедуры).

§ 2. Уровни, формы и органы социального партнерства в странах ЕАЭС

В настоящее время сложилась относительно единообразная система (уровни) социального партнерства в странах ЕАЭС. В большинстве стран установлены и действуют четыре основных уровня социального партнерства:

1) республиканский (федеральный – в России);

2) отраслевой;

3) региональный – в Казахстане и России (местный – в Беларуси, территориальный – в Армении и Кыргызстане);

4) уровень организации (локальный – в России).

Учитывая административно-территориальное деление и форму государственного устройства, ТК России дополнительно предусматривает еще один уровень: межрегиональный, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах РФ», поскольку региональный уровень характерен для всех стран, а межрегиональный – только для России.

Каждый уровень социального партнерства характеризуется, во-первых, соответствующими уполномоченными представителями ра-

ботников, работодателей, государства и, во-вторых, соответствующими органами социального партнерства (подразделяются на временные и постоянно действующие, многофункционального или целевого назначения)[1].

Общепризнанными и законодательно закрепленными ***формами социального партнерства*** в государствах – членах ЕАЭС являются, во-первых, коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров (соглашений) и заключению коллективных договоров (соглашений); во-вторых, взаимные консультации (переговоры) по различным вопросам социально-трудовой сферы.

В отдельных странах предусматриваются дополнительные формы социального партнерства, в частности взаимный обмен информацией (в Армении), отказ от конфронтации и социальных конфликтов (в Беларуси), участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров (в Кыргызстане и России), участие работников, их представителей в управлении организацией (в России).

Считаем, что вышеприведенные формы социального партнерства, не нашедшие законодательного отражения в некоторых странах ЕАЭС, необходимо рассмотреть при унификации соответствующих норм, с регламентацией порядка их использования.

Формы социального партнерства в сфере труда представляют собой основные способы взаимодействия субъектов социального партнерства в вопросах регулирования социально-трудовых отношений, с присущими им процессуальными, организационно-правовыми и институциональными особенностями. В настоящей главе рассматриваются такие основные формы социального партнерства, как взаимные консультации и переговоры, коллективно-договорное регулирование, участие работников в управлении организацией.

Вопрос о формах социального партнерства является весьма дискуссионным в науке трудового права. Так, М. В. Лушникова применительно к России выделяет в отдельные формы коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений и примирительно-посреднические процедуры разрешения социально-трудовых конфликтов[2]. С. Ю. Головина также отмечает формы социального партнерства: заключение нормативных договоров (соглашений), регулирующих социально-трудовые отношения, и использование примирительных процедур для разрешения коллективных трудовых споров[3]. А. Ф. Нурт-

---

[1] *Лушников А. М., Лушникова М. В.* Курс трудового права: учебник. В 2 т. Т. 2. С. 55.

[2] *Лушникова М. В.* Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства (сравнительно-правовое исследование). Ярославль, 1998. С. 114–157.

[3] *Головина С. Ю.* Понятийный аппарат трудового права: дис. ... д-ра юрид. наук. Екатеринбург, 1998. С. 250.

динова в дополнение к вышеуказанным формам называет также участие работников в управлении организацией и участие представителей работников и работодателей в деятельности фондов социального страхования, медицинского страхования, пенсионного фонда, включая участие в работе координационных комитетов содействия занятости населения[1].

Для каждой формы социального партнерства характерны свой субъектный состав, предмет и свои органы социального партнерства. Так, в процессе коллективных переговоров формируется совместная комиссия, состоящая на паритетной основе из представителей работников и работодателей. При урегулировании коллективных трудовых споров создаются примирительные комиссии, трудовой арбитраж; индивидуальные трудовые споры могут быть предметом рассмотрения комиссий по трудовом спорам (согласительной комиссии) из равного числа представителей работников и работодателей. *(Подробнее о правовом механизме разрешения трудовых споров в странах ЕАЭС см. раздел 6 данной книги.)*

Взаимные консультации и информирование

Рекомендация МОТ № 94 «О консультациях и сотрудничестве между работодателями и работниками на уровне предприятия» (1952) предписывает государствам принимать надлежащие меры с целью содействия консультациям и сотрудничеству между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия. Рекомендация МОТ № 129 (1967) определяет необходимость в создании на предприятиях системы коммуникативных (социальных) связей между администрацией и работниками, которая содействовала бы формированию атмосферы взаимного доверия. МОТ разграничиваются понятия консультаций и коллективных переговоров, первое рассматривается в более широком контексте, включая все вопросы, представляющие взаимный интерес для работников и работодателей.

Конвенция МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам» (1981) рассматривает понятие коллективных переговоров в широком смысле, охватывая все переговоры, осуществляемые между работниками и работодателями.

Как было отмечено выше, в дополнение в традиционным формам социального партнерства существует такая форма, как, например, участие представителей работников и работодателей в деятельности фондов социального страхования, медицинского страхования, пенсионного фонда, включая участие в работе координационных комитетов содействия занятости населения. Данная форма применяется в России на основании Федерального закона от 16 июля 1999 г. № 165-ФЗ

[1] *Нуртдинова А. Ф.* Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений. Теоретические проблемы: дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1998. С. 18–21.

«Об основах обязательного социального страхования», при этой форме профсоюзы и другие социальные партнеры имеют право на паритетное представительство в органах управления фондов конкретных видов обязательного социального страхования.

Органы социального партнерства

В органах социального партнерства выражается вся сущность и правовая природа социального партнерства; они представляют, как правило, на трехсторонней основе государство, работников и работодателей.

Учитывая такую роль, органы социального партнерства должны быть не просто консультативно-совещательными органами, а ***институтом согласования интересов государства, работников и работодателей***.

Полномочия таких комиссий А. М. Лушников и М. В. Лушникова условно подразделяют на четыре категории[1]:

1) право на ведение коллективных переговоров и подготовку генерального соглашения;

2) полномочия в сфере нормотворчества;

3) консультативные полномочия на основным направлениям социальной политики;

4) информационные полномочия.

Рассмотрим ***органы социального партнерства в странах ЕАЭС***.

Республиканский (федеральный) уровень представлен трехсторонним органом социального партнерства: *Республиканской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений Армении* (в составе Правительства Армении, республиканской конфедерации профсоюзных организаций, республиканской ассоциации работодателей), *Национальным советом по трудовым и социальным вопросам Республики Беларусь* (в составе Правительства Беларуси, республиканских объединений нанимателей и профсоюзов); *Республиканской комиссией по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений Республики Казахстан* (в составе Правительства Казахстана, республиканских объединений работников и республиканских объединений работодателей); *Республиканской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений Кыргызской Республики* (в составе Правительства Кыргызстана, республиканского объединения работодателей и профсоюзов); *Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений* (в составе Правительства России, общероссийских объединений профессиональных союзов, общероссийских объединений работодателей).

---

[1] *Лушников А. М., Лушникова М. В.* Курс трудового права: учебник. В 2 т. Т. 2. С. 62.

Отраслевой и региональный (местный, территориальный) уровни представлены соответствующими отраслевыми, региональными (местными) комиссиями (советами – в Беларуси) по регулированию социально-трудовых отношений. Во всех странах ЕАЭС данные консультативно-совещательные органы на каждом уровне социального партнерства функционируют на трехсторонней основе.

Что касается органов социального партнерства в странах ЕАЭС, то вышеназванные комиссии по вопросам регулирования социально-трудовых отношений представляют собой постоянно действующие органы. К постоянно действующим органам социального партнерства также относятся комиссии по охране труда, комиссии по разрешению индивидуальных трудовых споров – функционирующие на уровне предприятия. К временным – комиссии по ведению коллективных переговоров и заключению коллективного договора, примирительные комиссии, трудовой арбитраж.

§ 3. Представительство интересов работников. Правовое положение профсоюзов. Непрофсоюзные представители работников

В трудовом праве представительство работников осуществляют профессиональные союзы и трудовые коллективы, являющиеся носителями коллективных прав.

Законодательство стран ЕАЭС также признает представителями работников в социальном партнерстве профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами республиканских, региональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками, если профессиональные союзы отсутствуют, в случаях, предусмотренных ТК или иным законом. Тем самым отдается приоритет профсоюзам и допускается возможность представительствовать от имени работника другим лицам только в случае отсутствия профсоюза.

Казахстанский законодатель в ст. 1 ТК четко закрепил круг представителей работников: органы профессиональных союзов, их объединений, а при их отсутствии выборные представители, избранные и уполномоченные на общем собрании (конференции) работников большинством голосов участников, при присутствии на нем не менее двух третей работников (делегатов конференции) .

Данное определение согласуется с международными нормами в области труда, в соответствии с которыми в качестве представителей работников рассматриваются и представители профессиональных союзов, и иные выборные представители работников. Деятельность иных представителей работников регулируется Конвенцией МОТ № 135 «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых

им возможностях» (1971) и одноименной Рекомендацией МОТ № 143 (1971). Вместе с тем Конвенция № 135 устанавливает, что исключительная прерогатива профсоюзов по решению ряда социально-трудовых вопросов не может быть заменена функциями иных представительных органов, и тем самым защищает особый статус профсоюзов в сфере трудового права.

Останавливаясь на данной Конвенции, следует отметить важность ее положений. Так, ст. 2 во многом разграничивает и уравновешивает интересы работников и работодателей: «1. Представителям трудящихся предоставляются на предприятии соответствующие возможности, позволяющие им быстро и эффективно выполнять свои обязанности. 2. В связи с этим учитываются особенности системы трудовых отношений данной страны и потребности, размер и возможности соответствующего предприятия. 3. Предоставление таких возможностей не должно снижать эффективность работы соответствующего предприятия».

Значимость этой статьи, по мнению Е. Н. Нургалиевой, состоит в разграничении возможностей различных работодателей[1]. Такие гиганты, как большие нефтяные компании и другие лидеры индустрии, могут позволить себе несравненно больший объем гарантий в области оплаты труда и социальных выплат, нежели владельцы старых выработанных месторождений, небольших перерабатывающих предприятий и т.п. Соответственно, и права, и обязанности у этих различных видов работодателей должны различаться. Минимум гарантий прав работников, установленный законодательством, должен выполняться всеми. Что касается дополнительных гарантий, то они закрепляются на коллективно-договорном уровне. Статьи 4–5 Конвенции МОТ № 135 разграничивают понятия «представители профсоюзов» и «выборные представители», то есть представители трудовых коллективов, деятельность которых не связана с профсоюзной. Значение статьи 5 в том, что она запрещает выборным представителям заниматься профсоюзной деятельностью.

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах ООН от 16 декабря 1966 г. закрепил право профсоюзов функционировать беспрепятственно, без ограничений, кроме тех, которые предусмотрены законом. В свою очередь Законом Казахстана от 27 июня 2014 г. «О профессиональных союзах» предусмотрены права профсоюзов представлять и защищать права и интересы своих членов, а также быть представителями работников во взаимоотношениях с государствен-

---

[1] *Нургалиева Е. Н.* Правомочия представителей наемных работников в сфере социально-трудовых отношений // Совершенствование института представительства: вопросы правотворчества и правоприменения. Мат-лы междунар. науч.-практ. конф. Астана, 19 марта 2010 г. / отв. ред. Б. Ж. Әбдірайым. Астана: Евразийский национальный университет им. Л. Н. Гумилева, 2010. С. 123–128.

ными органами в пределах своих полномочий, с работодателями, объединениями субъектов частного предпринимательства (ассоциациями, союзами), иными общественными организациями; предъявлять в суд иски в защиту прав и интересов своих членов, выступать в их интересах при проведении медиации, в суде, трудовом арбитраже или третейском суде, в государственных органах, оказывать им иную правовую помощь и осуществлять другие права.

Рассматривая правовой статус профессиональных союзов, необходимо уяснить их двойственный характер. С одной стороны, есть опасность монополизации ими рынка труда, что позволит профсоюзам повышать заработную плату, в первую очередь, своим членам. С другой стороны, профсоюзы посредством коллективных договоров представляют и защищают интересы всех занятых, выполняя тем самым важную социальную роль. Поэтому подавляющее большинство ученых, на наш взгляд, правильно считает, что только профсоюзы в настоящее время способны эффективно представлять и защищать интересы наемных работников, а не другие представители работников.

В этом смысле полностью согласны с позицией тех ученых, которые считают, что профсоюзы являются не только представляющими, но и самостоятельными субъектами трудовых отношений.

Профсоюзы как участники коллективных трудовых отношений прежде всего представляют интересы работников. Для такого представительства литовский законодатель утвердил принцип общего представительства: в этой области профсоюзы представляют интересы и права совокупности работников, независимо от членства работников в профсоюзе. В то же время профсоюзы в отношении с государственными институциями, другими профсоюзами, организациями работодателей действуют от своего имени, поэтому профсоюзы являются не только представляющими работников, но и самостоятельными субъектами трудовых отношений.

Профсоюзы в области индивидуальных трудовых отношений представляют интересы только своих членов (принцип специального представительства). Но в случае просьбы работника, не принадлежащего к профсоюзу, они могут браться за представительство прав и интересов такого работника.

Вышеуказанные **принципы общего и специального представительства** выражены законодателем в новом ТК Казахстана после проведенной реформы в 2015 г. В ст. 20 ТК предусмотрено: «Работники, не являющиеся членами профессионального союза, не принимавшие участие в избрании выборных представителей работников вправе делегировать право представлять их интересы профсоюзным органам, выборным представителям работников. На основании письменного заявления работника профсоюзные органы, выборные представители работников обеспечивают представительство его интересов» .

В государствах – членах ЕАЭС различия в большей степени проявляются в отношении регламентации представительства работников. Единственным общим положением во всех странах ЕАЭС является представительство работников в лице профессиональных союзов.

В Беларуси, Казахстане, Кыргызстане и России представительство интересов работников могут осуществлять также и иные уполномоченные представительные органы (представители) работников.

Очень важным считаем норму ч. 2 ст. 354 ТК Беларуси, запрещающую руководителю организации и его заместителям осуществлять представительство интересов работников.

Законодательство Армении различает представительство работодателей и работников по предмету регулирования: в коллективных (регулируется трудовым законодательством) и в индивидуальных трудовых отношениях (регулируется гражданским законодательством).

В Армении представительство в коллективных трудовых отношениях возникает, если представитель представляет волю более половины работников. Принятые посредством такого представительства обязательства общего характера обязательны также и для всех вовлеченных в сферу действия обязательств работников, не делегировавших специальные полномочия представителю коллектива.

Особенностью представительства работников в Армении является то, что при отсутствии в организации профессионального союза функции представительства и защиты интересов работников собранием (конференцией) работников могут быть переданы соответствующему отраслевому или территориальному профессиональному союзу (путем избрания собранием (конференцией) работников представителя (представителей), который (которые) в составе делегации отраслевого или территориального профессионального союза участвует в коллективных переговорах с данным работодателем).

Несмотря на то что по общему правилу представлять интересы работников вправе не только профсоюз, но и иные представительные органы, в ТК Беларуси и иных нормативных правовых актах приоритет в данном вопросе отдается профсоюзам. Признавая профсоюз, по сути, единственным полномочным представителем интересов работников, законодательство Беларуси тем самым ограничивает права тех работников, которые не являются членами профсоюза[1].

---

[1] ***От общих редакторов***: Иного толкования ч. 1 ст. 354 ТК Беларуси придерживаются белорусские ученые А. А. Войтик и К. Л. Томашевский, полагая, что работники организации, в которой не создан профсоюзный орган, вправе на общем собрании (конференции) сформировать иной непрофсоюзный представительный орган для представления своих интересов в отношениях по социальному партнерству. См.: Трудовое право: учебник / под общ. ред. В. И. Семенкова. Минск, 2016. С. 60–62 (соавторы § 5.6 – А. А. Войтик и К. Л. Томашевский).

§ 4. Представительство интересов работодателей. Правовое положение объединений работодателей

В системе социального партнерства объединения работодателей являются одним из ключевых игроков, формирующих необходимую институциональную основу для полноценного функционирования института представительства работодателей как субъектов социально-трудовых отношений.

Очевидно, что в исследованиях института представительства в трудовом праве большее внимание уделяется представительству работников как социально менее защищенной стороны трудовых отношений, в этой связи более детально исследован правовой статус, зарубежный опыт организации и история становления профессиональных союзов. Однако, учитывая, что ключевой миссией трудового права является обеспечение баланса интересов сторон трудовых отношений, и экономические условия для содействия занятости создаются работодателями и их объединениями, целесообразным считаем комплексный анализ института представительства работодателей. К тому же в соответствии с Конвенцией МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защиты права на организацию» (1948) право создания объединений по своему выбору без предварительного на то разрешения, а также право вступления в такие объединения в равной степени относится как к трудящимся (работникам), так и к работодателям (предпринимателям).

Международный опыт представительства интересов работодателей

На международном уровне действует ряд организаций, представляющих интересы работодателей в процессе формирования благоприятной деловой среды для развития бизнеса в глобальном контексте. К наиболее авторитетным и представительным структурам можно отнести Международную организацию работодателей, Европейскую конфедерацию бизнеса, Консультационный комитет бизнеса и индустрии при Организации экономического сотрудничества и развития.

Международная организация работодателей (International Organisation of Employers, далее – МОР)[1] является крупнейшей представительской организацией работодателей в мире, объединяет в своем составе свыше 150 членов – объединений работодателей 140 стран мира. МОР является так называемым признанным голосом бизнеса на мировом уровне, участвуя в обсуждениях социально-трудовой политики в МОТ, в рамках многосторонней системы ООН, «большой двадцатки» G20 и других международных диалоговых площадках.

[1] Официальный сайт Международной организации работодателей: http://www.ioe-emp.org

МОР была создана в 1920 г. с целью представительства интересов работодателей и бизнеса всего мира в трехсторонней системе МОТ. Миссия организации заключается в создании регуляторной среды, где социально-трудовая политика оказывает поддержку бизнесу в повышении конкурентоспособности и устойчивого развития, позволяет играть ключевую роль в обществе при достижении благосостояния и создании рабочих мест.

МОР осуществляет поддержку национальных бизнес-объединений в таких вопросах, как международные стандарты труда, бизнес и права человека, корпоративная социальная ответственность, безопасность и охрана труда, международные трудовые отношений.

Европейская конфедерация бизнеса (Confederation of European Business, BUSINESSEUROPE)[1] – крупнейшее бизнес-объединение в Европе, представляющее свыше 40 союзов работодателей в 34 странах Европы. Конфедерация была основана в 1958 г. как Союз промышленников и предпринимателей Европы на базе созданного в 1949 г. Совета федераций промышленников Европы. BUSINESSEUROPE на уровне ЕС участвует в формировании благоприятного инвестиционного климата, политики содействия занятости и в повышении конкурентоспособности предприятий.

Консультационный комитет бизнеса и индустрии при Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) (Business and Industry Advisory Committee to the OECD)[2], диалоговая платформа, консолидирующая в своей структуре свыше 90 бизнес-объединений и экспертных групп со всего мира для обсуждения перспектив развития бизнеса, проведения целевой экспертизы порядка 30 групп стратегических решений, выявления потребностей бизнеса на международном уровне и отражения их в наднациональных решениях, для совершенствования инструментов управления экономикой.

Уникальность структуры Консультационного комитета бизнеса и индустрии при ОЭСР заключается в принципе «глобального членства», в максимальном охвате и вовлеченности бизнес-сообщества всего мира – посредством трех категорий членства в организации:

1) действительное членство, охватывающее ведущие объединения бизнеса и работодателей в странах – членах ОЭСР[3] (41 объединений);

---

[1] Официальный сайт Европейской конфедерации бизнеса: https://www.businesseurope.eu

[2] Официальный сайт Консультационного комитета бизнеса и индустрии при ОЭСР: http://biac.org

[3] Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) – межгосударственная организация, объединяющая 34 страны с развитыми демократическими институтами и рыночной экономикой. Активные партнерские отношения ОЭСР поддерживает с более чем 70 странами, не являющимися членами Организации, из которых 24 страны регулярно участвуют в деятельности различных комитетов ОЭСР в качестве наблюдателей. В целом на долю стран – членов ОЭСР приходится 17,7% населения планеты и более 60% мирового ВВП.

2) ассоциированное членство (статус наблюдателя), охватывающее объединения бизнеса и работодателей стран, не являющихся членами ОЭСР (14 объединений);

3) ассоциированные экспертные группы, включающие в себя отраслевые наднациональные объединения бизнеса (37 объединений).

Таким образом, представительство работодателей в международном контексте занимает серьезное место и играет значительную роль в формировании повестки наднационального процесса принятия стратегических решений, создания благоприятной регуляторной политики и деловой среды, а также в выстраивании взаимовыгодного социального диалога с представителями трудящихся в глобальном масштабе.

Правовое регулирование деятельности объединений работодателей в странах ЕАЭС

Казахстанский законодатель в ст. 1 ТК определил, что представители работодателей – это физические и (или) юридические лица, уполномоченные на основании учредительных документов и (или) доверенности представлять интересы работодателя или группы работодателей[1].

По смыслу ТК Казахстана к таковым лицам могут относиться руководитель организации, исполнительный орган организации или иные лица, уполномоченные на представительство интересов, включая руководителя филиала или представительства иностранного юридического лица.

Специфика правового положения руководителя организации характеризуется сочетанием деятельности по организации производства и управлению совместным трудом, с одной стороны, и деятельнстью по представлению предприятия – хозяйственного субъекта в сфере экономического оборота, с другой[2].

По мнению С. Ю. Головиной, правовой статус руководителя организации включает в себя: а) деятельность по реализации правосубъектности юридического лица в сфере гражданских правоотношений, в том числе осуществление полномочий собственника по владению, управлению и распоряжению имуществом организации; б) деятельность в качестве представителя работодаеля в трудовых отношениях с работниками, а также в иных непосредственно связанных с трудовыми отношениях[3].

В зарубежных государствах правовой статус руководителей организаций определяется, как правило, гражданским, коммерческим правом,

---

[1] Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2013 г. // Информационная система «ПАРАГРАФ», 2016.

[2] *Шестаков Г. И.* Представительство работников и работодателей в системе социального партнерства Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2004. С. 134.

[3] *Головина С. Ю.* Правовое регулирование труда отдельных категорий работников. М., 2003. С. 93, 94.

а также учредительными документами соответствующей организации, поскольку там, как правило, не осуществлена кодификация трудового права и нормы, касающиеся руководителей организаций, содержатся в законодательных актах, регулирующих тот или иной конкретный правовой институт[1].

Наряду с единоличным исполнительным органом (руководителем организации) представлять интересы работодателя может коллегиальный исполнтельный орган юридического лица.

В настоящее время происходит изменение расклада сил в социально-трудовых отношениях между социальными партнерами, а именно усиление роли работодателей на фоне ослабления профсоюзов. Здесь имеются в виду беспрецедентные реформы, которые принимаются в настоящее время в Казахстане с целью поддержки предпринимательства. Так, 27 февраля 2014 г. принят Указ Президента Казахстана «О кардинальных мерах по улучшению условий для развития предпринимательской деятельности»[2], согласно которому с 2 апреля 2014 г. до 1 января 2015 г. объявлен мораторий на проведение проверок субъектов малого и среднего бизнеса, с 1 января 2016 г. отменена практика плановых проверок. Более того, в Казахстане введен новый институт бизнес-омбудсмена и приняты меры по законодательному усилению Национальной палаты предпринимателей Казахстана. Безусловно, дальнейшее укрепление системы защиты прав предпринимателей должно идти в направлении правовой и институциональной модернизации объединений работников, в частности, выраженной в форме корпоративной социальной ответственности бизнеса.

В Казахстане в настоящее время создана серьезная институциональная основа, представляющая работодателей страны. В июле 2013 г. был принят первый по своему содержанию и закрепленному в нем механизму на постсоветском пространстве Закон Казахстана «О Национальной палате предпринимателей Казахстана». В соответствии с указанным Законом, в сентябре 2013 г. была образована Национальная палата предпринимателей Казахстана, которая является некоммерческой организацией[3] и юридическим лицом, осуществляющим публичные негосударственные функции. Необходимость создания Национальной палаты предпринимателей была продиктована отсутствием консолидации предпринимательского сообщества и низкой институциональной эффективностью представления единой позиции бизнеса по защите

---

[1] *Александров А. А.* Правовой статус руководителей предприятий и механизм их материального вознаграждения // Труд за рубежом. 1994. № 4. С. 9.

[2] Официальный сайт Президента Республики Казахстан: http://www.akorda.kz (дата обращения: 27.02.2014).

[3] Закон Республики Казахстан от 4 июля 2013 г. «О Национальной палате предпринимателей Республики Казахстан» // Информационная система «ПАРАГРАФ», 2015.

своих прав и законных интересов на государственном уровне. В целях укрепления взаимодействия бизнеса и власти создание и деятельность Национальной палаты предпринимателей осуществляется посредством обязательного членства предпринимателей на основе соответствующего Закона. В состав Национальной палаты входят все субъекты предпринимательства (как частной, так и государственной формы собственности), за исключением государственных предприятий и организаций оценщиков и аудиторов (для них уже законодательно предусмотрены профессиональные организации оценщиков и аудиторов соответственно[1]).

Учитывая особенности представительства интересов работодателей в системе социального устройства в Казахстане, можно сделать вывод о большей тяге к неокорпоративизму, с усилением на законодательном уровне правового статуса организаций работодателей.

Обращаясь к интеграционному уровню регулирования, необходимо отметить, что она в большей степени характеризуется единообразием системы представительства работодателей. Так, во всех странах ЕАЭС представителями работодателей являются руководитель организации или уполномоченное им лицо, а также соответствующие объединения работодателей (объединение нанимателей – в Беларуси) согласно уровням социального партнерства.

При этом в России к представителям работодателей также относится индивидуальный предприниматель (лично) и уполномоченные им лица, а в случае когда учредителем организации является федеральный орган исполнительной власти (орган исполнительной власти субъекта Федерации, иной исполнительный орган или орган местного самоуправления), то последний является ее представителем при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, при осуществлении контроля за выполнением соглашений, при формировании комиссий по регулированию социально-трудовых отношений и осуществлении их деятельности.

Полномочными представителями работодателей в Казахстане являются:

1) на республиканском уровне – представители Национальной палаты предпринимателей Казахстана, республиканского союза (ассоциации) объединений субъектов частного предпринимательства, республиканского объединения по малому предпринимательству, республиканских отраслевых объединений субъектов частного предпринимательства[2];

---

[1] Законы Республики Казахстан: от 20 ноября 1998 г. «Об аудиторской деятельности»; от 30 ноября 2000 г. «Об оценочной деятельности в Республике Казахстан» // Информационная система «ПАРАГРАФ», 2015.

[2] Представление от указанных союзов (ассоциаций) осуществляется на пропорциональной основе в зависимости от количества входящих в их состав республиканских общественных объединений.

2) на отраслевом уровне – представители Национальной палаты предпринимателей Казахстана и (или) отраслевых организаций;

3) на региональном уровне – представители региональных палат;

4) на областном уровне – областные объединения субъектов частного предпринимательства, областное объединение по малому предпринимательству;

5) на городском, районном уровнях – городские, районные объединения по малому предпринимательству.

Усиление позиций объединений работодателей имеет место и на наднациональном уровне стран – участниц ЕАЭС. На межгосударственном уровне действует постоянно действующий координационно-совещательный орган деловых кругов государств – членов ЕАЭС: Деловой совет ЕАЭС (Евразийский деловой совет), созданный 21 мая 2015 г. на основании соглашения между Союзом промышленников и предпринимателей (работодателей) Армении, Конфедерацией промышленников и предпринимателей (нанимателей) Республики Беларусь, Национальной палатой предпринимателей Казахстана «Атамекен», Кыргызским союзом промышленников и предпринимателей и Российским союзом промышленников и предпринимателей.

Соглашением предусмотрен широкий спектр целей Делового совета, в том числе выработка скоординированной позиции делового сообщества государств – членов ЕАЭС при взаимодействии с органами ЕАЭС, налаживание прямых связей и диалога между деловыми кругами государств – членов ЕАЭС, привлечение их к всестороннему деловому сотрудничеству.

В 2016 году принято решение об институционализации Делового совета, с образованием его исполнительного органа, соответственно, данная структура приобретает все признаки международного объединения.

§ 5. Роль государства и иных субъектов в реализации социального партнерства

Степень участия государства в регулировании отношений социального партнерства является одним из важнейших условий его реализации, фактором, характеризующим особенности общественно-политического устройства общества. Роль государства в реализации социального партнерства может сводиться к двум основным аспектам: как регулятора (посредника) в отношениях между работниками и работодателями (носителя общегосударственных интересов), и, собственно, как стороны трудовых отношений (в организациях государственной собственности, государственных органах и учреждениях). Если в первом случае можно говорить о государстве как о социальном партнере (субъекте социального партнерства), то во втором – исключительно как о работодателе (стороне социального партнерства).

Согласимся с мнением ученых о том, что основной функцией государства в современных условиях является организация социального партнерства[1]. Государство как участник социального партнерства властными функциями не наделяется, поскольку партнерство предполагает равенство прав его участников, а выполняет три основные функции: 1) координацию совместных действий социальных партнеров; 2) примирение сторон путем содействия урегулированию конфликтов (государство примиряет стороны, а не выносит государственно-властные решения, не разрешает социально-трудовые конфликты по существу); 3) защиту общественных интересов (содействие обеспечению социальной стабильности и общественного согласия на основе объективного учета интересов всех слоев общества)[2].

В настоящем исследовании необходимо обратить внимание на роль государства в правовой модели социального партнерства. Государство напрямую не вмешивается в процесс согласования позиций работников и работодателей, его роль заключается в создании приемлемых правовых условий и обеспечении законодательных гарантий для экономической автономности сторон социального партнерства. В целом внедрение системы социального партнерства, как отмечается в литературе, объективно означает «ослабление монополии государственной власти и необходимость его взаимодействия с другими институтами – профсоюзами и союзами предпринимателей, что является в переходных условиях болезненным и небыстрым процессом»[3].

А. М. Лушников и М. В. Лушникова определяют государство как участника социального партнерства в двух ипостасях: государство-работодатель (в лице государственных учреждений, организаций, государственных предприятий) и государство-участник в правовом механизме социального сотрудничества, носитель общегосударственных интересов[4]. Раздвоение государства как участника социального партнерства ученые-правоведы вполне обоснованно ставят в зависимость от характера интереса, который оно отражает. Действительно, неопровержимый факт, соответствующий реалиям и действующему праву.

Вместе с тем не все авторы считают государство социальным партнером. Так, по мнению А. Ф. Нуртдиновой, государство в отноше-

---

[1] Курс российского трудового права. В 3 т. Т. 1. Общая часть / под ред. Е. Б. Хохлова. СПб., 1996. С. 479–527.

[2] *Лушников А. М., Лушникова М. В.* Курс трудового права: учебник. В 2 т. Т. 2. С. 75–78.

[3] *Лутохина Э. А.* Социальное партнерство и его модели в зарубежных странах (опыт и уроки) // Белорусский журнал международного права и международных отношений. 2003. № 1. http://evolutio.info/ (дата обращения: 28.02.2014).

[4] *Лушников А. М., Лушникова М. В.* Указ. соч. С. 75.

ниях социального партнерства выступает не в качестве социального партнера, а как третий независимый участник консультаций или переговоров, оказывающий содействие сторонам трудовых отношений в поиске взаимоприемлемых решений, представляющий и защищающий интересы общества в целом, учитывающий мнения сторон при определении государственной политики, принятии управленческих и правовых решений[1]. Данную позицию разделяет и С. А. Панин, отмечая, что государство никогда не будет социальным партнером. Оно должно устанавливать «правила игры» и регулировать отношения между социальными партнерами, выполняя роль арбитра[2]. Похожее мнение высказывает Б. Г. Збышко, указывая, что государство нельзя считать стороной социального партнерства, так как это умаляет, безосновательно минимизирует его роль как в формировании, так и в становлении, функционировании института социального партнерства[3].

С этой позицией мы не можем согласиться, поскольку само назначение государства в социально-трудовых отношениях в современных условиях заключается в том, чтобы быть партнером работников и работодателей в обеспечении их прав, балансировании между ними. И никак не с позиции наблюдателя. Здесь роль государства можно сопоставить с ролью примирительных органов и арбитража как независимой стороны в отношениях социального партнерства. А в условиях Казахстана, как и стран ЕАЭС, которые в большей степени тяготеют к государствам Северной Европы («скандинавская модель»), хотя и с намечающимися тенденциями приближения к континентальной модели, роль государства нельзя недооценивать и сводить только к роли арбитра.

В защите интересов общества и установлении «правил игры» и состоит активная роль государства как социального партнера. Данное положение соответствует выводу, приведенному авторами «Курса российского трудового права», о том, что социальное партнерство является основной функцией государства в сфере труда в современных условиях, а все иные функции относятся к производным и призваны конкретизировать эту основную функцию[4].

Значение участия государства в отношениях социального партнерства определяется функциями, выполняемыми органами государствен-

---

[1] Трудовое право России: учебник / под общ. ред. Ю. П. Орловского, А. Ф. Нуртдиновой. М., 2004. С. 149.

[2] Цит по: *Пенов Ю. В.* Управление трудом в условиях многоукладной экономики: правовые проблемы: дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 2003. С. 125.

[3] *Збышко Б. Г.* Регулирование социально-трудовых отношений в России. Международный и национальный аспект. М., 2004. С. 354.

[4] Курс российского трудового права. В 3 т. Т. 1. Общая часть / под. ред. Е. Б. Хохлова. С. 479–527.

ной власти, которые в системе социального партнерства осуществляют законодательную, нормативно-правовую, координирующую и арбитражную деятельность[1]. Полностью разделяем позицию А. М. Куренного о том, что государство не может и не должно оставаться лишь сторонним наблюдателем в борьбе между «трудом и капиталом», хотя бы потому, что в сферу наемного труда в качестве его субъектов вовлечено подавляющее большинство населения. Экономическое неравноправие сторон этих отношений очевидно настолько, что не имеет даже смысла об этом подробно говорить. Тезис же об отмирании государства и утрате его роли, прежде всего, в экономической сфере также совершенно очевидно оказался мифом[2].

С нашей точки зрения, участие государства представляется необходимым в силу публичных интересов в том случае, если оно не выступает как работодатель – государственное предприятие и учреждение[3].

Защита и обеспечение общественных интересов составляет основную миссию государственной политики в сфере труда. Базовые положения государственной политики в сфере труда в зависимости от источника воли и способа ее выражения вырабатываются, как пишет В. А. Абалдуев, посредством[4]:

- принятия государственных программных документов, в рамках которых политико-правовые решения принимаются органами государственной власти самостоятельно или с участием социальных партнеров;
- законодательного закрепления основополагающих элементов правового регулирования труда. Законодательство отражает и реализует государственные программные установки, которые обретают правовой характер и служат основой для построения системы нормативных правовых актов и норм, регламентирующих труд;
- договорного согласования структурных элементов и содержания правовой политики в сфере труда и трудового права. Здесь речь

---

[1] *Шадрина Л. Ю.* Коллективный договор как инструмент социального партнерства: дис. ... канд. социол. наук. Новосибирск, 2004. С. 52.

[2] *Куренной А. М.* Совершенствование трудового законодательства: взгляд с позиции сочетания государственного и договорного регулирования // Материалы VIII международной научно-практической конференции «Сочетание государственного и договорного регулирования в сфере наемного труда и социального обеспечения». 23–26 мая 2012 г. М.: Проспект, 2012. С. 246.

[3] *Жакупов Р. Е., Хасенов М. Х.* Социальное партнерство в сфере труда: нормативная основа и баланс интересов // Вестник Института законодательства Республики Казахстан. 2014. № 4. С. 140.

[4] *Абалдуев В. А.* Договорный метод формирования государственной правовой политики в сфере труда // Материалы VIII международной научно-практической конференции «Сочетание государственного и договорного регулирования в сфере наемного труда и социального обеспечения». 23–26 мая 2012 г. М.: Проспект, 2012. С. 32, 33.

идет о договорном методе разработки и закрепления политико-правовых положений системы трудового права.

По мнению Г. И. Шестакова, государство в системе социального партнерства выступает как носитель публичной власти и как участник социально-партнерских отношений. Основной ролью государства является, с одной стороны, роль гаранта, реализуемая в форме правового регулирования отношений по социальному партнерству, участия в разрешении разногласий, возникающих между субъектами социального партнерства, осуществления контроля за соблюдением законодательства о социальном партнерстве. С другой стороны, государство определяет политико-правовые перспективы совершенствования и развития социального партнерства, представительства его сторон[1]. С этим утверждением мы полностью согласны, поскольку данный вывод подтверждается практикой.

§ 6. Участие работников в управлении организацией

Управление трудом можно определить как деятельность управомоченных субъектов по упорядочивающему, организующему воздействию на участников коллективного процесса труда в целях достижения высокого конечного результата производства[2].

Участие работников в управлении организацией принято разделять на организационно-правовое и имущественное[3].

Под организационно-правовым участием работников обычно понимают: 1) участие работников в работе органов юридического лица (соучастие); 2) создание специальных органов юридического лица трудовым коллективом; 3) самоуправление трудового коллектива; 4) проведение через представительные органы работников консультаций с работодателем при принятии им управленческих решений, затрагивающих интересы работников.

Имущественное участие работников в управлении организацией включает в себя: 1) участие работников в прибыли предприятия (дополнительные денежные выплаты помимо заработной платы); 2) участие работников в собственности юридического лица и акционирование (наделение работников акциями); 3) приватизация предприятия трудовым коллективом[4].

---

[1] *Шестаков Г. И.* Указ. соч. С. 21.

[2] *Маврин С. П.* Правовые средства управления трудом на предприятии. Л., 1989. С. 13.

[3] *Бородин И. И.* Формы социального партнерства по российскому трудовому праву: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2007. С. 108.

[4] *Пенов Ю. В.* Управление трудом в условиях многоукладной экономики. Правовые проблемы: дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 2003. С. 143, 144.

Е. Б. Хохлов отмечает, что в узком понимании только организационно-правовое участие имеет отношение к участию работников в управлении организацией, имущественное же участие – это участие в управлении собственностью[1].

В соответствии с позицией МОТ основными способами участия работников в управлении организацией являются следующие: закрепление и использование процедур информирования работодателями (их представителями) работников (их представителей) и проведение консультацией между ними; заключение коллективных договоров; создание в организациях представительных органов работников для участия в принятии решений органов управления организацией по вопросам ее социально-экономического развития; участие работников или их представителей в органах управления организацией[2].

В международной практике сложились три модели участия работников в управлении организацией:

1) первая модель основана на профсоюзном представительстве, при которой профсоюзная организация на предприятии в силу закона считается представителем не только членов профсоюзов, но и всех работников, не входящих в профсоюз (США, Канада, Япония, Великобритания);

2) вторая модель характеризуется как чистое представительство работников в производственных советах (комитетах) предприятия, которые являются, как правило, консультативными органами по социальным вопросам (Австрия, Германия, Испания, Португалия);

3) третья модель, или смешанное представительство, характерна для Бельгии, Дании, Франции и других стран, где на предприятиях формируются советы (комитеты), в состав которых трудовым коллективом избираются представители работников, а администрацией назначаются представители работодателя[3].

Правовые основы участия работников в управлении организацией в странах ЕАЭС

Участие работников, их представителей в управлении организацией (в дореформенный период известное под названием «участие трудящихся в управлении производством») получило широкое и массовое распространение в советский период[4]. Но сегодня эта форма утратила

---

[1] *Хохлов Е. Б.* Правовое регулирование труда в современных условиях. Проблемы теории и практики: дис. ... д-ра юрид. наук. СПб., 1992. С. 17.

[2] *Бородин И. И.* Указ. соч. С. 109.

[3] *Лушникова М. В.* Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства (сравнительно-правовое исследование). С. 108–110.

[4] *Бородин И. И.* Указ. соч. С. 56.

свою роль, и требуется ее реанимирование в трудовом законодательстве и практике социального партнерства.

В ТК Кыргызстана предусматривается создание на всех предприятиях коллегиального органа – совета, представляющего интересы работников – не членов профсоюза (ст. 33), который избирается на собрании (конференции) работников всей организации (ст. 34). На предприятиях, где работают и члены, и не члены профсоюза, могут создаваться советы с участием представителей профсоюза (ст. 35).

В России действует Федеральный закон «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)»[1], предусматривающий возможность для работников реально участвовать не только в управлении, но и в распределении прибыли народного предприятия. Согласно закону, народные предприятия могут создаваться только участниками коммерческих организаций путем преобразования этой организации в народное предприятие. Работникам народного предприятия должно принадлежать количество акций, номинальная стоимость которых составляет более 75% уставного капитала. Однако учреждение данных предприятий на практике носит единичный характер.

В 2013 году в ТК России были внесены поправки, хотя и предусматривающие возможность создания производственных советов, но не предоставляющие никаких дополнительных прав ни работникам, ни работодателям. Под таким советом понимается совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников[2].

Основные формы участия работников и их представителей в управлении организацией:

1) учет мнения представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов, при расторжении трудового договора с работником – членом профкома по инициативе работодателя. ТК предусматривает возможность образования двух видов представительных органов работников: выборный орган первичной профсоюзной организации (профком) и иной выборный представительный орган работников (ст. 29). При этом ТК вводит понятие представительного

---

[1] Федеральный закон от 19 июля 1998 г. № 115-ФЗ «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)» // СПС «КонсультантПлюс».

[2] *Лютов Н. Л.* Производственные советы в России: баланс экономических и социальных прав // Журнал российского права. 2014. № 5. С. 95–104.

профсоюза (объединяющего всех или большинство работников) и, соответственно, представительной первичной профсоюзной организации и придает ей особый статус. Только профком представительной первичной профоорганизации в силу ТК приобретает статус представительного органа всех работников в организациях, независимо от их принадлежности к профсоюзам;

2) проведение представительными органами работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов. Этим вопросам посвящены Рекомендации МОТ № 94 «О консультациях и сотрудничестве между работодателями и работниками на уровне предприятия» 1952 г.; № 129 «О связях между администрацией и работниками на предприятии» 1967 г.; № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия принятию международных правовых норм» 1976 г. По итогам консультаций составляется соглашение, в случае разногласий – протокол, подписываемый сторонами;

3) получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников. По сути, это информационное обеспечение форм социального партнерства;

4) обсуждение вопросов деятельности организаций, внесение предложений по ее совершенствованию. Запрещается преследование работодателем (его представителями) работников (их представителей) в связи с внесенными замечаниями и предложениями о работе организации.

Российское законодательство исходит из признания производственного совета в качестве факультативного совещательного органа, обеспечивающего взаимодействие работодателя с трудовым коллективом по вопросам производственного характера (совершенствование производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрение новой техники и технологий, повышение производительности труда и квалификации работников). Образование производственного совета является правом работодателя. В соответствии с ч. 1 ст. 22 ТК России к полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников. Тем самым производственный совет не может подменять собой представительные органы работников или осуществлять их отдельные полномочия[1].

---

[1] *Коробченко В. В.* Проблемы формирования производственных советов в Российской Федерации // Сборник научных трудов по итогам II Международной научно-практической конференции «Профсоюзы и актуальные проблемы трудового, корпоративного и социального права» (г. Минск, 1–2 ноября 2013 г.) / гл. ред. К. Л. Томашевский. Минск, 2013. С. 33.

Глава 2

КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ И КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ, СОГЛАШЕНИЯ В ГОСУДАРСТВАХ – ЧЛЕНАХ ЕАЭС

§ 1. Право на ведение коллективных переговоров в государствах – членах ЕАЭС

Представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров (ст. 36 ТК России, ст. 37 ТК Кыргызстана). Статья 356 ТК Беларуси указывает, что в коллективных переговорах вправе участвовать представительные органы работников и нанимателей и они же выступают инициатором коллективных переговоров по заключению, изменению или дополнению соглашения или коллективного договора. Статья 149 ТК Казахстана гласит, что инициатором переговоров по разработке, содержанию, заключению, изменению, дополнению соглашения вправе выступать любая из сторон социального партнерства.

Сторона, изъявившая желание провести коллективные переговоры, обязана письменно уведомить об этом другую сторону (ст. 45 ТК Армении). Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение *семи календарных дней* со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий (ст. 36 ТК России). Сторона, получившая уведомление о начале переговоров, обязана в *семидневный срок* начать переговоры (ст. 37 ТК Кыргызстана). Стороны коллективных переговоров договариваются о дне начала и процедуре коллективных переговоров (ст. 45 ТК Армении). Днем начала коллективных переговоров, согласно ст. 36 ТК России, является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного в ст. 36 ТК России ответа. Стороны, получившие письменные предложения о начале переговоров от другой стороны, обязаны в течение *десяти календарных дней* рассмотреть

их и приступить к переговорам (ст. 150 ТК России). Каждая сторона коллективных трудовых отношений имеет право направить другой стороне письменное требование о проведении коллективных переговоров по заключению, изменению или дополнению коллективного договора, соглашения, которые другая сторона обязана начать в *семидневный срок*. Коллективные переговоры могут быть начаты в *иной срок* по соглашению сторон (ст. 357 ТК Беларуси).

Стороны, достигшие в соответствии с ч. 2 и 3 ст. 45 ТК Армении соглашения о начале переговоров для заключения коллективного договора, формируют по принципу равного представительства комиссию для разработки проекта коллективного договора организации. Состав комиссии фиксируется протоколом и днем подписания протокола считается день начала коллективных переговоров (ст. 58 ТК Армении). Ни одна из сторон не вправе отказаться от ведения коллективных переговоров (ст. 37 ТК Кыргызстана).

При наличии на уровне отрасли, территории, организации нескольких представительных органов работников каждому из них предоставляется право на ведение коллективных переговоров *от имени представляемых им работников* (ст. 356 ТК Беларуси), на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности представляемых работников и работодателей (ст. 149 ТК Казахстана). Не допускается ведение коллективных переговоров и заключение соглашений или коллективных договоров от имени работников *лицами, представляющими интересы работодателей* (нанимателей) (ст. 356 ТК Беларуси), а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями (ст. 356 ТК Беларуси), *за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом* (ст. 36 ТК России).

Для ведения коллективных переговоров стороны на равноправной основе создают комиссию из уполномоченных представителей (ст. 357 ТК Беларуси). Представители сторон коллективных трудовых отношений должны иметь документ, в котором подтверждены их полномочия (ст. 357 ТК Беларуси). Состав комиссии, сроки и место проведения коллективных переговоров определяются сторонами коллективных трудовых отношений (ст. 357 ТК Беларуси). Порядок ведения переговоров, сроки разработки и заключения соглашений, а также внесение в них изменений и дополнений, присоединение к ним утверждаются комиссиями (ст. 150 ТК Казахстана).

Представители сторон, участвующие в коллективных переговорах, свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений (ст. 37 ТК России), участники коллективных переговоров (ст. 38 ТК Кыргызстана) свободны в выборе рассмотрения вопросов регулирования социально-трудовых отношений. Две или более первич-

ные профсоюзные организации (ст. 37 ТК России) или иного представительного органа работников (ст. 38 ТК Кыргызстана), объединяющие *в совокупности более половины* работников данного работодателя (ст. 37 ТК России), *по решению их выборных органов могут создать единый представительный орган для ведения* (ст. 37 ТК России) (создается единый представительный орган (ст. 38 ТК Кыргызстана)) коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (ст. 37 ТК России, ст. 38 ТК Кыргызстана). Формирование единого представительного органа осуществляется на основе пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза (ст. 37 ТК России и ст. 38 ТК Кыргызстана). При этом в его состав должен быть включен представитель каждой из первичных профсоюзных организаций, создавших единый представительный орган (ст. 37 ТК России). Единый представительный орган имеет право направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора от имени всех работников (ст. 37 ТК России). Если единый представительный орган не создан в течение 5 календарных дней с момента начала коллективных переговоров, то представительство интересов всех работников организации может осуществлять первичный представительный орган работников организации, объединяющий более половины работников (ст. 38 ТК Кыргызстана). Первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников организации, *индивидуального предпринимателя*, имеет право по решению своего выборного органа направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников без предварительного создания единого представительного органа (ст. 37 ТК России). Если ни один из первичных представительных органов работников организации не объединяет более половины работников, то общее собрание (конференция) работников тайным голосованием определяет первичный представительный орган организации, которому поручается формирование представительного органа (ст. 38 ТК Кыргызстана).

Первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников организации, индивидуального предпринимателя, имеет право по решению своего выборного органа направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников без предварительного создания единого представительного органа (ст. 37 ТК России). За иными первичными профсоюзными организациями сохраняется право направить своих представителей в состав представительного органа *до момента подписания* коллективного договора (ст. 38 ТК Кыргызстана). Если в течение пяти рабочих дней данные первичные профсоюзные организации не сообщат о своем решении или ответят отказом направить своих пред-

ставителей в состав единого представительного органа, то коллективные переговоры начинаются без их участия (ст. 37 ТК России). При этом за первичными профсоюзными организациями, не участвовавшими в коллективных переговорах, в течение одного месяца со дня начала коллективных переговоров сохраняется право направить своих представителей в состав единого представительного органа (ст. 37 ТК России).

Стороны, начав коллективные переговоры, договариваются о содержании подлежащей предоставлению ими информации, сроках ее передачи, о порядке и сроках разработки коллективного договора организации, которые фиксируются протоколом (ст. 58 ТК Армении). Стороны должны предоставлять друг другу, не позднее 2 недель со дня получения соответствующего запроса, имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров (ст. 38 Кыргызстана, ст. 37 ТК России). Наниматели (их объединения), соответствующие органы государственного управления обязаны предоставлять информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров (ст. 357 ТК Беларуси). Участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной) (ст. 37 ТК России, ст. 38 ТК Кыргызстана). Лица, разгласившие указанные сведения, привлекаются к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности в порядке, установленном законами (ст. 37 ТК России, ст. 38 ТК Кыргызстана). Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками указанных переговоров (ст. 37 ТК России, ст. 38 ТК Кыргызстана). Порядок ведения переговоров, сроки разработки и заключения соглашений, а также внесение в них изменений и дополнений, присоединение к ним утверждаются комиссиями (ст. 150 ТК Казахстана). Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор организации устанавливается коллективным договором организации (ст. 44 ТК России, ст. 60 ТК Армении) либо в порядке, установленном настоящим кодексом (ст. 44 ТК России, ст. 60 Армении); в порядке, установленном настоящим кодексом (ст. 372 ТК Беларуси); в порядке, определяемом сторонами (ст. 44 ТК Кыргызстана). Срок действия соглашения устанавливается по согласованию сторон либо до принятия нового соглашения, но не может превышать три года (ст. 150 ТК Казахстана).

При наличии разногласий между сторонами по отдельным положениям соглашений стороны должны подписать соглашение на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий в течение трех месяцев со дня начала переговоров.

Если стороны не смогли прийти к согласию, составляется протокол, в который вносятся окончательно сформулированные предложения сто-

рон по устранению разногласий и срокам возобновления переговоров (ст. 150 ТК Казахстана).

В тех случаях, когда на работников одновременно распространяется действие нескольких соглашений, применяются наиболее благоприятные для работников условия соглашений при наличии письменных заявлений работников (ст. 150 ТК Казахстана).

§ 2. Порядок заключения и изменения коллективного договора, соглашения в странах ЕАЭС

Коллективный договор – это заключаемое в письменной форме добровольное соглашение между работодателем (представителем работодателя) или ассоциацией работодателей и профессиональным союзом, а в установленных настоящим кодексом случаях также и Правительством Армении, которым регулируются трудовые отношения между работниками и работодателями (ст. 45 ТК Армении).

Коллективный договор – локальный нормативный акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работающими у него работниками (ст. 361 ТК Беларуси).

Коллективный договор – правовой акт в форме письменного соглашения, заключаемого между работниками в лице их представителей и работодателем, регулирующий социально-трудовые отношения в организации (подп. 79 п. 1 ст. 1 ТК Казахстана).

Коллективный договор – локальный нормативный акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый в письменной форме между работниками и работодателями в лице их представителей (ст. 41 ТК Кыргызстана). Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК России).

В странах ЕАЭС подлежат унификации понятие и содержание коллективного договора.

Во-первых, в Казахстане и России коллективный договор определяется как правовой акт, в Беларуси и Кыргызстане коллективный договор – локальный нормативный правовой акт. Законодатель Армении определяет коллективный договор как письменное добровольное соглашение.

Во-вторых, субъектный состав коллективного договора вытекает из широкого и узкого понимания коллективного договора в различных странах. Во всех странах, кроме Армении, понятие коллективного договора рассматривается в узком смысле: как соглашение между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями). Только в Армении понятие коллек-

тивного договора охватывает как двусторонние (обозначается как коллективный договор организации), так и трехсторонние соглашения (с участием правительства). В России к субъекту коллективного договора также относится индивидуальный предприниматель.

В-третьих, предметом коллективного договора в Беларуси являются трудовые и социально-экономические отношения, в Казахстане, Кыргызстане и России – социально-трудовые отношения, в Армении – трудовые отношения.

В-четвертых, сфера действия коллективных договоров (в узком значении) в Армении, Беларуси, Кыргызстане и России – организации и их обособленные подразделения, в России и Кыргызстане – также филиалы и представительства организаций; в Казахстане – организации, филиалы и представительства иностранных юридических лиц. Отсюда вытекает требование, установленное только в законодательстве Казахстана, о том, что в организации допускается наличие одного коллективного договора.

В России закреплена модель единого коллективного договора: независимо от количества представительных органов заключается один коллективный договор, распространяющий свое действие на всех работников данного работодателя[1].

Как отмечается Г. В. Хныкиным, и мы в этом вопросе солидарны, вызывает сомнение предоставление права заключать коллективные договоры обособленным структурным подразделениям. Такие подразделения, финансируемые по смете, не смогут выходить за ее рамки при установлении условий коллективного договора. Поэтому, чтобы предоставить работникам гарантии и льготы, связанные с дополнительным расходованием денежных средств, подразделениям придется обращаться за помощью о дополнительном финансировании к основной организации. В этом случае получается, что при установлении условий коллективного договора будет участвовать и само юридическое лицо. А это означает не что иное, как удвоение субъекта на стороне работодателя[2].

В этой связи считаем необходимым ***законодательно закрепить*** в рамках ЕАЭС ***модель единого коллективного договора***, не предусматривающего заключение отдельного коллективного договора в обособленных структурных подразделениях, филиалах и представительствах юридического лица.

---

[1] *Гладков Н. Г.* Вопросы реализации трудовых прав и законных интересов работников в коллективном договоре // Материалы VIII международной научно-практической конференции «Сочетание государственного и договорного регулирования в сфере наемного труда и социального обеспечения». 23–26 мая 2012 г. М., 2012. С. 89.

[2] *Хныкин Г. В.* Локальные источники российского трудового права: дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2005. С. 134.

По субъектам, на которых распространяется коллективный договор, также имеются концептуальные различия. Так, в Армении, Кыргызстане и России заключенный в организации коллективный договор распространяется на всех работников этой организации, при этом в Кыргызстане предусмотрена оговорка: «если иное не предусмотрено коллективным договором», подразумевающая возможность изменения сферы охвата коллективным договором, например, и тех работников, от имени которых он заключен, или также присоединившихся к нему работников.

При этом анализ норм ТК России позволяет сделать вывод о том, что в зависимости от способа заключения коллективного договора его действие может распространяться[1]:

- на работников, уполномочивших представительный орган (например, орган первичной профорганизации) на переговоры и заключение договора от их имени;
- а также на работников, присоединившихся к коллективному договору после его заключения (ст. 29, 30 ТК России);
- либо на всех работников, если в соответствии со ст. 31 ТК России на общем собрании (конференции) работники поручили представление своих интересов органу первичной профорганизации, объединяющей менее половины работников.

В Беларуси и Казахстане коллективный договор распространяется на всех работников, от имени которых он заключен, а также на присоединившихся к нему работников (вновь принятых, если они выразят согласие на это в письменной форме).

Считаем правильным сбалансированное положение о сфере действия коллективного договора по умолчанию распространить на всех работников организации (так как в целом он не может ухудшать условия работников по сравнению с установленными законодательством), если иное не предусмотрено коллективным договором (и тем самым установить право сторон самостоятельно разрешать вопрос сферы охвата коллективного договора).

Таким образом, предлагается единое понимание коллективного договора и сферы его действия в законодательстве стран ЕАЭС:

«Коллективный договор – локальный правовой акт в форме письменного соглашения между работодателем и работниками (их представителями, профессиональным союзом) организации, регулирующий социально-экономические и трудовые отношения. Коллективный договор распространяется на всех работников организации, если иное не предусмотрено коллективным договором».

---

[1] *Гладков Н. Г.* Указ. соч. С. 92.

Срок и содержание коллективного договора в странах ЕАЭС

Следующим немаловажным условием является унификация сроков и содержания коллективного договора.

В Армении, Беларуси, Кыргызстане и России срок коллективного договора устанавливается не более трех лет (в Армении, Кыргызстане и России – с возможностью продления срока коллективного договора на срок не более трех лет). Дополнительно предусматривается минимальный срок действия коллективного договора, в частности в Беларуси и Кыргызстане – не менее одного года.

В Казахстане срок действия коллективного договора законодательством не предусмотрен, срок определяется его сторонами.

Что касается содержания коллективного договора, то здесь отсутствует единство подходов. В одних странах (Казахстан и Кыргызстан) законодательством прямо установлены обязательные условия коллективного договора, в других (Армения, Беларусь и Россия) предусматривается возможность включать в содержание коллективного договора некоторые условия по соглашению сторон. При этом законодательство Армении относит к содержанию коллективного договора условия, не регулируемые трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами или республиканскими, отраслевыми и территориальными коллективными договорами, либо не противоречащие им и не ухудшающие положение работников по сравнению с предусмотренными ими условиями.

К обязательным (нормативным) условиям коллективного договора в Казахстане и Кыргызстане отнесены следующие:

1) о нормировании, системах оплаты труда, размерах тарифных ставок и окладов, надбавок и доплат работникам;

2) об ответственности работников и работодателя за выполнение коллективного договора (в Казахстане дополнительно – о контроле);

3) о создании здоровых и безопасных условий труда, об улучшении охраны здоровья.

Законодательство Казахстана к обязательным условиям также относит следующие условия: 1) об установлении межразрядных коэффициентов; 2) о продолжительности рабочего времени и времени отдыха, трудовых отпусках; 3) об объеме финансирования мероприятий по безопасности и охране труда; 4) о создании условий для деятельности профессионального союза; 5) о порядке внесения изменений и дополнений в коллективный договор; 6) об актах работодателя, требующих учета мнения представителей работников.

Законодательство Кыргызстана дополнительно закрепляет следующие нормативные условия коллективного договора: 1) о порядке выплаты компенсаций работнику в случае задержки оплаты труда; 2) о порядке и размере компенсационных выплат в пользу работника в случаях

причинения убытков работнику вследствие нарушений условий коллективного договора, соглашений и законодательства о труде; 3) о порядке выплаты досрочных льготных пенсий по старости, выплачиваемых работодателем; 4) о продолжительности рабочего времени, времени предоставления трудового отпуска; 5) о гарантиях медицинского страхования работников, охраны окружающей среды; 6) регулирование внутреннего трудового распорядка и дисциплины труда; 7) о гарантиях и льготах работникам, совмещающим работу с обучением; 8) о предотвращении массовых увольнений, трудовых конфликтов и забастовок.

О правовой природе коллективного договора в доктрине трудового права ведутся различные дискуссии.

М. В. Лушникова отмечает, что в теории трудового права обоснованы две концепции, определяющие юридическую природу коллективного договора. В первом случае имеется в виду концепция публично-правовой природы коллективного договора, имеющего силу закона. Во втором случае – договорная концепция, в соответствии с которой договор есть соглашение сторон. В теории трудового права не прижилась ни та, ни другая концепция, а сложилось единодушное в целом суждение о смешанной природе коллективного договора. Согласно названной дуалистической концепции коллективный договор – это источник трудового права, акт совместного нормотворчества заключивших его лиц[1].

Известный немецкий ученый-правовед Г. Еллинек разделял нормативную сущность коллективного договора, который, имея своим источником волю сторон, содержит созданные новые правовые нормы. По его мнению, коллективные соглашения характеризуют децентрализацию законодательной деятельности государства в круге определенных отношений, когда часть правотворческой работы отходит от парламента и переносится на другие общественные центры[2].

Видный российский ученый Л. С. Таль считал коллективный договор нормативным соглашением, имеющим договорной характер, одной из форм вне законодательного правотворчества, но был противником приравнивания норм коллективного договора к нормам публичного права (т.е. предполагал придание ему статуса источника права без санкционирования государством)[3]. Схожих взглядов при-

---

[1] *Лушникова М. В.* Правовой механизм социального партнерства в регулировании трудовых и социально-обеспечительных отношений. Сравнительно-правовое исследование: дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1997. С. 200.

[2] *Лушников А. М., Лушникова М. В.* Курс трудового права: учебник. В 2 т. Т. 2. М., 2009. С. 149.

[3] *Таль Л. С.* Очерки промышленного рабочего права. М., 1918. С. 43–55.

держиваются и современные белорусские ученые в области трудового права[1].

Другие современные авторы относят коллективный договор к локальным нормативным актам, правда, весьма специфическим[2].

Коллективный договор все более явственно приобретает черты локально-правового нормативного акта, призванного служить своеобразным трудовым кодексом для наемных работников и работодателей в конкретной организации. В его содержании нормативные положения становятся доминирующими по сравнению с обязательственно-правовыми. Будучи одной из форм вне законодательного правотворчества, эти положения нацелены на организацию автономной системы условий труда, действующей в рамках одной организации[3].

Коллективный договор составляет основу иерархии локальных источников, Г. В. Хныкин определяет коллективный договор как правовой акт договорного порядка[4], системно ориентированный нормативный акт, по сути призванный конструировать принципиальные положения и устанавливать взаимосвязи, системность входящих в него правовых норм[5].

Другие авторы не признают за коллективным договором природу локального нормативного акта. Е. А. Ершова считает спорным отнесение коллективного договора к одному из видов локальных нормативных актов, предлагает отказаться от применения слова «локальный» и ввести в научный оборот понятие «нормативные правовые договоры, содержащие нормы права». Она определяет коллективный договор как вид нормативных правовых договоров, содержащих нормы права, регулирующие трудовые, социальные и иные непосредственно связанные с ними правоотношения, заключаемый между представителями работников и работодателя, содержащий обязательные для его сторон нормы права[6].

---

[1] См.: *Волк Е. А., Костевич К. С., Томашевский К. Л.* Коллективные договоры и соглашения как источники современного трудового права (теория и практика). Минск, 2012. С. 43–51; *Волк Е. А.* Нормативные соглашения в трудовом праве. Минск, 2013; *Томашевский К. Л.* Система источников трудового права Беларуси: история, теория и практика. Минск, 2013. С. 240–248. – ***Прим. общих редакторов***.

[2] См.: *Чуча С. Ю.* Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации: дис. ... д-ра юрид. наук. Омск, 2004. С. 89; *Хныкин Г. В.* Локальные источники российского трудового права. Теория и практика применения: дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2005. С. 109–115; *Нечитайло М. А.* Нормативный договор как источник права: дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2002. С. 5.

[3] *Нургалиева Е. Н.* Роль трудового права в рыночном механизме хозяйствования. Караганда, 2011. С. 107.

[4] *Хныкин Г. В.* Локальные нормативные акты трудового права. С. 128.

[5] *Хныкин Г. В.* Локальные источники российского трудового права. Теория и практика применения: дис. ... д-ра юрид. наук. С. 83, 84.

[6] *Ершова Е. А.* Источники и формы трудового права в Российской Федерации: дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2008. С. 311, 312.

М. В. Лушникова приходит к выводу о том, что коллективный договор по своему содержанию (сущности) является нормативно-обязательственным соглашением социальных партнеров, а по форме – договорным актом[1]. А. Ф. Нуртдинова отмечает, что нормативная часть является важнейшей и определяющей юридическую природу коллективного договора (и соглашения) как нормативного соглашения[2].

Как утверждает А. Ф. Нуртдинова, коллективно-договорной акт не может быть разработан никаким иным образом, кроме вступления в коллективные переговоры[3].

Коллективный договор, по существу, служит и формой участия работников в управлении производством, и основным нормативным источником труда, а также инструментом, гарантирующим выполнение мероприятий, которые не были включены в другие локальные акты[4].

Социальная миссия коллективного договора заключается в том, что он направлен на то, чтобы отразить различия в характере и условиях труда, полнее учесть интересы коллективов, поднять трудовую активность работников и тем самым содействовать повышению эффективности производства[5].

Коллективные соглашения, предусматривающие комплексное решение многих социально-экономических проблем населения соответствующих территорий, являются своеобразным прототипом комплексного социально-экономического планирования и новой нормативно-правовой формой реализации программы социально-экономического развития территорий, социальной защиты населения в условиях рыночных отношений[6]. По своей юридической природе эти соглашения служат новой формой самоуправления и саморегуляции условий жизни и труда людей. В этом проявляется углубление начал самоуправления в нормативной сфере.

Содержание коллективных договоров должно быть основано на сочетании договорных и публично-правовых начал[7].

---

[1] *Лушникова М. В.* Правовой механизм социального партнерства в регулировании трудовых и социально-обеспечительных отношений. Сравнительно-правовое исследование: дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1997. С. 200–203.

[2] *Нуртдинова А. Ф.* Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в современной России. М., 1998. С. 139.

[3] *Нуртдинова А. Ф.* Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений. Теоретические проблемы: дис. ... д-ра юрид. наук. С. 60.

[4] *Вайпан В. А.* Функции коллективного договора сквозь призму перестройки // Советское государство и право. 1988. № 5. С. 65–73.

[5] *Нургалиева Е. Н.* Роль трудового права в рыночном механизме хозяйствования. С. 109.

[6] Там же. С. 110.

[7] *Лушникова М. В.* Указ. соч. С. 216.

В развитом, истинно демократическом обществе договор приобретает качество общеправовой конструкции, поскольку большинство решений в таком обществе принимается на основе консенсуса, чрезмерное стремление урегулировать все с помощью закона ведет к инфляции законодательства, к отставанию его от динамики развития существующих общественных отношений[1].

По мнению Е. А. Ершовой, нормативные договоры являются самостоятельной формой российского трудового права, а не разновидностью нормативных правовых актов[2]. Тот же автор полагает, что нормативные правовые договоры – форма российского трудового права, содержащая нормы права, регулирующие социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения[3].

Таким образом, коллективный договор следует рассматривать в качестве правового акта.

В соответствии со ст. 3 Закона Республики Казахстан «О правовых актах», правовые акты должны отвечать следующим общим требованиям:

1) содержать нормативные или индивидуальные властные правовые предписания;

2) приниматься на республиканском референдуме либо в порядке, установленном настоящим Законом и иными законодательными актами;

3) должны быть обращены к неопределенному кругу лиц или к индивидуально определенным лицам;

4) должны быть направлены на регулирование общественных отношений;

5) должны быть направлены на возникновение, изменение, дополнение или прекращение прав и обязанностей физических и (или) юридических лиц.

Как видим, признаки правового акта полностью соответствуют правовой природе коллективного договора.

Анализ правовой природы *генерального соглашения, отраслевых и региональных соглашений, а также коллективного договора* позволяет рассматривать их в качестве ***правового акта***, выраженного в форме ***соглашения*** участников социально-трудовых и экономических отношений. В этой связи предлагается в *законах стран ЕАЭС «О нормативных правовых актах»* предусмотреть в системе правовых актов самостоятельный вид правового акта – ***правовой акт социального партнерства***, предусмотрев соответствующие уровни правового регулирования: республиканский уровень (*генеральное соглашение*), отраслевой уровень (*отрас-*

---

[1] *Калабеков Ш. В.* Договор как универсальная правовая конструкция: дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2004. С. 4.

[2] *Ершова Е. А.* Указ. соч. С. 294, 295.

[3] *Ершова Е. А.* Указ. соч. С. 302.

левое соглашение), территориальный уровень (*региональное соглашение*) и уровень организации (*коллективный договор*). Одновременно с этим следует записать *правило иерархичности*, когда каждый правовой акт нижестоящего уровня не должен противоречить правовому акту вышестоящего уровня.

Контрольные вопросы (задания) по разделу IV

1. Сравните понятие и предмет социального партнерства в государствах – членах ЕАЭС, найдите сходства и отличия.
2. Охарактеризуйте основные принципы социального партнерства в государствах – членах ЕАЭС.
3. Какие формы социального партнерства предусмотрены в законодательстве государств – членов ЕАЭС?
4. Раскройте принципы общего и специального представительства работников в трудовых отношениях. Назовите особенности представительства работников в государствах – членах ЕАЭС.
5. Определите общие и особенные характеристики в законодательном регулировании статуса представителей работодателей в государствах – членах ЕАЭС.
6. Охарактеризуйте роль государства в правовой модели социального партнерства в государствах – членах ЕАЭС.
7. Какие формы участия работников в управлении организацией предусмотрены в науке трудового права и в законодательстве государств – членов ЕАЭС?
8. Выделите основные этапы коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора (соглашения), специфические особенности в государствах – членах ЕАЭС.
9. Сравните понятие и предмет коллективного договора в государствах – членах ЕАЭС, найдите сходства и отличия.
10. Определите основные теории в доктрине трудового права, обосновывающие правовую природу коллективного договора.

Список рекомендуемой литературы IV

1. *Волк Е. А.* Нормативные соглашения в трудовом праве: монография. Минск, 2013.
2. *Волк Е. А.*, *Костевич К. С.*, *Томашевский К. Л.* Коллективные договоры и соглашения как источники современного трудового права (теория и практика). Минск, 2012.
3. *Кусаинов А. К.*, *Нургалиева Е. Н.* Комментарий к Трудовому кодексу Республики Казахстан. Астана, 2016.
4. *Лушников А. М.*, *Лушникова М. В.* Курс трудового права: учебник. В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. М., 2009.
5. *Лушникова М. В.*, *Лушников А. М.* Социальное партнерство в сфере труда: учеб. пособие. Ярославль, 2008.

6. *Нургалиева Е. Н.* Роль трудового права в рыночном механизме хозяйствования. Караганда, 2011.
7. *Раманкулов К. С.* Трудовое право Кыргызской Республики: учебник для вузов. Бишкек, 2003.
8. *Сафонов В. А.* Социальное партнерство: учебник. М., 2015.
9. Трудовое право России / под ред. А. М. Куренного. М., 2016.
10. *Чуча С. Ю.* Становление и перспективы развития социального партнерства в Российской Федерации. М., 2001.
11. Отдельные правовые аспекты в сфере регулирования трудовых отношений и социального партнерства: монография / Т. М. Абайдельдинов, А. М. Куренной, С. Ж. Сулейменова [и др.]. Алматы, 2016.
12. *Хасенов М. Х.* Правовой механизм социального партнерства в сфере труда: проблемы теории и практики: дис. … д-ра философии (PhD) по специальности «Юриспруденция». Евразийский нац. ун-т им. Л. Н. Гумилева. Астана, 2016.

Раздел V
ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО ГОСУДАРСТВ – ЧЛЕНОВ ЕАЭС

Глава 1
ФОРМА ЗАНЯТОСТИ. ПОЛИТИКА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ В ГОСУДАРСТВАХ – ЧЛЕНАХ ЕАЭС

Как отмечает Международная организация труда, членами которой являются все государства – участники ЕАЭС, в ст. 1 Конвенции № 122 «О политике в области занятости» 1964 г. в целях стимулирования экономического роста и развития, повышения уровня жизни, удовлетворения потребностей в рабочей силе и ликвидации безработицы и неполной занятости каждый член Организации провозглашает и осуществляет в качестве главной цели активную политику, направленную на содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости.

Основа регулирования вопросов занятости у каждого государства – члена ЕАЭС заложена в конституциях, которые провозглашают каждое государство как государство социальное. В Конституции Республики Беларусь, например, закреплена норма о том, что «государство создает условия для полной занятости населения, а в случае незанятости лица по не зависящим от него причинам ему гарантируется обучение новым специальностям и повышение квалификации с учетом общественных потребностей, а также пособие по безработице в соответствии с законом» (ст. 41), а согласно ст. 9 Конституции Республики Кыргызстан государство берет на себя обязательство разрабатывать социальные программы, направленные на создание достойных условий жизни и свободное развитие личности, содействие занятости.

В трудовых кодексах государств – членов ЕАЭС отсутствует отдельная глава, посвященная вопросам занятости[1], однако, во-первых, большинство государств, за исключением Армении[2], устанавливает в кодексах гарантии прав работников при заключении трудового договора, а во-вторых, закрепляются особенности регулирования труда отдельных категорий работников с нетипичными формами занятости.

Государственной политике в сфере занятости, ее понятию и формам занятости посвящены отдельные законы: Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Закон Республики Казахстан от 6 апреля 2016 г. № 482-V ЗРК «О занятости населения», Закон Кыргызской Республики от 3 августа 2015 г. № 214 «О содействии занятости населения», Закон Республики Беларусь от 15 июня 2006 г. № 125-З «О занятости населения Республики Беларусь», Закон Республики Армения от 28 декабря 2013 г. № ЗР-152 «О занятости». Во исполнение указанных законов в каждом государстве приняты подзаконные нормативные акты.

§ 1. Понятие занятости

Занятость населения является важной социально-экономической категорией, связанной с реализацией права человека свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Все государства – члены ЕАЭС в законах о занятости дают определение данному понятию. В целом государства понимают данное явление одинаково как деятельность, связанную с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащую законодательству, приносящую заработок или иной доход. Таким образом, законодательно закреплено понимание занятости в широком смысле, без ее деления на трудовую, учебную и иную. В Казахстане, напротив, понятие занятости сформулировано достаточно узко, поскольку под занятостью понимается лишь трудовая деятельность граждан.

---

[1] Действовавший до 1 января 2016 г. ТК Казахстана от 15 мая 2007 г. включал гл. 12 «Трудоустройство». В ней были зафиксированы государственные гарантии гражданам в сфере занятости населения, права граждан и работодателя в сфере трудоустройства, обязанности работодателя в указанной сфере, а также определены функции трудового посредничества.

[2] В ст. 86 ТК Армении «Предпосылки заключения трудового договора» внимание, наоборот, акцентировано на правах работодателя при заключении трудового договора: работодатель имеет право на самостоятельное, непосредственное (без конкурсных или иных процедур) комплектование вакантных или вновь создаваемых рабочих мест с заключением трудовых договоров. Также работодатель в поисках работников может укомплектовывать вакантные или вновь создаваемые рабочие места посредством организованного им самим конкурса либо воспользоваться услугами соответствующих специализированных организаций.

В Беларуси определение занятости расширено за счет перечисления субъектов отношений в сфере занятости, к которым относятся граждане Республики Беларусь, иностранные граждане и лица без гражданства, постоянно проживающие в Республике Беларусь, иностранные граждане и лица без гражданства, которым предоставлены статус беженца или убежище в Республике Беларусь. В Армении, напротив, определение понятия «занятость» крайне лаконично, под ней понимаются виды деятельности, не запрещенные законом Республики Армения и предусмотренные ст. 5 Закона о занятости. В России в определении особо подчеркнуто, что признак занятости – возмездность деятельности граждан – не всегда является обязательным, так как закон предусматривает формы занятости, не преследующие цели получения материального дохода[1] (например, студенты, проходящие очный курс обучения).

Категории граждан, которые считаются занятыми, в государствах – членах ЕАЭС также почти идентичны. Все государства считают занятыми лиц, работающих по трудовому договору; проходящих службу в Вооруженных Силах, других войсках и воинских формированиях, в правоохранительных и специальных государственных органах; индивидуальных предпринимателей, а также лиц, занимающихся профессиональной деятельностью (например, нотариусов). В государствах, реализующих широкий подход к понятию «занятость», к занятым относятся также лица, обучающиеся по очной форме обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

Представляется заслуживающей внимания позиция белорусского законодателя, считающего занятыми лиц, осуществляющих уход за ребенком в возрасте до 3 лет, ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет, инвалидом I группы либо лицом, достигшим 80-летнего возраста, а также за ребенком в возрасте до 18 лет, инфицированным вирусом иммунодефицита человека или больным СПИДом. Л. А. Андреева и О. М. Медведев, критикуя подход российского законодателя к категории «занятые граждане», отмечали, что в Законе РФ отсутствуют такие важные формы занятости, как воспитание детей, уход за нетрудоспособными, занятость в домашнем хозяйстве и др., т.е. российским законом деятельность граждан охватывается только теми ее разновидностями, которые не дают гражданам права на получение пособия по безработице[2].

---

[1] *Скачкова Г. С., Шугаев А. А.* Занятость и трудоустройство в современной России: состояние и перспективы развития. М.: РИЦ ИСПИ РАН, 2015. С. 43.

[2] *Андреева Л. А., Медведев О. М.* К вопросу о понятиях трудовой занятости и ее обеспечения // Актуальные проблемы социально-гуманитарных наук. Сборник научных трудов (межвузовский). 2000. Сайт Гуманитарного факультета Московского государственного индустриального университета (ГОУ МГИУ): http://www.hf.msiu.ru/nauka_1-23.htm

В России к занятым отнесены временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе (альтернативной гражданской службе), исполнением других государственных обязанностей или с иными уважительными причинами граждане. Включение данной категории в состав занятых граждан полностью соответствует методологии Международной организации труда, согласно которой *занятыми являются граждане, временно отсутствующие на работе по причине болезни, ухода за больными, нахождения во всех видах отпуска продолжительностью менее 6 месяцев, в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им трех лет, нахождения в простое и т.п.*

§ 2. Формы занятости

Под формами занятости в экономике принято понимать организационно-правовые способы и условия использования рабочей силы. В литературе выделяются следующие классификации форм занятости:

- по способу участия в общественном труде: занятость по найму и самостоятельная занятость (самозанятость);
- по режиму рабочего времени: занятость с режимом полного рабочего времени и неполная (частичная) занятость;
- по регулярности трудовой деятельности: занятость постоянная, временная, сезонная и случайная;
- по легитимности трудоустройства: формальная и неформальная занятость;
- по условиям организации трудовых процессов: стандартная и нестандартная (гибкая)[1].

Остановимся более подробно на последней классификации.

Стандартной обычно считается занятость по найму в режиме полного рабочего дня на основе бессрочного трудового договора на предприятии или в организации под непосредственным руководством работодателя или назначенных им менеджеров. В большинстве развитых стран такой стандарт закреплен законодательно[2]. В ТК государств – членов ЕАЭС напрямую данный стандарт не закреплен.

---

[1] *Кострюкова Н. Н.* Перспективы развития нетипичных видов занятости в научной сфере // Науковедение. Интернет-журнал. 2011. № 1 (6) / http://naukovedenie.ru/sbornik6/8.pdf

[2] *Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И.* Нестандартная занятость в российской экономике. М.: ГУ ВШЭ, 2006. С. 52.

Коренное обновление технической и технологической базы на основе компьютеризации, информатизации, автоматизации, внедрения гибких производственных систем повлекло существенные изменения в сфере организации труда, что вызвало структурные изменения на рынке труда в виде появления нестандартных форм занятости[1]. По мнению Е. В. Чичиной, нестандартная занятость – это комплексы трудовых правоотношений, у которых отсутствует хотя бы одна из пяти обязательных черт, характеризующих понятие «стандартная занятость»: работа у одного нанимателя; работа в производственном помещении и с орудиями труда, принадлежащими работодателю; стандартная рабочая нагрузка в течение рабочего дня, недели, месяца, года; бессрочный трудовой договор; нахождение в сфере действия трудового права[2]. Поскольку нестандартная занятость, являясь проявлением гибкости трудового законодательства, становится все более распространенной, было бы целесообразно закрепить в законодательстве государств – участников ЕАЭС параметры нетипичной занятости. В качестве примера можно привести ст. 2 Закона Кыргызстана «О содействии занятости населения», согласно которой гибкие формы занятости – формы использования рабочей силы, основанные на применении нестандартных условий занятости работников (неполное рабочее время, вахтовый метод и другие).

В научной литературе представлены различные классификации и разные оценки нетипичной занятости[3]. Например, А. М. Лушников и М. В. Лушникова называют следующие варианты отклонений от типичной модели трудового договора[4]:

- *Отклонение по продолжительности трудовых отношений между работником и работодателем*. Поскольку по общему правилу

---

[1] *Лушников А. М., Лушникова М. В.* Курс трудового права: учебник. В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Статут, 2009. С. 249.

[2] *Чичина Е. В.* Отдельные нестандартные формы занятости: правовой аспект. Минск: Право и экономика, 2004. С. 41.

[3] См., напр.: *Лушников А. М., Фомина М. А.* Особенности правового регулирования трудовых отношений при нестандартных формах занятости: опыт стран Запада // Труд за рубежом. 2007. № 2; *Кривой Я. В.* Преимущества и недостатки использования гибких форм занятости // Промышленно-торговое право. 2011. № 9; *Моцная О.* Правовое регулирование трудовых отношений при нетипичных формах занятости // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2009. № 6; *Подшибякина Н. Д.* Проблемы трудовых отношений: атипичные формы занятости // Труд и социальные отношения. 2009. № 1; *Васильева Ю. В., Шуралева С. В.* Дистанционная занятость и дистанционная работа с позиций российского трудового права // Российский ежегодник трудового права. 2013. № 9; *Лушников А. М.* Нетипичные трудовые правоотношения: проблемы теории и практики // Наука и жизнь Казахстана. 2015. № 6.

[4] *Лушников А. М., Лушникова М. В.* Трудовые права в XXI веке. Современное состояние и тенденции развития: монография. М.: Проспект, 2015. С. 44–60.

трудовое право регулирует труд работника, заключившего трудовой договор на неопределённый срок, то срочный трудовой договор можно назвать нетипичным, хотя и довольно распространенным в современном мире. В ТК всех государств – членов ЕАЭС присутствует данный вид трудового договора, причем возможность его заключения поставлена законодателем в определенные рамки. По общему правилу, государства связывают возможность заключения срочного договора с особым характером работы или условиями ее выполнения и, как правило, перечисляют случаи, в которых заключение договора данного вида будет законным.

- *Отклонение, касающееся рабочего времени (времени работы): неполное рабочее время, гибкие графики работы и иные особые режимы рабочего времени*.

В международном праве неполному рабочему времени посвящена Конвенция МОТ от 24 июня 1994 г. № 175 «О работе на условиях неполного рабочего времени» и одноименная Рекомендация № 182. Главный заложенный в данных документах принцип – государства должны принимать меры для обеспечения того, чтобы трудящиеся, занятые неполное рабочее время, пользовались такой же защитой, как и находящиеся в сравнимой ситуации трудящиеся, занятые полное рабочее время. Нормы, посвященные работе в условиях неполного рабочего времени, имеются в ТК всех государств – участников ЕАЭС, и несмотря на то, что Конвенцию № 175 ратифицировала только Российская Федерация[1], остальные государства также придерживаются установленных в ней положений. В частности, государства гарантируют, что работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. Более того, если ТК большинства государств ограничиваются одной статьей, посвященной неполному рабочему времени, то в ТК Беларуси помимо ст. 118, содержащейся в главе «Рабочее время», выделена отдельная гл. 22, которая посвящена особенностям регулирования труда работников с неполным рабочим временем. Все государства – члены ЕАЭС допускают установление неполного рабочего времени при заключении трудового договора и в дальнейшем по соглашению сторон.

Государства – члены ЕАЭС также допускают вынужденную неполную занятость, при которой инициатором перехода на неполное рабочее время выступает работодатель. При этом причины, вызывающие переход на неполное рабочее время, могут быть связаны только

[1] Федеральный закон от 2 марта 2016 г. № 36-ФЗ «О ратификации Конвенции о работе на условиях неполного рабочего времени (Конвенции № 175)».

с изменением организационных или технологических условий труда (Россия) либо же перечень причин может быть более широким (например, в Кыргызстане добавляется сокращение объемов работ (продукции, услуг), в Беларуси – экономические причины, а в Казахстане и Армении названы одновременно все перечисленные причины). Существенной гарантией для работников в России и Кыргызстане является введение режима вынужденной неполной занятости на ограниченный срок – до шести месяцев.

Занятость на условиях режима гибкого рабочего времени, как указано в ст. 74 ТК Казахстана, позволяет сочетать социально-бытовые и иные личные потребности работников с интересами производства. ТК Беларуси, который наиболее подробно урегулировал данный режим рабочего времени, добавляет, что такая занятость возможна при условии, если она учитывает интересы производства, не приведет к осложнениям в работе организации, не нарушит нормальную деятельность и ритмичность производства, внешние связи (ст. 128). Именно поэтому в ст. 131 ТК Беларуси особо отмечено, что данный режим, как правило, не применяется в прерывных производствах, в условиях трехсменной работы, при двухсменной работе, если отсутствуют свободные рабочие места, на стыках смен и может также ограничиваться условиями внутрипроизводственной кооперации и внешних связей организации; особенностями труда отдельных категорий работников и характером выполняемых ими функций; отсутствием должного порядка в нормировании труда и учете рабочего времени; низким уровнем организации труда и производства, слабой трудовой дисциплиной; особыми требованиями к безопасности труда, а также условиями и особенностями производства.

Единственное государство – член ЕАЭС, в ТК которого отсутствуют нормы о занятости в условиях гибкого рабочего времени, – Армения. Остальные государства (за исключением Беларуси) едины в том, что данная форма занятости возможна по соглашению сторон с определением учетного периода, времени возможного отсутствия и присутствия работника на работе. Беларусь – единственное государство – член ЕАЭС, в котором данная форма занятости устанавливается не по соглашению сторон, а нанимателем по индивидуальным или коллективным просьбам по согласованию с профсоюзом; продолжительность фиксированного времени и каждой части гибкого времени определяется нанимателем с учетом мнения работников. Более того, наниматель в одностороннем порядке имеет право перевести работника (работников) с режима гибкого рабочего времени на общеустановленный режим работы в случае производственной необходимости – временно на срок до одного месяца; при нарушении работником принятого режима помимо применения соответствующих дисциплинарных взысканий – на срок до трех месяцев, а при повторном нарушении – на срок не менее двух лет.

В случае систематического нарушения работниками структурного подразделения правил, регламентирующих работу в условиях гибкого рабочего времени, уполномоченное должностное лицо нанимателя должно перевести данное структурное подразделение на общеустановленный режим работы (ст. 130 ТК). Полагаем, что Республике Беларусь имеет смысл привести свои нормы в соответствие с общепринятым подходом: поскольку гибкое рабочее время предназначено, как отмечалось ранее, для согласования личных потребностей работника с потребностями производства, то вопросы установления и отмены режима должны решаться не в одностороннем порядке, а по соглашению сторон.

- *Отклонение в рабочем месте и месте выполнения работы (надомная и дистанционная работа, заемный труд, разделение рабочего места и т.д.).* В последнее время в связи с быстрым развитием науки, появлением все большего количества новых технологий, повышением роли информационной среды развиваются формы нестандартной занятости, связанные с удаленной от рабочего места деятельностью, надомной работой.

ТК всех государств – членов ЕАЭС предусматривают возможность для работников заниматься надомным трудом. В трудовых кодексах России, Кыргызстана, Беларуси особенностям регулирования труда надомников посвящена отдельная глава, законодатели Армения и Казахстана ограничились включением в кодекс только одной статьи. Все государства – члены ЕАЭС понимают надомный труд одинаково – как работу по трудовому договору на дому с использованием предоставленных работодателем либо приобретенных надомником за свой счет материалов, инструментов и оборудования. В то же время ст. 137 ТК Казахстана и ст. 304 ТК Беларуси особо подчеркивают, что надомники выполняют трудовую функцию лично, в то время как ч. 1 ст. 310 ТК России, напротив, разрешает надомнику выполнять работу, обусловленную трудовым договором, с участием членов его семьи. При этом трудовые отношения между членами семьи надомника и работодателем не возникают.

Законодательством Беларуси предусматривается, какие категории граждан обладают преимущественным правом на заключение трудового договора о надомном труде. К ним, к примеру, относятся женщины, имеющие детей в возрасте до шестнадцати лет (детей-инвалидов – до восемнадцати лет); инвалиды и пенсионеры (независимо от вида назначенной пенсии); лица, занятые на работах с сезонным характером производства (в межсезонный период), а также лица, получающие образование в дневной форме.

Организация труда на дому допускается только в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, и если выполняемая работа не противопоказана работнику по состоянию здоровья.

Если надомник выполняет работу с использованием собственных инструментов и оборудования, то работодатель в установленном трудовым договором порядке и случаях выплачивает ему компенсацию за износ инструментов и оборудования. ТК России и Кыргызстана позволяют в трудовом договоре с надомником устанавливать дополнительные основания его прекращения.

Активное внедрение информационно-телекоммуникационных технологий в экономическую жизнь общества привело к появлению дистанционного труда (или, как его называют в международной практике, – телеработе). Данная разновидность нетипичной занятости нашла отражение только в ТК России (гл. 49.1) и Казахстана (ст. 138)[1]. В остальных государствах – членах ЕАЭС дистанционный труд будет подчинен правилам о регулировании труда надомников[2]. Специалисты называют преимущества дистанционной занятости: для работника – экономия времени на дорогу, самостоятельность в работе, возможность творчества, снижение транспортных затрат, затрат на деловую одежду и т. д., участие в семейной жизни, гибкий график; для работодателя – экономия на организации рабочего места, повышение производительности труда и т.д.; для рынка труда телеработа означает включение в активную жизнь людей, имеющих сниженную конкурентоспособность на рынке труда. Телетруд создает возможность повышения уровня жизни населения, снижения рисков безработицы[3].

Современным проявлением нетипичной трудовой занятости также является заемный труд, появившийся в середине 1970-х годов XX в. Данная форма занятости предполагает трехстороннюю модель отношений: работник, предприятие-заказчик и организация-посредник (частное агентство занятости).

Преимущества использования заемного труда очевидны. Это, в частности, концентрация организаций-пользователей на основной деятельности без отвлечения на временные и непрофильные работы, экономия времени и расходов на подбор и содержание персонала, уменьшение налоговых и ряда иных платежей, повышение приспосабливаемости организаций к изменяющемуся спросу на рабочую силу, избежание сверхурочных работ и их оплаты. Работники зачастую прибегают к заемному труду, когда постоянное трудоустройство невозможно по тем или иным причинам. Однако негативной стороной заемного труда является гораздо меньшая степень защищенности заемных работни-

---

[1] Подр. о дистанционном труде см. § 2 гл. 2 настоящего раздела.

[2] Возможно, поэтому белорусский законодатель в ч. 2 ст. 304 ТК разъясняет, что под работой на дому понимается работа, которую работник-надомник выполняет по месту его жительства или в других помещениях по его выбору вне помещений нанимателя.

[3] *Ванкевич Е. В., Зайцева О. В.* Нестандартная занятость: сущность, формы, масштабы, регулирование // Белорусский экономический журнал. 2015. № 3. С. 134.

ков по сравнению с обычными работниками. Это выражается в нестабильном характере работы, при которой краткосрочная занятость может сопровождаться длительными периодами незанятости, необходимостью часто интегрироваться в новый коллектив. К тому же заемные работники обычно не имеют прав на ряд выплат, полагающихся штатным работникам организаций-пользователей[1]. Именно поэтому государства крайне осторожно подходят к решению вопроса о легализации заемного труда. Не стали исключением и государства – члены ЕАЭС: в основном в них пока ведутся переговоры между представителями работников, работодателями и органами государственной власти о целесообразности внедрения данной формы нетипичной занятости граждан в правовое поле.

В России данный вопрос решен весьма своеобразно: с одной стороны, ст. 56.1 ТК запретила заемный труд, под которым понимается труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника. В то же время с 1 января 2016 г. вступила в силу гл. 53.1 ТК, посвященная особенностям регулирования труда работников, направляемых временно частным агентством занятости к другим физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала). Под договором о предоставлении труда работников (персонала) понимается договор, по которому исполнитель направляет временно своих работников с их согласия к заказчику для выполнения этими работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем заказчика, а заказчик обязуется оплатить услуги по предоставлению труда работников (персонала) и использовать труд направленных к нему работников в соответствии с трудовыми функциями, определенными трудовыми договорами, заключенными этими работниками с исполнителем (ст. 18. 1 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»). Деятельность по предоставлению труда работников (персонала) могут осуществлять частные агентства занятости (далее ЧАЗ), а также другие юридические лица на условиях и в порядке, которые установлены федеральным законом.

ЧАЗ вправе временно направлять работников для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) только к физическому лицу, не являющемуся индивидуальным предпринимателем, в целях личного обслуживания, оказания

---

[1] *Кривой Я. В.* Правовое регулирование заемного труда. Международно-правовой, сравнительный и национальный аспекты: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2006. С. 15, 16; *Он же*. Правовое регулирование заемного труда. Гомель, 2007. С. 32; См. также: *Бизюков П. В.*, *Герасимова Е. С., Саурин С. А.* Заемный труд: последствия для работника. М., 2012.

помощи по ведению домашнего хозяйства; индивидуальному предпринимателю или юридическому лицу для временного исполнения обязанностей отсутствующих работников, за которыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами сохраняется место работы; индивидуальному предпринимателю или юридическому лицу для проведения работ, связанных с заведомо временным (до девяти месяцев) расширением производства или объема оказываемых услуг.

Направление к принимающей стороне будет незаконным, если оно осуществляется для замены участвующих в забастовке работников принимающей стороны; выполнения работ в случае простоя (временной приостановки принимающей стороной работ), осуществления процедуры банкротства принимающей стороны, введения принимающей стороной режима неполного рабочего времени в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников принимающей стороны; замены работников принимающей стороны, отказавшихся от выполнения работы в случаях и в порядке, которые установлены трудовым законодательством, в том числе замены работников, временно приостановивших работу в связи с задержкой выплаты им заработной платы на срок более 15 дней; выполнения трудовой функции на объектах, отнесенных в соответствии с законодательством России к опасным производственным объектам I и II классов опасности, отдельных видов работ, перечни которых утверждаются в порядке, установленном Правительством России; выполнения работ на рабочих местах, условия труда на которых в соответствии с законодательством России отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда; замещения отдельных должностей в соответствии со штатным расписанием принимающей стороны, если наличие работников, замещающих соответствующие должности, является условием получения принимающей стороной лицензии или иного специального разрешения на осуществление определенного вида деятельности, условием членства в саморегулируемой организации или выдачи саморегулируемой организацией свидетельства о допуске к определенному виду работ; выполнения работниками работ в качестве членов экипажей морских судов и судов смешанного (река – море) плавания.

Можно выделить следующие основные характеристики данной формы нетипичной занятости в России.

1. Трудовой договор ЧАЗ и работника должен включать в себя условие о выполнении работником по распоряжению работодателя определенной трудовым договором трудовой функции в интересах, под управлением и контролем физического или юридического лица, не являющихся работодателями по этому трудовому договору.

2. При направлении работника для работы у принимающей стороны ЧАЗ и работник заключают дополнительное соглашение к трудовому договору с указанием сведений о принимающей стороне, месте и дате заключения, номере и сроке действия договора о предоставлении труда работников (персонала).

3. Условия оплаты труда по трудовому договору с работником, направляемым для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала), должны быть не хуже, чем условия оплаты труда работников принимающей стороны, выполняющих такие же трудовые функции и имеющих такую же квалификацию.

4. Компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник направляется на работу в соответствующих условиях, устанавливаются на основании информации о характеристике условий труда на рабочем месте, предоставляемой принимающей стороной.

5. ЧАЗ обязано осуществлять контроль за соответствием фактического использования принимающей стороной труда направленных работников трудовым функциям, определенным трудовыми договорами этих работников, а также за соблюдением принимающей стороной норм трудового права.

6. Расследование несчастного случая возлагается на принимающую сторону с участием представителя работодателя (ЧАЗ).

7. По обязательствам работодателя, в том числе по обязательствам по выплате заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, по уплате денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, субсидиарную ответственность несет принимающая сторона.

Определенным сходством с российским договором о предоставлении труда работников (персонала) обладает прикомандирование работника к другому юридическому лицу, регламентируемое ст. 40 ТК Казахстана. Под прикомандированием понимается выполнение работником (прикомандированным) работы по определенной специальности, квалификации или должности (трудовой функции), обусловленной трудовым договором, либо по другой должности, специальности, квалификации у другого юридического лица, за исключением ограничений, предусмотренных законодательством Казахстана[1].

[1] В целях обеспечения выполнения определенных задач допускается прикомандирование работников в юридическое лицо, акции (доля участия) которого прямо или косвенно принадлежат юридическому лицу, из которого прикомандирован работник; в юридическое лицо, которому прямо или косвенно принадлежат голосующие акции (доли участия) юридического лица, из которого прикомандирован работник.

Несмотря на ряд общих черт, данные варианты нетипичной занятости имеют ряд отличий: 1) прикомандирование работника производит его работодатель, а не ЧАЗ[1]; 2) при прикомандировании работник может выполнять как свою, так и другую трудовую функцию, а по российскому законодательству у принимающей стороны работник выполняет только функцию, обусловленную трудовым договором; 3) в Казахстане заключается трехстороннее соглашение, в котором определяются условия, порядок и срок прикомандирования работника, а в России оформляется два документа – договор между принимающей стороной и ЧАЗом (или иным юридическим лицом, имеющим право осуществлять соответствующую деятельность) о предоставлении труда работников (персонала) и дополнительное соглашение к трудовому договору между ЧАЗом и работником о направлении на работу; 4) в российском законодательстве содержится более обширный перечень случаев направления работников к другому работодателю, нежели в ТК Казахстана.

§ 3. Политика обеспечения занятости в государствах – членах ЕАЭС

Политика занятости – это государственная политика в сфере труда, имеющая целью способствовать возникновению, сохранению трудовой занятости, а также гарантировать полноценную защиту трудоспособных граждан, ищущих работу и готовых к ней приступить[2]. Главными международными документами, направляющими государства в решении вопросов обеспечения занятости, являются Конвенция МОТ № 122 «О политике в области занятости» (1964), ратифицированная всеми государствами – членами ЕАЭС, и одноименная Рекомендация № 122. Ратифицировав Конвенцию, государства приняли на себя обязательство осуществлять активную политику, направленную на содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости. В армянском, белорусском и российском законах о занятости государственной политике в области содействия занятости населения посвящена отдельная глава; в Казахстане ее основные направления зафиксированы в отдельной

---

[1] Согласно ст. 31 Закона Республики Казахстан «О занятости населения» ЧАЗ занимаются консультированием, подбором работников, организацией профессиональной подготовки и переподготовки обратившихся лиц с последующим трудоустройством, предоставлением информации о возможности трудоустройства и услуги по трудовому посредничеству, осуществлением набора работников для трудоустройства из одной страны в другую при наличии международных договоров.

[2] *Абалдуев В. А.* Государственная политика содействия занятости: проблемы ее формирования и реализации в правовой системе России // Занятость и трудоустройство в современной России: проблемы правового регулирования. Мат-лы науч.-практич. конференции. М.: ИГиП РАН, 2011. С. 26.

статье; в Кыргызстане нормы о государственной политике как таковой отсутствуют, но перечислены государственные гарантии в области занятости населения.

В целом государственная политика обеспечения занятости населения, реализуемая участниками ЕАЭС, направлена на достижение следующих результатов:

- обеспечение равных возможностей всем гражданам на добровольный труд и свободный выбор занятости;
- осуществление мероприятий, способствующих занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы;
- повышение мобильности трудовых ресурсов, защита национального рынка труда;
- поддержка трудовой и предпринимательской инициативы граждан;
- предупреждение массовой и сокращение длительной безработицы;
- ориентацию системы образования для подготовки кадров в соответствии с потребностями рынка труда;
- объединение усилий участников рынка труда и согласованность их действий при реализации мероприятий по содействию занятости населения;
- международное сотрудничество в решении проблем занятости населения.

Государственная политика содействия занятости воплощается в разработке и реализации государственных программ. Например, в России Правительством РФ утверждена государственная программа «Содействие занятости населения» на 2013–2020 гг.[1], которая должна решить задачи предотвращения роста напряженности на рынке труда; привлечения иностранных работников в соответствии с потребностями экономики; содействия поддержанию высокой квалификации и сохранению здоровья работников, а также обеспечения защиты трудовых прав граждан. В Республике Казахстан постановлением[2] Правительства от 31 марта 2015 г. № 162 утверждена Дорожная карта занятости 2020, ставящая перед собой цель вовлечь в активные меры содействия занятости самостоятельно занятых, безработных и лиц, входящих в целевые группы населения; развить кадровый потенциал; совершенствовать системы оказания адресной социальной помощи.

Одним из направлений государственной политики обеспечения занятости в связи с развитием информационных технологий стало от-

---

[1] Постановление Правительства РФ от 15 апреля 2014 г. № 298 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации “Содействие занятости населения”».

[2] https://tengrinews.kz/zakon/pravitelstvo_respubliki_kazahstan_premer_ministr_rk/trud/id-P1500000162/.

крытие интернет-ресурсов, позволяющих гражданам трудоустроиться, не прибегая к услугам государственных органов занятости. Например, в России не так давно появилась информационно-аналитическая система Общероссийская база вакансий «Работа в России», которая содержит информацию о возможностях трудоустройства, работодателях, испытывающих потребность в работниках, о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, о гражданах, ищущих работу. Заинтересованное лицо, зайдя на сайт https://trudvsem.ru, может посмотреть вакансии (или резюме) на территории страны в целом, в отдельных ее субъектах, а также муниципальных образованиях.

Каждое государство – член ЕАЭС гарантирует гражданам защиту от безработицы, однако государственная политика все больше становится направленной на активные меры содействия занятости населения (например, организация общественных работ, направление на профессиональное обучение; содействие предпринимательской инициативе граждан; содействие добровольному переселению для повышения мобильности рабочей силы и т.д.), стараясь ограничивать «иждивенческий» подход безработных граждан к своему статусу, состоящий в желании получать пособие по безработице, не предпринимая особых усилий для трудоустройства. Для сравнения:

- в России даже если лицо впервые ищет работу, ему гарантируется выплата пособия в размере минимальной величины пособия по безработице. В целом размер пособия зависит от стажа работы, предшествующего безработице, и среднего заработка, но ограничивается определенным пределом;
- в Кыргызстане пособие по безработице выплачивается безработному гражданину при наличии трудового стажа не менее 12 месяцев за последние 3 года перед обращением в уполномоченные государственные органы (ст. 8 Закона «О содействии занятости населения»);
- в Казахстане безработные граждане имеют право не на пособие по безработице, а на получение социальных выплат на случай потери работы из Государственного фонда социального страхования, если они являются участниками системы обязательного социального страхования. Размер социальной выплаты на случай потери работы определяется путем умножения среднемесячного размера дохода, учтенного в качестве объекта социальных отчислений, на соответствующие коэффициенты замещения дохода и коэффициент стажа участия (ст. 23 Закона Республики Казахстан от 25 апреля 2003 г. № 405-II «Об обязательном социальном страховании»[1]);

[1] Ведомости Парламента Республики Казахстан. 2003. № 9. Ст. 41.

- в Республике Беларусь размер пособия устанавливается в зависимости от базовой величины[1].
- в Армении выплата пособия по безработице после вступления в силу закона «О занятости» вообще не предусмотрена.

Особое место в государственной политике содействия занятости населения занимает осуществление мероприятий, способствующих занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы. В Кыргызстане данных граждан называют «уязвимые группы населения, нуждающиеся в социальной защите», а Армения предусмотрела такую категорию, как «неконкурентоспособное лицо на рынке труда». Как правило, дополнительные меры поддержки в сфере занятости касаются инвалидов, лиц, освобожденных из мест лишения свободы, одиноких и многодетных родителей, молодежи, впервые ищущей работу. В Армении к особым обстоятельствам, оцениваемым для отнесения гражданина в группу «неконкурентоспособное лицо на рынке труда», относится следующее: состояние на учете в медицинских учреждениях, оказывающих внебольничные наркологические услуги, и пребывания в фазе ремиссии; местность проживания лица (приграничная, горная, высокогорная, городская, сельская); риск отбытия лица на выездную работу.

Как правило, государства помогают гражданам, испытывающим трудности в поисках работы, путем создания дополнительных рабочих мест, установления квоты для приема на работу, а также организации обучения по специальным программам. Например, в Казахстане квоты для трудоустройства устанавливаются для инвалидов, не имеющих медицинских противопоказаний для трудовой деятельности[2]; граждан из числа молодежи, потерявших или оставшихся до наступления совершеннолетия без попечения родителей, являющихся выпускниками организаций образования; лиц, освобожденных из мест лишения свободы; лиц, состоящих на учете службы пробации[3]. В России на федеральном

---

[1] С 1 января 2017 г. базовая величина составляет 23 бел. рубля в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 ноября 2016 г. № 974 «Об установлении размера базовой величины».

[2] Согласно приказу Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 13 июня 2016 г. № 498 «Об утверждении правил квотирования рабочих мест для инвалидов» квота устанавливается организациям со списочной численностью работников от пятидесяти до ста человек – в размере двух процентов списочной численности работников; от ста одного до двухсот пятидесяти человек – в размере трех процентов списочной численности работников; свыше двухсот пятидесяти одного человека – в размере четырех процентов списочной численности работников.

[3] Размер квоты для организаций устанавливается местными исполнительными органами районов, городов с учетом складывающейся ситуации на региональных рынках труда и численности граждан, нуждающихся в трудоустройстве (приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 26 мая 2016 г. № 412 «Об утверждении Правил квотирования рабочих мест для трудоустрой-

уровне квотируются места только для инвалидов (от 2 до 4% для работодателей, численность работников которых превышает 100 человек), субъекты Российской Федерации вправе устанавливать квоты для других категорий граждан. Например, Закон г. Москвы от 22 декабря 2004 г. № 90 «О квотировании рабочих мест»[1] предусматривает квотирование рабочих мест для несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет; лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в возрасте до 23 лет; выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования в возрасте от 18 до 24 лет, высшего профессионального образования в возрасте от 21 года до 26 лет, ищущих работу впервые. Необходимость принудительного выделения рабочих мест для трудоустройства определенных категорий граждан вызывает немало споров, поэтому представляется интересной практика Республики Армения, разрешающей работодателям в случае неисполнения требования квоты до 30 января года, следующего за годом возникновения требования квоты, производить отчисление на счет внебюджетных средств, открытый постановлением Правительства Республики Армения. Отчисление производится по каждому рабочему месту, подлежащему квотированию, в трехсоткратном размере минимальной заработной платы, установленной ст. 3 Закона Армении «О минимальной заработной плате»[2] (ст. 20 Закона «О занятости»). При этом в п. 11 ст. 20 прямо установлено, что отчисления являются целевыми средствами и используются в целях медицинской, социальной, трудовой, профессиональной реабилитации лиц с инвалидностью, трудоустройства инвалидов.

Следует отметить положительный опыт Беларуси в части установления такой государственной гарантии гражданам, испытывающим трудности в поисках работы, как содействие в приобретении опыта практической работы безработным из числа выпускников учреждений образования, получивших профессионально-техническое, среднее специальное и высшее образование; лиц, прошедших профессиональную подготовку или переподготовку по направлению органов по труду, занятости и социальной защите; лиц, освоивших содержание образовательной программы повышения квалификации рабочих (служащих), образовательной программы переподготовки рабочих (служащих), образовательной программы профессиональной подготовки рабочих (служащих) в образовательных организациях; лиц, более 12 месяцев не работавших в связи с уходом за ребенком в возрасте до 3 лет, ребен-

---

ства граждан из числа молодежи, потерявших или оставшихся до наступления совершеннолетия без попечения родителей, являющихся выпускниками организаций образования, лиц, освобожденных из мест лишения свободы, лиц, состоящих на учете службы пробации»).

[1] Ведомости Московской городской Думы. 2005. № 2. Ст. 379.

[2] http://parliament.am/legislation.php?sel=alpha&lang=rus.

ком-инвалидом в возрасте до 18 лет, а также за ребенком в возрасте до 18 лет, инфицированным ВИЧ или больным СПИДом. Содействие в приобретении опыта практической работы осуществляется путем трудоустройства безработных в соответствии с полученной профессией, специальностью (направлением специальности, специализацией), квалификацией с частичной компенсацией нанимателям затрат на оплату труда. Для приобретения опыта практической работы с гражданами заключаются срочные трудовые договоры в порядке, установленном законодательством о труде (ст. 18.1 Закона «О занятости населения Республики Беларусь»).

В России особенностью современной политики занятости является переориентация на региональные антикризисные программы содействия занятости населения в условиях инновационной экономики. Проявлением такой политики является усиление роли и значения деятельности субъектов Российской Федерации в регулировании рынка труда путем передачи им полномочий в области занятости населения с выделением субсидий из федерального бюджета на софинансирование региональных программ по снижению напряженности на рынке труда в соответствующем регионе. Регионы в рамках таких программ вправе за счет собственных бюджетов осуществлять дополнительные меры в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, а также по социальной поддержке безработных граждан[1].

[1] См. подр.: *Скачкова Г. С.* Регулирование рынка труда: новые ориентиры и направления // Трудовое право в России и за рубежом. 2012. № 1. С. 15–21.

Глава 2

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ АРМЕНИИ, БЕЛАРУСИ, КАЗАХСТАНА, КЫРГЫЗСТАНА И РОССИИ

Трудовой договор как юридическое понятие и важнейшая категория трудового права имеет несколько значений:

1) основание возникновения трудовых отношений;
2) соглашение о труде;
3) письменный документ;
4) организационно-правовая форма занятости граждан;
5) центральный институт трудового права, регулирующий порядок его заключения, изменения и прекращения[1].

В трудовом законодательстве Республики Беларусь помимо понятия «трудовой договор» для обозначения правовой связи работника и работодателя используется также термин «контракт», который позиционируется как разновидность срочного трудового договора (ст. 17 ТК Беларуси). Декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины»[2] (далее – Декрет Президента Республики Беларусь № 29) предоставляет нанимателям право заключать с работниками контракты на срок не менее одного года. В случаях, предусмотренных законодательством Республики Беларусь, заключение контрактов является обязательным (к примеру, с руководителями государственных организаций и государственными служащими).

Поскольку трудовой договор сформировался как правовая категория на базе уже существующей гражданско-правовой конструкции договора личного найма[3], он совершенно логично воспринял главные характеристики последнего. Статья 1 Гражданского кодекса Российской

---

[1] Глубокое и всестороннее теоретическое осмысление феномена трудового договора в его современном виде и ретроспективе было предпринято в последней монографии известного российского ученого Леонида Юрьевича Бугрова. См.: *Бугров Л. Ю.* Трудовой договор в России за рубежом: монография. Пермь, 2013.

[2] Собрание декретов, указов Президента и постановлений Правительства Республики Беларусь. 1999. № 21. Ст. 586.

[3] *Лушникова М. В., Лушников А. М.* Очерки теории трудового права. СПб., 2006. С. 581–592.

Федерации (далее – ГК РФ) к числу основных начал гражданского законодательства вместе с равенством участников гражданских отношений относит свободу договоров. Смысл свободы договоров согласно ст. 421 ГК РФ заключается в следующем: в признании свободы заключения договора (недопущение к понуждению заключения договора); в предоставлении сторонам возможности заключать любой договор, как предусмотренный, так и не предусмотренный законом (создавать любые модели договоров, не противоречащие действующему законодательству); в свободе сторон определять условия заключаемого договора[1]. Безусловно, традиционная цивилистическая конструкция договора претерпела определенные изменения, трансформируясь в трудоправовую категорию, в частности, свобода договора в трудовых правоотношениях получила весьма условный характер. Неслучайно трудовые кодексы государств – членов ЕАЭС в качестве принципа трудового права провозглашают принцип свободы труда, а не трудового договора.

Любой законодатель вынужден в целях соблюдения социальной справедливости вводить некоторые ограничения договорной свободы субъектов трудовых отношений. И это оправдано, поскольку трудовое право не может в полной мере использовать только цивилистические конструкции. Известно, что частноправовое регулирование общественных отношений базируется на трех постулатах: юридическом равенстве участников (отсутствии властного подчинения одной стороны отношения другой), их имущественной самостоятельности и автономии воли сторон, выражающейся в свободе в принятии решения относительно того, вступать или не вступать в те или иные отношения (а если вступать, то с кем и на каких условиях). Для трудовых отношений нехарактерно равенство сторон, весьма относительна автономия воли, а имущественная самостоятельность присуща только одному из субъектов.

Таким образом, трудовой договор является модифицированной (приспособленной к целям трудового законодательства) правовой конструкцией, предполагающей ограничение свободы его сторон[2].

§ 1. Понятие и содержание трудового договора

Все трудовые кодексы стран ЕАЭС содержат нормативные дефиниции понятия «трудовой договор»[3], сформулированные классическим способом – посредством указания на родовой признак (соглашение)

---

[1] *Брагинский М. И., Витрянский В. В.* Договорное право. Общие положения. М.: Статут, 1997. С. 122.

[2] Подр. см.: *Головина С. Ю.* Усиление частноправовых начал в трудовом праве России // Актуальные проблемы частного права: сборник статей / отв. ред. Б. М. Гонгало, В. Ем. М.: Статут, 2014. С. 67–77.

[3] Статья 83 ТК Республики Армения, ст. 1 ТК Республики Беларусь, ст. 1 ТК Республики Казахстан, ст. 53 ТК Кыргызской Республики, ст. 56 ТК Российской Федерации.

и видовые отличия, которые позволяют отличить трудовой договор от иных соглашений по поводу различных видов трудовой деятельности и, в первую очередь, от гражданско-правовых сделок. Формирование современной конструкции понятия «трудовой договор» базируется на достижениях науки трудового права, начиная с фундаментального труда Л. С. Таля «Трудовой договор: цивилистическое исследование», в котором ученый впервые исследовал правовую природу трудового договора и выделил его характерные признаки[1].

Современный законодатель называет в качестве родового признака трудового договора *соглашение,* что определяет договорный способ возникновения трудовых правоотношений и свидетельствует о реализации принципов свободы труда и запрета принудительного труда, закрепленных в конституциях всех стран ЕАЭС. Свобода труда включает право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности. Любой человек может реализовать свое право на труд, заключив соглашение с работодателем на добровольной основе, без принуждения со стороны государства или какого-либо другого субъекта. ТК Казахстана в дефиниции понятия «трудовой договор» уточняет, что это письменное соглашение.

В качестве видовых отличий трудового договора выступают, во-первых, указание на его стороны и, во-вторых, содержание основных обязанностей этих сторон. Сторонами трудового договора являются работник и работодатель (наниматель – по ТК Беларуси). Работник обязуется выполнять работу по определенной трудовой функции и соблюдать установленные работодателем правила поведения (внутренний трудовой распорядок), а работодатель, в свою очередь, обязан предоставлять работнику обусловленную трудовым договором работу, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, локальными нормативными правовыми актами и соглашением сторон, а также своевременно выплачивать работнику заработную плату.

ТК России, Кыргызстана и Казахстана уточняют, что работник обязуется лично выполнять обусловленную трудовым договором работу. С 1 января 2016 г. в понятие трудового договора, сформулированное в ст. 56 ТК России, внесено еще одно существенное уточнение о том, что трудовая функция выполняется «в интересах, под управлением и контролем работодателя». Таким образом, наиболее емкое и развернутое определение понятия «трудовой договор» содержится в ТК РФ: «Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в со-

[1] См.: *Таль Л. С.* Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ч. 1. Ярославль, 1913. С. 80–90.

ответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя».

ТК Казахстана содержит отдельную статью (ст. 27), в которой дополнительно сформулированы отличительные признаки трудового договора от иных видов договоров:

1) выполнение работником работы (трудовой функции) по определенной квалификации, специальности, профессии или должности;

2) выполнение обязательств лично с подчинением трудовому распорядку;

3) получение работником заработной платы за труд.

Содержание трудового договора составляют его условия, которые можно классифицировать по разным основаниям. Так, известный советский ученый Н. Г. Александров рассматривал содержание трудового договора в двояком смысле, различая, во-первых, условия, вырабатываемые самими договаривающимися сторонами; во-вторых, условия, которые не вырабатываются договаривающимися сторонами, а устанавливаются законом (или иным нормативным актом), но которые (условия) стороны при заключении имеют в виду, так как эти условия регулируют взаимные права и обязанности лиц, заключающих трудовой договор. Условия, вырабатываемые сторонами трудового договора, ученый подразделяет на две группы: необходимые условия, т.е. такие, без которых трудовой договор не может считаться заключенным, и дополнительные условия, т.е. такие, наличие которых не обязательно для существования трудового договора[1].

Эта концепция с определенными уточнениями была воспринята сначала советским законодателем, затем современными законодателями стран ЕАЭС, и условия трудового договора стали традиционно подразделять на обязательные (необходимые) и дополнительные (факультативные), однако при этом, в отличие от гражданско-правового подхода, отсутствие каких-либо условий не означает, что трудовой договор не заключен. К обязательным все ТК[2] относят следующие условия.

---

[1] *Александров Н. Г.* Указ. соч. С. 236, 237.

[2] Статья 84 ТК Республики Армения, ст. 19 ТК Республики Беларусь, ст. 28 ТК Республики Казахстан, ст. 54 ТК Кыргызской Республики, ст. 57 ТК Российской Федерации.

1. Место работы (как правило, с указанием структурного подразделения). Согласно ст. 54 ТК Кыргызстана обязательным условием трудового договора является рабочее место, на котором должна выполняться работа.

2. Трудовая функция, под которой понимается работа по должности, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы.

3. Дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, – также срок его действия. В соответствии с ТК России и Кыргызстана необходимо также отражать в трудовом договоре обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК или иным федеральным законом.

4. Условия и размер оплаты труда.

Во всех трудовых кодексах государств – членов ЕАЭС (кроме ТК Армении) к обязательным условиям трудового договора относится режим рабочего времени и времени отдыха (с уточнением в российском и белорусском ТК, «если он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя»), а также характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных или опасных условиях (кроме ТК Беларуси).

Все трудовые кодексы государств – членов ЕАЭС, кроме российского, в качестве обязательных условий трудового договора называют права и обязанности работника и работодателя, тогда как российский ТК права и обязанности субъектов трудового правоотношения относит к дополнительным условиям трудового договора.

Перечень обязательных условий трудового договора, зафиксированный в посвященных содержанию трудового договора статьях, не является исчерпывающим, кодексы предусматривают возможность установления иных обязательных условий. Например, согласно ст. 282 ТК России, ст. 330 ТК Кыргызстана, ст. 343 ТК Беларуси, ст. 99 ТК Армении в трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством. Чаще всего кодексы предусматривают требование о включении иных обязательных условий в трудовые договоры отдельных категорий работников. К примеру, в соответствии со ст. 348.2 ТК России обязательными для включения в трудовой договор со спортсменом являются условия об обязанности работодателя обеспечить проведение тренировочных мероприятий и участие спортсмена в спортивных соревнованиях под руководством тренера (тренеров); об обязанности спортсмена соблюдать спортивный режим, установленный работодателем, и выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям; принимать участие в спортивных соревнованиях только по указанию работодателя; соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международны-

ми антидопинговыми организациями, проходить допинг-контроль; предоставлять информацию о своем местонахождении в соответствии с общероссийскими антидопинговыми правилами в целях проведения допинг-контроля; об обеспечении работодателем страхования жизни и здоровья спортсмена, а также медицинского страхования в целях получения спортсменом дополнительных медицинских и иных услуг сверх установленных программами обязательного медицинского страхования с указанием условий этих видов страхования[1]. Согласно п. 2 ст. 28 ТК Казахстана заключаемый с инвалидом трудовой договор должен содержать условия по оборудованию рабочих мест с учетом их индивидуальных возможностей.

В качестве дополнительных условий трудового договора могут выступать условия об установлении испытательного срока, о неразглашении государственной, служебной, коммерческой и иной охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока или о возмещении затрат, если обучение производилось за счет средств работодателя и трудовой договор прекращается по инициативе работника до истечения установленного срока, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с трудовыми кодексами, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами и соглашениями.

Не имеющее аналогов в трудовом законодательстве государств – членов ЕАЭС правило устанавливает ст. 29 ТК Казахстана: по соглашению сторон между работодателем и работником может заключаться договор о неконкуренции, которым предусматривается обязательство работника не осуществлять действий, способных нанести ущерб работодателю. В договоре о неконкуренции устанавливаются ограничения и условия их принятия, а также может устанавливаться компенсация на период действия этого условия, за исключением случаев, когда условие о неконкуренции предусмотрено законодательством Республики Казахстан.

Применительно к содержанию трудового договора все кодексы устанавливают запрет ухудшать положение работников по сравнению с национальным трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (согласно ТК России 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). В качестве последствия несоблюдения этого правила кодексы на-

[1] Аналогичные условия, обязательные для трудового договора со спортсменом, установлены ст. 314.2 ТК Республики Беларусь.

зывают неприменение таких условий трудового договора. Статья 10 ТК Казахстана уточняет, что положения трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством Республики Казахстан, признаются недействительными. Правила о недействительности условий трудового договора содержит и ст. 23 ТК Беларуси: недействительными признаются условия, которые ухудшают положение работника по сравнению с законодательством, коллективным договором, соглашением или носят дискриминационный характер. При этом белорусский кодекс уточняет: недействительность отдельных условий трудового договора не влечет недействительности трудового договора в целом.

Оригинальные нормы содержит ТК Армении: если установленные трудовым договором условия противоречат настоящему Кодексу, законам, иным нормативным правовым актам, то эти условия не имеют юридической силы. Если трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, непосредственно не запрещается самостоятельное установление сторонам трудовых отношений взаимных прав и обязанностей в договорном порядке, то стороны при установлении в договорном порядке таких прав и обязанностей должны руководствоваться принципами справедливости, здравомыслия и порядочности (ст. 6).

Стоит отметить наличие прямо противоположных тенденций в регламентации содержания трудового договора.

С одной стороны, идет явное усиление договорных начал, причем допускается весьма существенное отступление от общепринятых канонов трудового права. Так, вопреки правилу об ограничении материальной ответственности работника ч. 2 ст. 243 ТК России допускает возможность включения в трудовой договор заместителей руководителя организации и главного бухгалтера условия о материальной ответственности в полном размере причиненного работодателю ущерба. Еще дальше идет ТК Казахстана: согласно п. 8 ст. 123 материальная ответственность в полном размере ущерба, причиненного работодателю, возлагается на работника не только в случаях, предусмотренных законом, но и в иных случаях, оговоренных в трудовом, коллективном договорах. ТК Армении относит вопрос оплаты учебного отпуска работников, сдающих вступительные экзамены или обучающихся по личной инициативе, на усмотрение коллективного договора или соглашения сторон трудового договора. Гарантия сохранения среднего заработка на период учебного отпуска установлена только для случаев, когда работника на обучение направил работодатель (ст. 200).

Подобные нормы дают сомнительные с точки зрения защитной функции трудового права возможности работодателям диктовать свои условия при формировании содержания трудового договора. Смещение акцентов на договорное регулирование трудовых и производных

от них отношений – одна из современных тенденций трудового права, в этом смысле расширение договорных возможностей сторон трудового договора является ничем иным, как следствием модернизации метода трудового права. И в целом это соответствует одному из основных принципов регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений – сочетание государственного и договорного регулирования. Однако полагаем, что в сфере договорного регулирования трудовых отношений нужно искать приемлемый баланс между интересами работников и работодателей, между защитной и производственной функциями трудового права и при общей тенденции расширения договорной свободы сторон трудового правоотношения не забывать о публично-правовой составляющей метода трудового права с его ограничениями и запретами[1]. Как справедливо заметил А. М. Лушников, выбор правовых средств регулирования трудовых отношений представляет собой компромисс между двумя крайностями: абсолютной гибкостью рынка труда и абсолютной защищенностью наемного работника[2]. Аналогичной точки зрения придерживается К. С. Раманкулов, говоря о том, что «в период трансформационных процессов в экономике трудовое право, наряду со средствами, обеспечивающими децентрализацию регулирования трудовых отношений, должно содержать определенный арсенал средств императивного характера, в той или иной мере ограничивающих свободу рыночных отношений в сфере труда»[3].

С другой стороны, нельзя не заметить, что наряду с либерализацией трудового законодательства существует и стремление некоторых государств к типизации трудовых договоров (контрактов) отдельных категорий работников. Так, во исполнение ст. 18 ТК Беларуси постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 27 декабря 1999 г. № 155 утверждена Примерная форма трудового договора[4], постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 2 августа 1999 г. № 1180 утверждена Примерная форма контракта нанимателя с работником[5]. Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 утверждена Типовая форма трудового дого-

---

[1] См. подр.: *Головина С. Ю.* Определение пределов договорного регулирования трудовых отношений // Закон. 2011. № 10. С. 41–45.

[2] *Лушников А. М.* Нетипичные трудовые правоотношения: проблемы теории и практики // Наука и жизнь Казахстана. 2015. № 6. С. 67.

[3] *Раманкулов К.* Трудовое право и рынок труда: вопросы взаимодействия в условиях трансформационных процессов в экономике КР // Трудовое право Кыргызской Республики: современное состояние, проблемы правоприменения, опыт международно-правового регулирования труда. Материалы науч.-практ. конф. (16 декабря 2010 г.) / отв. ред. К. С. Раманкулов. Бишкек: Нур-Ас, 2011. С. 29.

[4] Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2000. № 7. 8/2550.

[5] Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 1999. № 62. 5/1417.

вора с руководителем государственного (муниципального) учреждения[1]. С 2017 г. в России разрешено работодателям – субъектам малого предпринимательства, которые относятся к микропредприятиям, отказаться полностью или частично от принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, и в этой связи для регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений такие работодатели обязаны включать в трудовые договоры с работниками условия, регулирующие вопросы, которые в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, должны регулироваться локальными нормативными актами. Указанные трудовые договоры должны заключаться на основе Типовой формы трудового договора, заключаемого между работником и работодателем – субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 27 августа 2016 г. № 858[2].

Сказанное подтверждает вывод о том, что у трудового договора публично-частная природа, и, по справедливому замечанию Л. Ю. Бугрова, доля публичного и частного начал различаются не только по разным государствам, но и по разным этапам развития государств. Ученый приходит к оригинальному выводу, что в настоящее время роль государства при решении вопросов трудового договора остается настолько значимой, что есть смысл признать: в трудовом договоре задействованы три субъекта (участника): это стороны трудового договора и государство, детально урегулировавшее не только понимание и состав трудового договора, но и существенно ограничившее свободу сторон трудового договора на всех стадиях в его динамике[3].

§ 2. Виды трудового договора

Только ТК Армении содержит специальную главу, посвященную видам трудового договора (гл. 13). Кроме срочных трудовых договоров в ней выделяются трудовой договор об оказании услуг личного характера, трудовой договор с надомниками, трудовой договор о работе по совместительству, сезонный и временный трудовые договоры. Во всех остальных кодексах государств – членов ЕАЭС эти, а также другие виды специфических трудовых договоров регламентированы в разделе «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников».

Наиболее типичной классификацией трудовых договоров является их деление по срокам на трудовые договоры, заключенные на неопределенный срок, и срочные трудовые договоры.

---

[1] СЗ РФ. 2013. № 16. Ст. 1958.

[2] СЗ РФ. 2016. № 36. Ст. 5414.

[3] *Бугров Л. Ю.* Трудовой договор в России за рубежом: монография. С. 120.

Срочный трудовой договор

Как правило, ТК государств – членов ЕАЭС ограничивают возможность работодателей заключать срочные трудовые договоры. Так, ст. 58 ТК России устанавливает следующее правило: запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок. Аналогичное правило содержится в ст. 55 ТК Кыргызстана.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных национальным законодательством (ст. 95 ТК Армении, ст. 17 ТК Беларуси, ст. 55 ТК Кыргызстана, ст. 58 ТК России). Например, ТК Беларуси разрешает заключение срочных трудовых договоров с лицами, принимаемыми на работу к индивидуальному предпринимателю, в микроорганизацию (ч. 3 ст. 17), со спортсменом, тренером (ст. 314-2). ТК России также допускает заключение срочных трудовых договоров со спортсменами (ст. 348.2).

В целях пресечения злоупотреблений со стороны работодателей некоторые кодексы устанавливают перечни оснований (причин) для заключения срочного трудового договора: в ст. 59 ТК России указана 21 причина, в ст. 55 ТК Кыргызстана – 16. Общими для всех кодексов являются такие причины, как замена временно отсутствующего работника, выполнение временных или сезонных работ, работа по совместительству, работа в организациях – субъектах малого предпринимательства, работа на выборных должностях, работа в качестве руководителя организации. Различные походы обнаруживаются применительно к трудовым договорам с иностранными работниками. Так, ст. 30 ТК Казахстана предусматривает заключение срочных трудовых договоров с иностранными работниками, тогда как ТК России не рассматривает статус иностранца как повод для заключения срочного трудового договора: согласно ст. 327.1 между работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и работодателем заключается трудовой договор на неопределенный срок, а срочный трудовой договор можно заключать только по общим правилам, т.е. в случаях, предусмотренных ст. 59 российского ТК.

Сравнительный анализ правил о срочном трудовом договоре позволяет заключить, что наиболее либеральным в этой сфере является ТК Казахстана, который разрешает заключение трудового договора на определенный срок не менее одного года без обоснования какими-либо причинами (п. 2 ст. 30). Также особенный подход предпринят в Беларуси: правила о заключении срочных контрактов

установлены не кодифицированным актом, а Декретом Президента Республики Беларусь № 29 и помимо возможности ограничения трудовой связи определенным сроком предусматривают также ряд специальных правил, касающихся ответственности работников. В отличие от других видов срочного трудового договора контракты могут заключаться и для выполнения работы, которая носит постоянный характер.

Большинство трудовых кодексов государств – членов ЕАЭС демонстрируют одинаковый подход к определению максимального срока трудового договора. По ТК Армении, Беларуси, Кыргызстана и России продолжительность срочного трудового договора не должна превышать пяти лет.

Возможность продления срочного трудового договора предусмотрена законодательством Армении и Казахстана. Согласно ст. 30 ТК Казахстана при истечении срока трудового договора стороны вправе продлить его на неопределенный или определенный срок не менее одного года, но количество продлений срока трудового договора, заключенного на определенный срок не менее одного года, не может превышать двух раз. Исключение сделано для работников, достигших пенсионного возраста и обладающих высоким профессиональным и квалификационным уровнем: с учетом их работоспособности трудовой договор может продлеваться ежегодно без ограничений. Специальное правило установлено для руководителей организации: в случае истечения срока действия трудового договора, заключенного с руководителем исполнительного органа юридического лица, если ни одна из сторон не позднее последнего рабочего дня до истечения срока действия трудового договора не уведомила о прекращении трудовых отношений, трудовой договор продлевается на срок до принятия решения учредителями, собственником имущества юридического лица или уполномоченного им лица (органа) либо уполномоченного органа юридического лица об избрании (назначении, утверждении в должности) нового руководителя либо того же лица, если иной срок продления не определен указанным решением (п. 4 ст. 30 ТК Казахстана). В соответствии со ст. 95 ТК Армении после истечения срока действия трудового договора, заключенного на срок менее пяти лет, срок действия трудового договора может быть продлен по соглашению сторон, при этом письменное соглашение сторон о продлении срока действия трудового договора, заключенного на определенный срок, достигается по меньшей мере за десять дней до истечения срока действия договора. По законодательству Беларуси допускается по соглашению сторон продление контракта в пределах максимального срока его действия (5 лет согласно п. 2 ст. 17 ТК Беларуси) на срок не менее одного года (либо на меньший срок с письменного согласия работника). По истечении максимального срока действия контракта

по договоренности сторон заключается новый контракт на срок не менее одного года[1].

ТК России устанавливает возможность продления срочного трудового договора лишь в отдельных случаях – с беременными женщинами до окончания срока беременности или отпуска по беременности и родам (ст. 261)[2], при избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу (ст. 332), при избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности научного работника (ст. 336.1), при продолжении трудового договора временно переведенного к другому работодателю спортсмена (ст. 348.4).

Как правило, ТК не устанавливают препятствий для расторжения срочного трудового договора по инициативе работника, исходя из принципа свободы трудового договора. Однако есть исключение из правила: согласно ст. 41 ТК Беларуси для досрочного расторжения срочного трудового договора по требованию работника необходимо наличие уважительных причин, таких как его болезнь или инвалидность, иных причин, препятствующих выполнению работы по трудовому договору[3], либо нарушение нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора. Таким образом, работник, заключивший срочный трудовой договор или контракт, лишается права на его досрочное расторжение при отсутствии уважительных причин. Представляется, что такой подход законодателя противоречит основополагающему принципу свободы труда, о чем неоднократно писали белорусские специалисты в сфере трудового права, предлагая «расширить свободу увольнения путем исключения из ТК ст. 41 с одновременным распространением правил ст. 40 на любые трудовые договоры»[4]. В этой связи уместно напомнить акту-

---

[1] Пункт 1.1 Указа Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 г. № 180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2000. № 37. 1/1164.

[2] Правило о продлении срочного трудового договора с беременной женщиной установлено также ст. 51 ТК Казахстана. Дополнительные гарантии продления срочных контрактов установлены для беременных женщин, лиц с семейными обязанностями и лиц предпенсионного возраста (п. 2 Указа Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 г. № 180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29»).

[3] Другими уважительными причинами на практике признаются уход на пенсию, поступление в дневные учебные заведения, перевод супруга на работу в другую местность – см.: *Кривой В. И.* Комментарий Трудового кодекса Республики Беларусь: Трудовой договор. Трудовая дисциплина. Разрешение индивидуальных трудовых споров. Минск: Регистр, 2008. С. 150.

[4] *Томашевский К. Л.* Очерки трудового права. История, философия, проблемы систем и источников. С. 329.

альное высказывание Л. Я. Бугрова: «Качество правил об увольнении по инициативе работника в национальной системе трудового права ярко отражает качество свободы труда в данном государстве на том или ином этапе его развития»[1].

Как экономическое принуждение к труду можно расценивать и норму ст. 82 ТК Кыргызстана, также по сути ограничивающую возможность расторжения срочного трудового договора до истечения его срока: при расторжении срочного трудового договора без уважительных причин работодатель вправе потребовать от работника компенсации в размере, предусмотренном трудовым договором, но не превышающем размера среднемесячной заработной платы.

ТК России требует от работодателя предупреждать работника о прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (ст. 79). Более длительные сроки установлены в п. 2 ст. 111 ТК Армении: работодатель может расторгнуть трудовой договор, заключенный на определенный срок, по причине истечения его срока с уведомлением работника об этом в письменной форме по меньшей мере за десять дней.

Все трудовые кодексы государств – членов ЕАЭС устанавливают правовые последствия фактического продолжения трудовых отношений. В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (ст. 39 ТК Беларуси, ст. 58 ТК России, ст. 55 ТК Кыргызстана, п. 5 ст. 111 ТК Армении). Несколько иное правило содержится в ст. 30 ТК Казахстана: в случае истечения срока действия трудового договора, заключенного на определенный срок не менее одного года, если ни одна из сторон в течение последнего рабочего дня (смены) письменно не уведомила о прекращении трудовых отношений, он считается продленным на тот же срок, на который был ранее заключен, при этом количество продлений срока трудового договора, заключенного на определенный срок не менее одного года, не может превышать двух раз. Таким образом, срочный трудовой договор трансформируется в трудовой договор, заключенный на неопределенный срок не после истечения первоначального срока трудового договора, а только при продолжении трудовых отношений после двух продлений его срока.

Особыми разновидностями срочного трудового договора являются договоры о временной и сезонной работе. Они характеризуются кра-

[1] *Бугров Л. Ю.* Трудовой договор в России и за рубежом: монография. С. 467.

ткосрочностью, сокращенными сроками предупреждения о расторжении трудового договора как со стороны работника, так и работодателя, уменьшением некоторых гарантий (например, снижением размера выходного пособия, ограничением размера среднего заработка за время вынужденного прогула). Некоторые трудовые кодексы государств – членов ЕАЭС устанавливают дополнительные основания прекращения трудового договора для временных и сезонных работников. Так, согласно ст. 294 ТК Беларуси трудовой договор с временным работником может быть расторгнут в случаях: 1) приостановки работы у нанимателя на срок более одной недели по причинам производственного характера, а также сокращения объема работы; 2) неявки на работу в течение более двух недель подряд вследствие временной нетрудоспособности; 3) неисполнения временными работниками без уважительных причин обязанностей, возложенных на них трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Кодексом; 4) нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора. В силу п. 4 ст. 134 ТК Казахстана трудовой договор с работниками, занятыми на сезонных работах, помимо общих оснований может быть расторгнут по инициативе работодателя в случаях: 1) приостановки работ у работодателя на срок более двух недель по причинам производственного характера; 2) неявки работника на работу в течение одного месяца подряд вследствие временной нетрудоспособности.

В Беларуси специфической разновидностью срочного трудового договора является контракт – трудовой договор, заключаемый в письменной форме на определенный срок (не менее одного года) и содержащий существенные особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде[1]. Согласно п. 2 Декрета Президента Республики Беларусь № 29 контракт должен предусматривать дополнительные меры стимулирования труда, в том числе предоставление дополнительного поощрительного отпуска с сохранением заработной платы до пяти календарных дней, повышение тарифной ставки (не более чем на 50 процентов, если больший размер не предусмотрен законодательством); уменьшение (лишение) премий всех видов независимо от привлечения к дисциплинарной ответственности за отсутствие на рабочем месте без уважительной причины, несвоевременное выполнение или невыполнение трудовых обязанностей без уважительных причин, использование государственного имущества не в служебных целях; уменьшение работнику трудового отпуска в соответствующем году на число дней прогула или умышленного неисполнения им трудовых обязанностей более

[1] См. подр.: *Томашевский К. Л., Войтик А. А.* Трудовые контракты: заключение, продление и прекращение. 5-е изд., перераб и доп. Минск, 2010; *Они же*. Научно-практический комментарий к законодательству о трудовых контрактах (с приложением примерных форм контрактов и нормативных правовых актов). Минск, 2002.

трех часов в течение рабочего дня без уважительных причин; полную материальную ответственность за ущерб, причиненный нанимателю по вине работника излишними денежными выплатами (за исключением случаев счетной ошибки), неправильным учетом и хранением материальных или денежных ценностей, их хищением, уничтожением); возможность понижения в классе (звании) за нарушение правил внутреннего трудового распорядка и другие, нетипичные для обычного трудового договора условия.

В соответствии с подп. 2.10 п. 2 Декрета Президента Республики Беларусь № 29 установлен целый ряд дополнительных по сравнению с ТК Беларуси оснований досрочного расторжения контракта по инициативе нанимателя за нарушения работником возложенных на него трудовых обязанностей, в частности: за нарушение без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы, пенсий и (или) пособий; причинение в связи с исполнением трудовых обязанностей государству, юридическим и (или) физическим лицам имущественного ущерба, установленного вступившим в законную силу решением суда или решением о привлечении к административной ответственности, принятым иным уполномоченным государственным органом (должностным лицом); неоднократное нарушение установленного законодательством порядка рассмотрения обращений граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей, и юридических лиц, а также неправомерный отказ в рассмотрении относящихся к компетенции соответствующего государственного органа обращений граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей, и юридических лиц; незаконное привлечение к ответственности граждан и юридических лиц; неоднократное представление в уполномоченные органы неполных либо недостоверных сведений; непринятие необходимых мер для своевременного поступления выручки по экспортным контрактам или оплаченного товара по импортным и бартерным контрактам; необеспечение надлежащей трудовой дисциплины подчиненных, а равно сокрытие фактов нарушения ими трудовой и исполнительской дисциплины либо непривлечение без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения; распитие спиртных напитков, употребление наркотических или токсических средств в рабочее время или по месту работы; нарушение правил по охране труда и технике безопасности, повлекшее увечье или смерть другого работника; непринятие без уважительных причин в срок, установленный законными предписаниями правоохранительных сил и контрольных органов, мер по устранению выявленных нарушений, а также по возмещению материального ущерба, причиненного государству в результате нарушения действующего законодательства. Как видно из представленного перечня, большинство оснований прекращения трудового договора относится к руководителям и должностным лицам организаций.

Трудовой договор о работе по совместительству

Все ТК государств – членов ЕАЭС в той или иной мере регламентируют особенности работы по совместительству[1]. Под совместительством понимается выполнение в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы на основании другого трудового договора. Различается внутреннее совместительство (у того же работодателя) и внешнее совместительство (у другого работодателя).

В настоящее время (в отличие от советского периода) работа по совместительству, по общему правилу, допускается без согласия работодателя по основному месту работы. Исключение составляют руководители организаций, спортсмены, тренеры и некоторые другие категории работников.

Так, согласно ст. 276 ТК России, ст. 324 ТК Кыргызстана руководитель организации может работать по совместительству у другого работодателя только с разрешения уполномоченного органа юридического лица, либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа).

Спортсмены и тренеры могут работать по совместительству у другого работодателя в качестве спортсмена или тренера только с разрешения работодателя по основному месту работы (ст. 314.7 ТК Беларуси, ст. 348.7 ТК России).

Трудовым законодательством устанавливаются не только ограничения, но и запреты на совместительство. Не допускается работа по совместительству несовершеннолетних, на работах с вредными и опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями (ст. 26 ТК Казахстана, ст. 282 ТК России, ст. 330 ТК Кыргызстана, ст. 348 ТК Беларуси). Белорусский кодекс устанавливает дополнительно еще ряд ограничений: в частности, не допускается занятие в государственных организациях на условиях совместительства двух руководящих должностей, кроме должностей мастеров и бригадиров, если иное не установлено законодательством. Согласно ст. 329 ТК России работникам, труд которых непосредственно связан с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, не разрешается работа по совместительству, непосредственно связанная с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств. Аналогичный запрет содержится в ст. 375 ТК Кыргызстана.

В соответствии с п. 4 ст. 32 ТК Казахстана для заключения трудового договора о работе по совместительству с другим работодателем работник представляет справку о характере и условиях труда по ос-

[1] В ТК Беларуси, Кыргызстана и России отводится отдельная глава, посвященная особенностям регулирования труда лиц, работающих по совместительству, в ТК Армении совместительству посвящена ст. 99, в ТК Казахстана нормы о совместительстве разрозненны и немногочисленны.

новному месту работы (место работы, должность, условия труда). По законодательству Кыргызстана и России справка о характере и условиях труда по основному месту работы требуется только при приеме на работу по совместительству с вредными, опасными или тяжелыми условиями труда.

Все трудовые кодексы государств – членов ЕАЭС устанавливают сходные правила об ограничении рабочего времени при работе по совместительству. ТК Армении в п. 5 ст. 139 устанавливает максимальный период работы по нескольким трудовым договорам: продолжительность рабочего времени (включая перерывы для отдыха и питания) лица, работающего у разных работодателей или у одного работодателя по двум и более трудовым договорам, не может превышать 12 часов ежедневно. В соответствии со ст. 345 ТК Беларуси продолжительность рабочего времени, устанавливаемого нанимателем для работающих по совместительству, не может превышать половины нормальной продолжительности рабочего времени. Похожее правило обнаруживается в п. 3 ст. 68 ТК Казахстана: суммарная продолжительность ежедневной работы по месту основной работы и работы по совместительству не должна превышать норму продолжительности ежедневной работы (по общему правилу – 8 часов) более чем на 4 часа. ТК Кыргызстана устанавливает предел не только дневной, но и недельной нормы работы по совместительству: продолжительность рабочего времени, устанавливаемого работодателем для лиц, работающих по совместительству, не может превышать 4 часов в день и 20 часов в неделю (ст. 332). Но самую высокую степень конкретизации норм о рабочем времени совместителей демонстрирует ТК России, устанавливая в ст. 284 сразу несколько взаимосвязанных правил. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников. Таким образом, с помощью различных формулировок в вышеуказанных трудовых кодексах достигается единая цель – ограничение продолжительности рабочего времени совместителя для предоставления времени отдыха и восстановления его трудоспособности.

Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник освобожден от работы: находится в отпусках без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, предоставляемых по инициативе нанимателя (ТК Беларуси); приостановил

работу в связи с задержкой выплаты заработной платы или отстранен от работы (ТК России).

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Ежегодный оплачиваемый отпуск работников, работающих по совместительству, предоставляется одновременно с ежегодным отпуском, предоставляемым по основному месту работы. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст. 347 ТК Беларуси, п. 5 ст. 92 ТК Казахстана, ст. 334 ТК Кыргызстана, ст. 286 ТК России).

Для совместителей установлено специальное основание прекращения трудового договора – прием на работу работника, для которого эта работа будет являться основной (ст. 350 ТК Беларуси, п. 2 ст. 52 ТК Казахстана, ст. 336 ТК Кыргызстана, ст. 288 ТК России). Российский кодекс устанавливает для таких случаев гарантию – работодатель должен в письменной форме предупредить совместителя не менее чем за две недели о прекращении трудового договора.

Национальным трудовым законодательством государств – членов ЕАЭС предусматриваются особенности работы по совместительству отдельных категорий работников – педагогических, медицинских, фармацевтических, творческих и др.

Трудовой договор о дистанционной работе

Широкомасштабное развитие информационных технологий создало предпосылки для появления такой гибкой формы занятости, которая допускает исполнение работником своих трудовых обязанностей вне места расположения работодателя (вне офиса) с использованием современных информационно-коммуникационных средств. В последние годы во всем мире распространение получила так называемая дистанционная занятость (удаленная работа). К основным преимуществам данной формы организации труда относятся сокращение издержек работодателя на организацию и содержание рабочих мест; экономия времени и средств работника ввиду отсутствия транспортных проблем; удобство для работника в отношении организации рабочего времени и трудового пространства; возможность сочетания трудовых обязанностей и домашних (семейных) потребностей работника.

Новый для современной законодательной практики вид трудового договора предусмотрен пока только в трудовом законодательстве Казахстана (с февраля 2012 г.) и России (с апреля 2013 г.). В казахстанском ТК

ему посвящена всего одна статья (ст. 138), в российском – целая глава «Особенности регулирования труда дистанционных работников».

В ТК России дана достаточно подробная дефиниция понятия дистанционной работы – с указанием на два основных характерных признака.

Во-первых, это работа вне места расположения работодателя – вне производственных или административных помещений, офиса, обособленных структурных подразделений (филиалов, представительств, департаментов, цехов, отделов), стационарных рабочих мест, вне территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя. Таким образом, отсутствие контроля работодателя в отношении места выполнения трудовой функции является основополагающим критерием для отнесения сотрудника к категории дистанционных работников.

Во-вторых, дистанционная работа предполагает использование информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования для выполнения работником трудовой функции и общения с работодателем. Этот признак свидетельствует об ограниченной возможности использования такой нетипичной формы занятости, как дистанционный труд, поскольку им могут заниматься только работники интеллектуальной сферы деятельности, которым для выполнения их трудовой функции, связанной с использованием, обработкой, передачей информации, необходимы электронное оборудование и средства программного обеспечения. Вне места расположения работодателя могут работать разного рода специалисты – программисты, дизайнеры, журналисты, редакторы, корректоры, юристы, переводчики, бухгалтеры, аудиторы и другие категории работников, занимающиеся исключительно умственным трудом, результаты которого оформляются в электронной форме.

Дистанционных работников следует отличать от надомников, чей труд регламентируется трудовыми кодексами всех государств – членов ЕАЭС. В отличие от надомников, у дистанционных работников нет определенного рабочего места, и свою работу они могут выполнять не только в домашних условиях, но и в любом другом месте, где существует возможность использования Интернета. Результатом труда надомников является изготовленная ими продукция, дистанционные работники создают интеллектуальный продукт, который может быть передан по каналам электронной связи.

На дистанционных работников трудовое законодательство распространяется с учетом особенностей, обусловленных специфической формой осуществления трудового процесса вне места расположения работодателя. Одна из особенностей заключается в том, что традиционные для трудовых отношений документы могут оформляться и передаваться не на бумажных носителях, а в электронной форме. Электронный обмен документами может иметь место в следующих предусмотренных ТК

России случаях: предъявление документов при заключении трудового договора; заключение, изменение и прекращение трудового договора; ознакомление с локальными нормативными актами работодателя; подача работником письменного заявления о выдаче копий документов, связанных с работой; уведомление работника об изменении определенных сторонами условий трудового договора; извещение работника о времени начала ежегодного оплачиваемого отпуска; извещение работника о заработной плате в форме расчетного листка; ознакомление с приказами, распоряжениями работодателя; предоставление работником объяснения по требованию работодателя; предупреждение работника о предстоящем расторжении трудового договора; предупреждение работодателя о расторжении трудового договора по инициативе работника; и др.

Поскольку дистанционная работа предполагает электронное взаимодействие работника и работодателя (при помощи сети Интернет), к их электронным документам предъявляется специальное требование – они должны быть оформлены с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи. По российскому законодательству, электронная подпись – это информация в электронной форме, которая присоединена к другой информации в электронной форме (подписываемой информации) или иным образом связана с такой информацией и которая используется для определения лица, подписывающего информацию (ст. 2 Федерального закона от 6 апреля 2011 г. № 63-ФЗ «Об электронной подписи»[1]). Электронная подпись предназначена для идентификации лица, подписавшего электронный документ, и является полноценной заменой (аналогом) собственноручной подписи в случаях, предусмотренных законом.

Другое требование к электронному документообороту – работодатель и работник (лицо, поступающее на дистанционную работу) обязаны подтверждать получение электронного документа от другой стороны. Осуществляется эта обязанность также электронным способом – путем направления отправителю документа уведомления о получении электронного сообщения в срок, оговоренный трудовым договором.

Ввиду специфики трудовых отношений, складывающихся при дистанционном труде, российский законодатель предусмотрел ряд специальных, во многом нетрадиционных для трудового права правил, касающихся заключения трудового договора. Прежде всего это относится к содержанию трудового договора с дистанционным работником, которое отличается целым рядом особенностей. Во-первых, в нем должно быть указано, что это трудовой договор о дистанционной работе, поскольку именно это условие определяет специфику правового статуса работника и обусловливает применение к нему специальных норм ТК России, закрепленных в гл. 49.1. Во-вторых, в трудовом договоре

[1] СЗ РФ. 2011. № 15. Ст. 2036.

с дистанционным работником невозможно определить такое обязательное для других договоров условие, как место работы. В качестве места заключения трудового договора указывается место нахождения работодателя. В-третьих, помимо обычных условий в трудовом договоре с дистанционным работником могут предусматриваться специфические, характерные именно для данного вида трудовых отношений условия организации труда: обязанность работника использовать в работе оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, предоставленные или рекомендованные работодателем (ст. 312.2); порядок и сроки обеспечения работников материально-техническими средствами, необходимыми для выполнения трудовой функции, порядок и сроки предоставления работником отчетов о выполненной работе (ст. 312.3); сроки подтверждения стороной трудового договора получения электронного документа от другой стороны (ст. 312.1). В-четвертых, в трудовом договоре определяются порядок, размеры и сроки выплаты компенсации за использование дистанционными работниками принадлежащих им или арендованных оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации, возмещение иных расходов, например на аренду рабочего помещения, интернет-места в бизнес-центре, оплату сотовой связи, получение сертификата ключа проверки электронной подписи в удостоверяющем центре. В-пятых, уточняется порядок предоставления ежегодно оплачиваемого отпуска и иных отпусков (ст. 312.4). В-шестых, устанавливаются основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя (ст. 312.5).

Согласно ст. 319.2 ТК России трудовой договор о дистанционной работе может быть заключен в традиционной письменной форме на бумажном носителе по правилам ст. 67 ТК РФ либо в электронной форме путем обмена документами. В последнем случае работодатель должен в течение трех календарных дней со дня заключения трудового договора направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом на бумажном носителе экземпляр трудового договора. Также оформляются изменения определенных сторонами условий трудового договора. Почтовое отправление в адрес дистанционного работника оформляется заказным письмом с уведомлением о вручении адресату.

Лицо, поступающее на дистанционную работу, предъявляет работодателю те же документы, что и любой другой гражданин (паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, трудовую книжку, страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования, документы воинского учета, документы об образовании и квалификации и другие), однако в случае заключения трудового договора электронным способом эти документы также могут быть предоставлены в электронной форме (например, в виде сканированных файлов).

При необходимости работодатель может потребовать от дистанционного работника предоставления ему нотариально заверенных копий документов на бумажном носителе. В этом случае работник обязан направить работодателю почтовое отправление (заказное письмо с уведомлением) с вложением соответствующих копий документов.

В ст. 312.3 ТК России установлены особенности организации и охраны труда дистанционных работников. Ввиду того, что дистанционный работник не находится под непосредственным контролем работодателя, важным условием трудового договора становится порядок и сроки предоставления дистанционным работником отчетов о выполненной работе, требования к содержанию отчетов. Из всех обязанностей работодателя в сфере охраны труда, предусмотренных законодательством, в отношении дистанционных работников действуют только три: расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; выполнение предписаний должностных лиц, уполномоченных на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законами сроки; обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Кроме того, работодатель должен ознакомить дистанционных работников с требованиями охраны труда, если им предстоит работать с оборудованием, программно-техническими средствами и средствами защиты информации, рекомендованными или предоставленными работодателем.

Поскольку у дистанционного работника нет рабочего места в его традиционном понимании как места, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя, многие обязанности работодателя в сфере охраны труда объективно не могут быть им выполнены: например, невозможно организовать проведение специальной оценки условий труда, обеспечить контроль за состоянием условий труда на рабочем месте, принять меры по предотвращению аварийных ситуаций и т.п. Соответственно, дистанционный работник сам должен позаботиться о безопасности своей трудовой деятельности.

Особенностью дистанционной работы является самостоятельное распределение работником рабочего времени и времени отдыха, если иное не предусмотрено его трудовым договором (ст. 312.4 ТК России). Дистанционный работник по своему усмотрению определят рабочие и выходные дни, начало и окончание рабочего дня, продолжительность перерывов в работе. В этой связи у работодателя отпадает необходимость ведения учета рабочего времени и заполнения табеля рабочего времени на дистанционного работника. Соответственно, в отношении дистанционного работника, самостоятельно определяющего режим

рабочего времени и времени отдыха, не действует требование о повышенной оплате труда за работу в ночное и сверхурочное время, работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Трудовой договор с дистанционным работником, исходя из правила ч. 3 ст. 312.1 ТК России, может быть прекращен как по общим основаниям, установленным кодексом, так и по дополнительным основаниям, предусмотренным в самом трудовом договоре (ст. 312.5 ТК РФ). Поскольку традиционные основания увольнения за нарушение трудовой дисциплины, как правило, неприменимы к дистанционному работнику, законодатель позволяет работодателю указать в трудовом договоре причины, которые могут послужить поводом для прекращения трудовых отношений. В качестве оснований расторжения трудового договора могут быть установлены, например, такие противоправные действия, как нарушение порядка или сроков предоставления дистанционным работником отчета о выполненной работе, неиспользование или неправильное использование в работе средств защиты информации, предоставленных или рекомендованных работодателем.

Таким образом, статус дистанционного работника предполагает, с одной стороны, усиление договорных начал в установлении условий труда, с другой – отход от трудоправовых традиций, сложившихся в советские времена, таких как контроль работодателя за соблюдением режима труда, установление оснований прекращения трудового договора исключительно в централизованном порядке, ведение трудовой книжки и др. Все это свидетельствует о вхождении в практику организации труда гибких форм занятости, предполагающих бо́льшую по сравнению с традиционными трудовыми отношениями степень свободы субъектов.

§ 3. Заключение трудового договора. Порядок приема на работу

Все трудовые кодексы государств – членов ЕАЭС предусматривают минимальный возраст, с которого допускается заключение трудового договора: по общему правилу, с шестнадцати лет, но существует целый ряд исключений из этого правила.

Например, ст. 63 ТК России допускает прием на работу с более раннего возраста, но при соблюдении некоторых условий. Лица, получившие общее образование или получающие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения

образовательной программы. С лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, заключать трудовой договор можно только с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства и только в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках – для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа. Аналогичные правила содержатся в ст. 31 ТК Казахстана.

Несколько по-иному сформулированы нормы ст. 18 ТК Кыргызстана. Принимать на работу лиц, достигших возраста 15 лет, разрешается в исключительных случаях, по согласованию с представительным органом работников организации либо уполномоченным государственным органом в сфере труда. Учащиеся, достигшие 14 лет, могут заключать трудовой договор с письменного согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) или органа опеки и попечительства, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения. Согласие родителей (опекуна, попечителя) дается в письменной форме (заявление), при этом родители (опекун, попечитель) наряду с несовершеннолетним подписывают трудовой договор.

Согласно ст. 272 ТК Беларуси разрешается заключение трудового договора с лицами, достигшими четырнадцати лет, при соблюдении ряда условий:

1) наличие письменного согласия одного из родителей (усыновителей, попечителей);

2) только для выполнения легкой работы или занятия профессиональным спортом, которые не являются вредными для его здоровья и развития;

3) работа не препятствуют получению общего среднего, профессионально-технического и среднего специального образования.

По трудовому законодательству Армении запрещается заключение трудового договора с гражданами, не достигшими четырнадцатилетнего возраста, или их привлечение к труду. Несовершеннолетние граждане в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет могут работать по трудовому договору с письменного согласия одного из родителей, усыновителя или попечителя (ст. 17 ТК Армении).

Трудовые кодексы государств – членов ЕАЭС в целях реализации защитной функции трудового права устанавливают ряд гарантий при заключении трудового договора, направленных на поддержку более слабого субъекта трудового права.

1. Запрещается необоснованный отказ в приеме на работу (ст. 64 ТК России, ст. 16 ТК Беларуси, ст. 59 ТК Кыргызстана). Необоснованный отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке. ТК Казахстана несколько по-иному формулирует гарантию: запрещается нарушение равенства прав и возможностей при заключении трудового договора. Беременность, наличие детей в возрасте до трех лет, несовершеннолетие, инвалидность не могут ограничивать право заключения трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом (ст. 15 ТК).

Трудовые кодексы государств – членов ЕАЭС не дают определения понятию «необоснованный отказ», но из текста соответствующих статей можно понять, что это, прежде всего, отказ по дискриминационным мотивам. Так, ст. 64 ТК России устанавливает правило: какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), 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, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами. Например, во всех государствах ЕАЭС в законодательном порядке установлены ограничения при приеме на работу с вредными и опасными условиями труда женщин и несовершеннолетних. ТК Кыргызстана и Беларуси устанавливают ограничение совместной работы родственников в государственных организациях: им запрещается совместная работа, если она связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного другому. Ограничения и запреты могут быть связаны с гражданством, наличием судимости, дисквалификацией, замещением в прошлом государственных или муниципальных должностей и другими обстоятельствами.

В ТК Кыргызстана и Беларуси правило о необоснованном отказе в приеме на работу установлено лишь для отдельных категорий граждан. Согласно ст. 59 ТК Кыргызстана это: 1) направленные на работу государственной службой занятости в счет квотирования рабочих мест; 2) письменно приглашенные на работу; 3) прибывшие на работу в соответствии с заявкой работодателя или заключенным с ним договором после окончания учебного заведения. Только в этих случаях по требованию гражданина работодатель обязан известить его о мотивах отказа в письменной форме не позднее 3 дней после обращения. Еще одна специальная гарантия установлена в ст. 305 ТК Кыргызстана для

женщин: запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Дополнительные гарантии при приеме на работу отдельных категорий работников предусматривает ст. 295 ТК Кыргызстана: работодатель обязан принимать на работу лиц в возрасте до 18 лет, особо нуждающихся в социальной защите (выпускников детских домов, сирот и детей, оставшихся без попечения родителей и других), направляемых соответствующими государственными органами в порядке трудоустройства, в счет установленной квоты. Такая же гарантия установлена для лиц с ограниченными возможностями здоровья в ст. 316 ТК Кыргызстана.

В ст. 16 ТК Беларуси также правило сформулировано применительно к отдельным категориям лиц. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора с гражданами: 1) направленными на работу органом по труду, занятости и социальной защите в счет брони, а также с лицами, обязанными возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении, и направленными органами по труду, занятости и социальной защите в организации, включенные в специальный перечень; 2) письменно приглашенными на работу в порядке перевода от одного нанимателя к другому по согласованию между ними, в течение одного месяца со дня выдачи письменного приглашения, если стороны не договорились об ином; 3) прибывшими по направлению на работу после завершения обучения в государственном учреждении образования, организации, реализующей образовательные программы послевузовского образования; 4) имеющими право на заключение трудового договора на основании коллективного договора, соглашения; 5) прибывшими на работу по распределению после завершения обучения в государственном учреждении образования; 6) женщинами по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до трех лет, а одиноким матерям – с наличием ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида – до восемнадцати лет); 7) военнослужащими срочной военной службы, уволенными из Вооруженных Сил, других войск и воинских формирований Республики Беларусь и направленными на работу в счет брони для предоставления первого рабочего места; 8) уволенными с альтернативной службы и направленными на работу в счет брони для предоставления первого рабочего места.

Представляется, что такой усеченный вариант гарантии (только для отдельных категорий граждан) не соответствует важнейшему принципу недопущения дискриминации в области труда и занятий, провозглашенному в Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (принята в Женеве 18 июня 1998 г.)[1]. Надо сказать,

[1] Международная организация труда. Конвенции, документы, материалы: справочное пособие. М., 2007. С. 536, 537.

что в Беларуси ситуацию в какой-то мере исправляет Верховный Суд, разъясняя, что судам необходимо иметь в виду, что в соответствии со ст. 60 Конституции Республики Беларусь в суд об оспаривании отказа нанимателя в заключении трудового договора вправе обращаться не только граждане, перечисленные в ст. 16 ТК, но и другие лица, которые считают отказ в приеме на работу необоснованным. Такие дела подлежат рассмотрению судом в порядке искового производства. Признав незаконным отказ в приеме на работу, суд выносит решение, обязывающее нанимателя заключить трудовой договор, и устанавливает срок исполнения решения. Решение суда о возложении на нанимателя обязанности заключить трудовой договор не может затрагивать содержание и условия трудового договора, которые в силу ст. 19 ТК определяются соглашением сторон с соблюдением требований, предусмотренных законодательством о труде[1].

2. В целях пресечения злоупотреблений со стороны работодателей при оформлении отношений, возникающих по поводу использования труда гражданина, ТК Армении, Кыргызстана и Беларуси устанавливают гарантию для лиц, выполняющих работу на основании гражданско-правового договора, которая заключается в признании трудовых отношений и, соответственно, применении положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. В России признавать отношения трудовыми кроме самого работодателя могут надзорный орган (Государственная инспекция труда) и суд, причем неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений (ст. 19.1 ТК). Это правило, по сути, означает закрепление презумпции существования трудовых отношений в спорных случаях. В Армении (п. 6 ст. 7 ТК), Кыргызстане (ст. 6 ТК) только суд может установить, что гражданско-правовым договором фактически регулируются трудовые отношения между работодателем и работником.

По законодательству России в случае признания отношений трудовыми такие трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по гражданско-правовому договору, к исполнению предусмотренных указанным договором обязанностей.

3. Традиционно еще с советских времен в ТК устанавливается правило, направленное на защиту трудовых прав работников при наруше-

[1] Пункт 4 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2001. № 39. 6/277.

нии работодателем правил приема на работу. Фактическое допущение к работе без надлежащего оформления трудового договора с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя считается заключением трудового договора по ТК Беларуси (ст. 25), ТК Казахстана (ст. 33), Кыргызстана (ст. 57), России (ст. 67). В этом случае трудовые отношения считаются возникшими с того дня, когда работник приступил к работе.

Статья 67.1 ТК России устанавливает правовые последствия фактического допущения к работе не уполномоченным на это лицом: если физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, и работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (заключить с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому физическому лицу фактически отработанное им время (выполненную работу). На практике возникает проблема определения размера такого вознаграждения в отсутствие письменного договора.

В ТК Армении подобная правовая конструкция отсутствует, более того, согласно ст. 102 работа, которая выполняется без заключения трудового договора, несмотря на наличие признаков трудового договора, считается незаконной. Допустившие выполнение незаконных работ работодатели или их представители несут ответственность, а также компенсируют лицам, выполняющим такую работу, ущерб, причиненный в ходе выполнения такой работы не по вине работника.

Все трудовые кодексы государств – членов ЕАЭС устанавливают письменную форму трудового договора, требуют его составления в двух экземплярах, один из которых передается работнику, другой хранится у работодателя. В 2013 г. в ТК России впервые был предусмотрен новый инновационный способ заключения трудового договора в отношении дистанционных работников – путем обмена электронными документами с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи. Тем не менее и при таком способе требуется последующее оформление трудовых отношений в традиционной письменной форме: работодатель обязан не позднее трех календарных дней со дня заключения трудового договора в электронной форме направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленный надлежащим образом экземпляр данного трудового договора на бумажном носителе (ст. 312.2 ТК России).

В отдельных случаях требуется регистрация трудовых договоров. Например, согласно ст. 85 ТК Армении трудовой договор в день его подписания регистрируется в журнале регистрации трудовых договоров

работодателя[1]. По ТК Беларуси заключенный трудовой договор с домашним работником должен быть зарегистрирован в местном исполнительном и распорядительном органе первичного территориального уровня не позднее семи дней после подписания его сторонами (ст. 309). В соответствии со ст. 303 ТК России работодатель – физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем (вступающее в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства), обязан в уведомительном порядке зарегистрировать трудовой договор с работником в органе местного самоуправления по месту своего жительства (в соответствии с регистрацией). В таком же порядке подлежит регистрации факт прекращения трудового договора. В случае смерти работодателя – физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, или отсутствия сведений о месте его пребывания в течение двух месяцев, иных случаях, не позволяющих продолжать трудовые отношения и исключающих возможность регистрации факта прекращения трудового договора самим работодателем, работник имеет право в течение одного месяца обратиться в орган местного самоуправления, в котором был зарегистрирован трудовой договор, для регистрации факта прекращения этого трудового договора (ст. 307 ТК России).

По общим правилам, трудовой договор вступает в силу с момента его подписания работником и работодателем, если иное не оговорено в самом договоре. На основании заключенного трудового договора прием работника на работу оформляется актом работодателя (приказом, распоряжением, постановлением), который объявляется работнику под расписку. Работодатель обязан также ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором, соглашениями, проинструктировать работника по охране труда, в соответствии с установленным порядком завести (заполнить) на работника трудовую книжку. Трудовая книжка является основным, но не единственным документом, подтверждающим трудовой стаж работника. Так, согласно ст. 32 ТК Казахстана для заключения трудового договора необходим документ, подтверждающий трудовую деятельность работника, к числу которых помимо трудовой книжки относятся следующие документы: трудовой договор с отметкой работодателя о дате и основании его прекращения; выписки из актов работодателя, подтверждающих возникновение и прекращение трудовых отношений на основе заключения и прекращения трудового договора; выписки из ведомости выдачи заработной платы работникам; послужной список (перечень сведений

[1] Порядок регистрации трудового договора, форма журнала регистрации и порядок его ведения и хранения устанавливаются Правительством Республики Армения.

о работе, трудовой деятельности работника), подписанный работодателем, заверенный печатью организации (при ее наличии); выписки из единого накопительного пенсионного фонда о перечисленных обязательных пенсионных взносах; сведения из Государственного фонда социального страхования о произведенных социальных отчислениях; архивная справка, содержащая сведения о трудовой деятельности работника (ст. 35 ТК Казахстана).

Российский законодатель также начал постепенно отказываться от традиции ведения трудовых книжек на всех работников (ст. 309, 312.2 ТК). В одних случаях установлен прямой запрет производить записи в трудовых книжках работников и оформлять трудовые книжки работникам, принимаемым на работу впервые (в отношении работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями), в других – право сторон при наличии соглашения отказаться от оформления трудовой книжки (применительно к дистанционным работникам). В подобных случаях документом, подтверждающим период работы, является трудовой договор, заключенный в письменной форме.

Более гибкий механизм правового регулирования демонстрирует ТК Кыргызстана. Согласно ст. 357 устанавливается не запрет и не обязанность, а право работодателя – физического лица, зарегистрированного в качестве индивидуального предпринимателя и имеющего печать, производить записи в трудовых книжках работников, а также оформлять трудовые книжки на работников, принимаемых на работу впервые. Документом, подтверждающим время работы у работодателя – физического лица, является письменный трудовой договор или запись в трудовой книжке.

В ТК Казахстана имеется еще одно исключение из правил об оформлении приема на работу: издание акта о приеме на работу либо о прекращении трудовых отношений с домашним работником[1] и внесение сведений о его работе в трудовую книжку работодателем не производятся (ст. 136). Еще одна особенность казахстанского трудового законодательства заключается в том, что оно предусматривает возможность возникновения трудовых отношений руководителя организации без заключения трудового договора. Согласно п. 2 ст. 140 ТК Казахстана в случае, если единственный учредитель (участник, акционер) является единоличным исполнительным органом юридического лица, то трудовой договор не заключается. Трудовые отношения оформляются актом работодателя о приеме на работу, который должен содержать трудовую функцию, срок осуществления трудовой деятельности, дату на-

[1] Домашними работниками признаются работники, выполняющие работы (оказывающие услуги) у работодателей – физических лиц в домашнем хозяйстве, которое ведется одним или несколькими членами семьи, если работы (услуги) выполняются (оказываются) не в целях извлечения дохода работодателем и (или) для работодателя.

чала работы, место выполнения работы, а также размер и иные условия оплаты труда. Представляется, что это рациональное решение вопроса, поскольку в правоприменительной практике до сих пор остается открытым вопрос, кто должен заключать трудовой договор с руководителем организации от имени работодателя, если в качестве его представителя выступает единственный учредитель данного юридического лица. В России органы исполнительной власти (Минздравсоцразвития, Роструд) высказали точку зрения, что с генеральным директором, являющимся единственным участником (акционером) либо единственным собственником имущества предприятия, трудовой договор заключать не следует, а судебная практика придерживается противоположной позиции, исходя из того, что на руководителей организации распространяется действие Трудового кодекса, а значит, заключение трудового договора обязательно[1].

ТК Беларуси, Казахстана и Кыргызстана содержат правовую конструкцию недействительности трудового договора, позаимствованную из гражданского законодательства. Согласно ст. 22 ТК Беларуси трудовой договор признается недействительным в случаях его заключения:

1) под влиянием обмана, насилия, угрозы, а также если он заключен на крайне невыгодных для работника условиях вследствие стечения тяжелых обстоятельств;

2) без намерения создать юридические последствия (мнимый трудовой договор);

3) с гражданином, признанным недееспособным вследствие душевной болезни или слабоумия;

4) с лицом моложе четырнадцати лет;

5) с лицом, достигшим четырнадцати лет, без письменного согласия одного из родителей (усыновителя, попечителя).

Аналогичная норма содержится в ст. 60 ТК Кыргызстана, в ней указаны первые три из вышеперечисленных оснований признания трудового договора недействительным с добавлением еще одного случая – в Кыргызстане может быть признан недействительным также трудовой договор с лицом, не способным понимать значение своих действий. Кыргызский кодекс уточняет: признание договора недействительным не влечет за собой утрату работником права на ежегодный отпуск, денежную компенсацию за неиспользованные дни отпуска при увольнении, включение отработанного периода времени в страховой стаж и иные льготы.

ТК Казахстана также допускает возможность признания трудового договора недействительным, при этом уточняет, что если это произошло по вине работодателя, то оно не влечет за собой утраты бывшим работником права на оплату труда, компенсационную выплату за неис-

[1] См. подр.: *Кузнецова П.* Нужно ли заключать трудовой договор с руководителем организации // Трудовое право. 2011. № 4. С. 75–80.

пользованные дни оплачиваемого ежегодного трудового отпуска, иные выплаты и льготы (п. 4 ст. 33).

ТК Кыргызстана (ст. 57), России (ст. 61) предусматривают возможность аннулирования трудового договора, в случае если работник не приступил к работе в установленный срок (ТК Кыргызстана уточняет: без уважительных причин, по ТК России причины невыхода на работу значения не имеют).

§ 4. Изменение трудового договора

Все ТК государств – членов ЕАЭС используют формулировку изменение трудового договора», но не дают ее легального определения. В литературе представлены различные точки зрения на содержание данного понятия. К. Л. Томашевский под изменением трудового договора понимает изменение условий трудового договора и изменение нанимателя-юридического лица при его реорганизации, смене собственника его имущества[1]. Ю. В. Пенов говорит о необходимости различать изменение условий трудового договора (фактического содержания трудового договора) и изменение реквизитов трудового договора (изменение наименования сторон, юридического адреса работодателя, банковских реквизитов сторон и т.п.). Во втором случае, по мнению автора, происходит изменение трудового договора как документа[2]. Как верно отмечают М. В. и А. М. Лушниковы, квалифицирующими признаками изменений трудового договора является то, что при таком изменении сохраняется юридическая сущность прежнего правоотношения, но при этом происходит изменение либо содержания (условий) договора, либо субъекта договора – работодателя[3].

Большинство ТК государств – членов ЕАЭС отводят нормам об изменении трудового договора отдельную главу[4] (гл. 14 ТК Армении, гл. 3 ТК Беларуси, гл. 8 ТК Кыргызстана, гл. 12 ТК России), и только ТК Казахстана в рамках главы «Трудовой договор» выделяет ст. 38–47 для регламентации вопросов, касающихся изменения трудового договора.

Все ТК предусматривают как минимум три варианта изменений трудового договора: перевод, перемещение и изменение условий трудового договора по установленным в законе причинам. Некоторые кодексы

---

[1] *Томашевский К. Л.* Изменение трудового договора и условий труда. Сравнительный анализ законодательства России, Беларуси, других стран СНГ и Западной Европы. М.: Изд-во деловой и учеб. лит., 2005. С. 72.

[2] Курс российского трудового права. Т. 3. Трудовой договор / науч. ред. тома Е. Б. Хохлов. СПб.: Юридический центр Пресс, 2007. С. 439.

[3] *Лушникова М. В., Лушников А. М.* Курс трудового права: учебник. В 2 т. Т. 2. Трудовые права в системе прав человека. Индивидуальное трудовое право. М.: ТК Велби; Проспект, 2004. С. 138.

[4] В ТК Армении она называется «Выполнение трудового договора».

к изменениям трудового договора относят и другие правовые явления, включая их в соответствующую главу ТК: 1) смену собственника имущества организации, изменение подведомственности организации, ее реорганизацию, изменение типа государственного или муниципального учреждения (ст. 75 ТК России, ст. 77 ТК Кыргызстана); 2) отстранение от работы (ст. 76 ТК России, ст. 76 ТК Кыргызстана). В первом случае правильнее говорить об изменении трудового договора как документа, а не как соглашения (может смениться наименование работодателя в части указания организационно-правовой формы юридического лица либо произойти замена стороны трудового договора – работодателя при реорганизации), во втором случае речь идет скорее о приостановлении трудового договора, чем о его изменении, о чем неоднократно писал Л. Ю. Бугров[1].

В ст. 72 ТК России установлено общее правило: изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по письменному соглашению сторон трудового договора. ТК Казахстана вносит ряд уточнений, определяющих договорный порядок корректировки содержания трудового договора: внесение изменений и дополнений в трудовой договор, в том числе при переводе на другую работу, осуществляется сторонами в письменной форме в виде дополнительного соглашения. Уведомление об изменении условий трудового договора подается одной из сторон трудового договора и рассматривается другой стороной в течение пяти рабочих дней со дня его подачи. Сторона, получившая уведомление об изменении условий трудового договора, в том числе при переводе на другую работу, обязана в установленный в настоящей статье срок сообщить другой стороне о принятом решении (ст. 33 ТК Казахстана). В трудовых кодексах других государств – членов ЕАЭС порядок изменения трудового договора регламентируется применительно к отдельным его видам.

Перевод – это самый значительный вид изменения трудового договора, поэтому все кодексы государств – членов ЕАЭС устанавливают правило о том, что переводы (как постоянные, так и временные) допускаются только с согласия работника, иной порядок может быть установлен в исключительных случаях и только законом. Отказ работника от перевода не влечет для него каких-либо негативных правовых последствий в виде увольнения или привлечения к дисциплинарной ответственности. Не допускается перевод работника на другую работу при наличии противопоказаний по состоянию здоровья, подтвержденных медицинским заключением.

Переводы имеют многогранное значение: это и механизм рациональной расстановки кадров, и средство предотвращения увольнения

[1] См., напр.: *Бугров Л. Ю.* Трудовой договор в России и за рубежом: монография. С. 331.

работников, и форма трудоустройства лиц, нуждающихся по состоянию здоровья в перемене вида деятельности, и способ решения производственных проблем работодателя.

Само понятие перевода, сформулированное путем перечисления юридических ситуаций, сопряженных с изменениями каких-либо элементов трудового договора, существенным образом отличается в кодексах государств – членов ЕАЭС. Так, ст. 69 ТК Кыргызстана под переводом понимает изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора. В соответствии со ст. 72.1 ТК России перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Согласно ст. 30 ТК Беларуси переводом признается поручение нанимателем работнику работы по другой профессии, специальности, квалификации, должности по сравнению с обусловленными в трудовом договоре, а также поручение работы у другого нанимателя либо в другой местности (за исключением служебной командировки). Самое развернутое определение понятия «перевод» дает ст. 38 ТК Казахстана посредством перечисления правовых явлений, подпадающих под это понятие. Переводом работника на другую работу является:

1) изменение работы (трудовой функции) работника, то есть выполнение работы по другой должности, специальности, профессии, квалификации;

2) поручение иной работы, при выполнении которой изменяются условия труда (размер заработной платы, режим рабочего времени и времени отдыха, льготы и другие условия), обусловленные трудовым договором;

3) перевод в обособленное структурное подразделение работодателя;

4) перевод в другую местность вместе с работодателем[1].

ТК Беларуси в дефиницию понятия «перевод» включает важное уточнение: изменение в соответствии с законодательством наименования профессии, должности переводом не является. Согласно ст. 45 ТК Казахстана изменение наименования должности (работы) работника, структурного подразделения, изменение структуры управления, не влекущие для работника изменения условий труда, могут осуществляться работодателем без согласия работника.

---

[1] Следует заметить, что в литературе негативно оценивается включение в понятие «перевод» перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Так, Л. Ю. Бугров пишет о том, что «нет достаточных оснований для того, чтобы изменение местности вместе с работодателем оценивать как перевод на другую работу» (*Бугров Л. Ю.* Трудовой договор в России и за рубежом. С. 350).

Кодексы устанавливают гарантию стабильности трудовых отношений, запрещая работодателям требовать от работника выполнения работ, не предусмотренных трудовым договором (ст. 104 ТК Армении, ст. 20 ТК Беларуси, ст. 56 ТК Кыргызстана, ст. 60 ТК России), однако законами могут устанавливаться исключения из этого правила.

Без согласия работника допускаются только временные переводы на другую (не обусловленную трудовым договором) работу и только в определенных законодательством случаях:

- в чрезвычайных непредвиденных ситуациях – в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части – на срок до одного месяца (ст. 72.2 ТК России). Аналогичное правило предусмотрено в ст. 106 ТК Армении, а также в ст. 33 ТК Беларуси и ст. 72 ТК Кыргызстана, в которых перечисленные чрезвычайные обстоятельства охватываются понятием «производственная необходимость»;
- в случае производственной необходимости, в том числе временного замещения отсутствующего работника – на срок до трех месяцев в течение календарного года (ст. 41 ТК Казахстана);
- в случае простоя – на весь период простоя (ст. 42 ТК Казахстана, ст. 73 ТК Кыргызстана);

Очевидно, что временные переводы, осуществляемые без согласия работника, – это проявление работодательской власти, основанной на таком признаке трудового договора, как подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка. Соответственно, отказ работника от выполнения работы при переводе, совершенном с соблюдением закона, признается нарушением трудовой дисциплины, о чем свидетельствует судебная практика[1].

При временных переводах без согласия работников оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Особый случай перевода без согласия работника предусматривает ст. 30 ТК Беларуси: работники, обязанные возмещать расходы по содержанию детей, находящихся на государственном обеспечении, за ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей, нарушение трудовой дисциплины могут быть переведены нанимателем с согласия органа по труду, занятости и социальной защите на другую работу. По сути, такой

[1] Пункт 19 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // БВС РФ. 2004. № 6.

перевод представляет собой дисциплинарное взыскание и противоречит международным нормам о запрещении принудительного труда. В качестве исторической справки следует заметить, что действовавшие в советский период КЗоТы государств – членов ЕАЭС предусматривали временные переводы на нижеоплачиваемую работу или смещение на низшую должность за нарушение трудовой дисциплины. Но в дальнейшем законодатели отказались от данной меры дисциплинарного взыскания, поскольку ее применение противоречило Конвенции МОТ № 105 «Об упразднении принудительного труда» (1957), согласно которой каждый член Международной организации труда, ратифицирующий настоящую Конвенцию, обязуется упразднить принудительный или обязательный труд и не прибегать к какой-либо его форме в качестве средства поддержания трудовой дисциплины.

Специфической разновидностью переводов являются переводы по состоянию здоровья, обязательные для работодателя. В соответствии со ст. 74 ТК России работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья. При невозможности такого перевода (ввиду отказа работника или отсутствия подходящей вакансии) трудовой договор с работником прекращается. Аналогичные правила, но с некоторыми модификациями, содержатся в ст. 30 ТК Беларуси, ст. 43 ТК Казахстана, ст. 75 ТК Кыргызстана.

Еще один случай перевода по требованию работника – это временные переводы беременных женщин. Работодатель на основании медицинского заключения обязан перевести беременную женщину на другую работу, исключающую воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, с сохранением средней заработной платы (п. 3 ст. 58 ТК Армении, ст. 44 ТК Казахстана, ст. 306 ТК Кыргызстана, ст. 264 ТК Беларуси, ст. 54 ТК России). До предоставления беременной женщине другой работы она подлежит освобождению от выполнения работы с сохранением средней заработной платы. Однако ТК Казахстана содержит ограничение следующего рода: в случае отказа беременной женщины от предложенного работодателем перевода на другую работу она подлежит освобождению от выполнения противопоказанной работы без сохранения заработной платы до предоставления отпуска по беременности и родам.

Дополнительные гарантии для лиц с ограниченными возможностями здоровья устанавливает ст. 318 ТК Кыргызстана: не допускается перевод таких работников на другую работу без их согласия по мотивам инвалидности, за исключением случаев, когда по медицинскому заключению состояние здоровья препятствует выполнению профессиональных обязанностей либо угрожает здоровью и безопасности труда. Аналогичное правило закреплено в ст. 283 ТК Беларуси.

Кроме внутренних переводов (у того же работодателя) существуют и внешние переводы – к другому работодателю. По просьбе или с согласия работника может быть осуществлен перевод на постоянную работу к другому работодателю с прекращением трудового договора по прежнему месту работы. Однако в условиях инновационной экономики для обеспечения мобильности персонала в рамках кластеров, транснациональных корпораций, группы компаний, актуальным становится вопрос именно временных переводов, и не только внутри компании, но и за ее пределами.

Оригинальная конструкция временного перевода к другому работодателю в форме прикомандирования предусмотрена ст. 40 ТК Казахстана, согласно которой *прикомандирование* – это выполнение работником (прикомандированным) работы по определенной специальности, квалификации или должности (трудовой функции), обусловленной трудовым договором, либо по другой должности, специальности, квалификации *у другого юридического лица*. В зарубежной практике это явление получило название «секондмент» (от англ. *secondment* – командирование) и означает временный перевод к другому работодателю при сохранении трудовых отношений с основным (первоначальным) работодателем. За рубежом секондмент рассматривается, в первую очередь, как инструмент развития персонала, эффективное средство обучения и стажировки работников. Полагаем, что временное прикомандирование может широко использоваться и в других целях, а именно для обеспечения мобильности персонала, для разработки новых или совершенствования действующих бизнес-процессов, а также в качестве механизма, способствующего повышению устойчивости предприятий в период экономической нестабильности.

ТК Казахстана устанавливает ограничения, допуская прикомандирование работников только в следующих случаях:

1) в юридическое лицо, акции (доля участия) которого прямо или косвенно принадлежат юридическому лицу, из которого прикомандирован работник;

2) в юридическое лицо, которому прямо или косвенно принадлежат голосующие акции (доли участия) юридического лица, из которого прикомандирован работник.

Перечень должностей и численность прикомандированных работников устанавливаются письменным соглашением между юридическими лицами в зависимости от целей прикомандирования. Условия, порядок и срок прикомандирования работника определяются соглашением, которое подписывается между юридическими лицами и прикомандированным работником. За прикомандированным работником сохраняется место работы (должность) у работодателя, который осуществляет прикомандирование.

Прикомандирование допускается только с письменного согласия сторон трудового договора путем подписания дополнительного соглашения к трудовому договору с указанием места выполнения работы на период прикомандирования. По окончании срока прикомандирования работодатель обязуется предоставить работнику место работы (должность), которые работник занимал до прикомандирования.

Похожее на прикомандирование правило содержится в ст. 33 ТК Беларуси и ст. 72 ТК Кыргызстана: в случае производственной необходимости работодатель имеет право перевести работника на работу к другому работодателю. Согласно ст. 73 ТК Кыргызстана в связи с простоем допускается временный перевод работника к другому работодателю без согласия работника – на срок до 1 месяца, а с согласия работника – на все время простоя.

В России некоторым аналогом прикомандирования можно считать схему предоставления персонала частными агентствами занятости, легализованную Федеральным законом от 5 мая 1014 г. № 116-ФЗ. Этим законом в ТК РФ введена новая гл. 53.1 «Особенности регулирования труда работников, временно направляемых работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)», разрешающая частным агентствам занятости направлять своих работников с их согласия к другому физическому или юридическому лицу (которое является в данных отношениях принимающей стороной) для выполнения работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем указанных физического или юридического лица. Однако на сегодняшний день таким правом наделены только частные агентства занятости, поэтому актуальным остается вопрос о наделении иных работодателей аналогичными полномочиями[1]. В настоящее время временные переводы к другому работодателю на срок, не превышающий одного года, допускаются только в отношении спортсменов (ст. 348.4 ТК России). На период временного перевода работодатель по месту временной работы заключает со спортсменом срочный трудовой договор, а действие первоначально заключенного трудового договора приостанавливается.

Итак, многообразие видов переводов дает повод классифицировать их по разным основаниям:

а) по продолжительности – постоянные и временные;

б) по месту – у того же работодателя, к другому работодателю, вместе с работодателем в другую местность;

---

[1] О целесообразности введения соответствующей правовой конструкции в российское трудовое законодательство см.: *Головина С. Ю.* О некоторых тенденциях развития трудового права России в современных экономических условиях // Пятый Пермский конгресс ученых-юристов (г. Пермь, 24–25 октября 2014 г.). Избранные материалы. М.: Статут, 2015. С. 313, 314.

в) по способу – с согласия работника и без согласия работника;

г) по волеизъявлению – по инициативе работодателя, по инициативе работника, по требованию закона.

Перемещение не считается существенным изменением трудового договора, поэтому допускается без согласия работника[1]. Перемещением признается поручение работнику прежней работы на новом рабочем месте как в том же, так и другом структурном подразделении, за исключением обособленного, на другом механизме или агрегате, но в пределах специальности, квалификации или должности с сохранением условий труда, обусловленных трудовым договором (ст. 31 ТК Беларуси). Аналогичное правило содержится в ст. 72.1 ТК России и ст. 45 ТК Казахстана, ст. 70 ТК Кыргызстана. Выделяется три разновидности перемещения: с одного рабочего места на другое, из одного структурного подразделения в другое, с одного механизма или агрегата на другой. Таким образом, перемещение привязано к категории «рабочее место».

Интересной представляется позиция Л. Ю. Бугрова, который не считает, что перемещение само по себе может рассматриваться как изменение трудового договора, поскольку по российскому законодательству перемещение на другое рабочее место, в другое подразделение возможно только в тех случаях, когда конкретное рабочее место и подразделение не зафиксированы как условие трудового договора[2].

Однако законодатель счел нужным уточнить правила о перемещении, закрепив некоторые гарантии для работников. Основное требование к перемещению: оно не должно влечь за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора. Так, согласно ч. 1 ст. 72.1 ТК России перемещение из одного структурного подразделения в другое квалифицируется как перевод, если структурное подразделение было указано в трудовом договоре. Как и при переводе, при перемещении выполнение работы не должно быть противопоказано работнику по состоянию здоровья. В отличие от российского закона, ТК Беларуси и Кыргызстана устанавливают дополнительную гарантию: перемещение должно быть обосновано производственными, организационными или экономическими причинами.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора (по терминологии ТК Беларуси и Кыргызстана – «существенных условий труда»[3]) не требует согласия работника, но все ТК государств – членов

---

[1] Не все кодексы одинаково регламентируют этот вопрос. К примеру, в соответствии с ч. 2 ст. 70 ТК Кыргызстана перемещение не производится без согласия работника.

[2] *Бугров Л. Ю.* Трудовой договор в России за рубежом: монография. С. 328, 329.

[3] К существенным условиям труда ст. 32 ТК Беларуси относит системы оплаты труда, режим рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, гарантии, размеры оплаты труда, а также другие условия, устанавливаемые в соответствии с кодексом.

ЕАЭС ставят возможность работодателя в одностороннем порядке изменять условия трудового договора (кроме трудовой функции) в зависимость от наличия определенных обстоятельств, перечень которых весьма различается. Наиболее консервативен российский законодатель – он называет только причины, связанные с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 73 ТК России). В ТК Кыргызстана изменение существенных условий труда допускается по причинам, связанным с изменениями в технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ, продукции, услуг (ст. 71 ТК). ТК Беларуси устанавливает право нанимателя изменить существенные условия труда в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами (ст. 32 ТК). В соответствии со ст. 46 ТК Казахстана допускается изменение условий труда работника в связи с изменениями в организации производства, связанными с реорганизацией или изменением экономических, технологических условий, условий организации труда и (или) сокращением объема работ у работодателя. Дальше всех идет законодатель Армении, устанавливая правило, согласно которому работодатель имеет право изменять условия трудового договора в случае изменения объемов производства, экономических, технологических условий, условий организации труда, а также в других случаях, обусловленных производственной необходимостью (ст. 105 ТК). Как видим, в ТК Армении перечень обстоятельств, которые могут явиться причиной одностороннего изменения условий трудового договора, открытый, что дает работодателю свободу принятия решения, исходя исключительно из собственных интересов и потребностей. Правда, применительно к некоторым условиям трудового договора эти правила не применяются. К примеру, в соответствии с п. 3 ст. 105 ТК Армении условия оплаты труда могут быть изменены работодателем без письменного согласия работника только законом или в случаях изменения условий оплаты труда по коллективному договору.

О предстоящих изменениях условий трудового договора (существенных условий труда) работодатель обязан заранее предупредить работника: по ст. 74 российского ТК – не позднее чем за два месяца, по ст. 32 ТК Беларуси и ст. 71 ТК Кыргызстана – не позднее чем за один месяц; по ст. 46 ТК Казахстана – не позднее чем за пятнадцать календарных дней, если трудовым, коллективным договорами не предусмотрен более длительный срок уведомления. Трудовой кодекс Армении не устанавливает соответствующей обязанности работодателя. Существуют исключения из общих правил о сроках предупреждения. Так, в соответствии с ТК России об изменении определенных сторонами условий трудового договора работодатель – физическое лицо в письменной форме предупреждает работника не менее чем за 14 календарных дней (ст. 306), а работодатель – религиозная организация – не менее чем за 7 календарных дней (ст. 344). Декретом Президента

Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций»[1] введено новое правило: с 1 января 2015 года руководители организаций вправе изменять существенные условия труда работника в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, предупредив об этом его письменно не позднее чем за семь календарных дней (подп. 3.2 п. 3).

В случае несогласия работника на продолжение работы в новых условиях трудовой договор прекращается. Российский и кыргызский кодексы устанавливают дополнительные гарантии работникам: при отказе работника от продолжения работы в связи с изменением условий трудового договора работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. Только при отказе работника от такой работы или при ее отсутствии работодатель может уволить работника.

Специальное правило об изменении условия трудового договора о рабочем времени устанавливают ТК Казахстана, Кыргызстана и России: в случае если обстоятельства, указанные в кодексах в качестве причины изменения условий трудового договора, могут повлечь массовое увольнение работников (сокращение численности или штата работников), работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право вводить режим неполного рабочего времени (по ТК Кыргызстана и России – до 6 месяцев, по ТК Казахстана – без ограничения сроком). При этом ст. 71 ТК Кыргызстана предусматривает гарантию: продолжительность рабочего времени не может быть менее половины месячной нормы рабочего времени, а оплата труда – меньше 1/2 тарифной ставки (оклада).

Многие специалисты в области трудового права считают, что формирование подинститута изменения трудового договора еще не закончилось, и предлагают пути его совершенствования. Например, Л. Ю. Бугров считает, что еще одним способом изменения трудового договора надо признать «замену субъекта на стороне работодателя, когда изменение работодателя происходит как изменение стороны в том же трудовом договоре»[2]. Такая замена происходит при слиянии юридических лиц, присоединении одного юридического лица к другому юридическому лицу, при выделении юридического лица, преобразовании юридического лица.

По мнению М. В. Лушниковой и А. М. Лушникова, не имеет права на существование такой вид перевода, как перевод на другую постоянную

---

[1] Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь, 15.12.2014. 1/15465.

[2] *Бугров Л. Ю.* Трудовой договор в России и за рубежом: монография. С. 331.

работу к другому работодателю, поскольку в данном случае речь идет о прекращении трудового договора[1].

К. Л. Томашевский провел разграничение и установил соотношение между содержанием трудового договора и трудового правоотношения, а также между условиями трудового договора и условиями труда, выделил принципы изменения трудового договора, что в совокупности позволило сформулировать новую концепцию изменения трудового договора и условий труда[2], и предложить пути совершенствования подинститута изменения трудового договора[3].

§ 5. Прекращение трудового договора

Прекращение трудового договора означает окончание трудовых отношений между работником и работодателем. Основаниями прекращения трудового договора могут быть самые различные юридические факты, зависящие как от работника, так и от работодателя, а иногда и от третьих лиц, не являющихся стороной трудового договора. В отличие от западной модели института прекращения трудового договора, базирующейся на принципе свободы волеизъявления сторон, и устанавливающей лишь общие требования обоснованности, законности, справедливости, оправданности увольнения[4], законодательство государств – участников ЕАЭС, следуя традициям советского трудового права, закрепляет в кодифицированных актах перечни оснований прекращения трудового договора, лишь в отдельных случаях допуская возможность установления причин расторжения трудового договора в самом трудовом договоре. Сравнительный анализ показывает на большое сходство перечней оснований прекращения трудового договора, закрепленных в ТК государств – членов ЕАЭС, за исключением кодекса Армении, отличающегося как количеством, так и формулировками причин увольнения. Отличие кодексов состоит в их подходах к формированию подинститута «прекращение трудового договора». Например, ТК Казахстана не обособляет нормы о прекращении трудового договора, а регламентирует соответствующие вопросы в общей гл. 4 «Трудовой договор». Другие кодексы посвящают отдельные главы вопросам увольн-

---

[1] *Лушникова М. В., Лушников А. М.* Курс трудового права. В 2 т. Т. 2.

[2] См.: *Томашевский К. Л.* Изменение трудового договора и условий труда. Сравнительный анализ законодательства России Беларуси, других стран СНГ и Западной Европы. С. 37–91.

[3] *Томашевский К. Л.* Законодательство об изменении трудового договора подлежит совершенствованию // Кадровик. Управление персоналом. 2005. № 2. С. 7–9; *Он же*. Изменение трудового договора: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Минск: Институт государства и права НАН Беларуси, 2003.

[4] О различных подходах зарубежных стран к вопросу о свободе расторжения трудового договора см.: *Киселев И. Я., Лушников А. М.* Трудовое право России и зарубежных стран: учебник / под ред. А. М. Лушникова. М., 2008. С. 371–375.

нения работников, но называют их по-разному: «Расторжение трудового договора» (гл. 15 ТК Армении) или «Прекращение трудового договора» (гл. 4 ТК Беларуси, гл. 9 ТК Кыргызстана, гл. 13 ТК России). ТК России содержит также гл. 27 «Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора».

Классифицировать основания прекращения трудового договора можно по различным критериям, в юридической литературе на этот счет имеется множество различных точек зрения[1]. С целью всестороннего освещения большого комплекса оснований прекращения трудового договора приведем следующие классификации.

1. *По видам юридических фактов* основания делятся на события и действия. К событиям относятся, например, истечение срока трудового договора (п. 2 ст. 109 ТК Армении, п. 2 ст. 35 ТК Беларуси, п. 2 ст. 49 ТК Казахстана, п. 2 ст. 79 ТК Кыргызстана, п. 2 ст. 77 ТК России), смерть работника либо работодателя – физического лица (ст. 127, 128 ТК Армении, п. 6 ст. 44 ТК Беларуси, подп. 3 п. 1 ст. 57 ТК Казахстана, п. 6 ст. 88 ТК Кыргызстана, п. 6 ст. 83 ТК России), длительная нетрудоспособность работника (подп.8 п. 1 ст. 113 ТК Армении, п. 6 ст. 42 ТК Беларуси, подп. 20 п. 1 ст. 52 ТК Казахстана); достижение работником пенсионного возраста (п. 9 ст. 113 ТК Армении, подп. 24 п. 1 ст. 52 ТК Казахстана); наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (п. 7 ст. 88 ТК Кыргызстана, п. 7 ст. 83 ТК России), истечение срока действия специального права, если это влечет невозможность исполнения обязанностей по трудовому договору (п. 9 ст. 83 ТК России).

К юридическим фактам-действиям, служащим основанием прекращения трудового договора, относится следующее:

- отказ работника от продолжения работы (трудовых отношений) или от перевода (п. 5 ст. 35 ТК Беларуси, п. 7 ст. 49 ТК Казахстана, п. 7–10 ст. 79 ТК Кыргызстана, п. 6–9 ст. 77 ТК России);
- нарушение установленных законом правил (условий) заключения трудового договора (правил приема на работу) (п. 3 ст. 44 ТК Беларуси, п. 9 ст. 49 ТК Казахстана, п. 3 ст. 88 ТК Кыргызстана, п. 11 ст. 77 ТК России);
- инициатива работника на прекращение трудового договора (п. 3 ст. 109 ТК Армении, ст. 40, 41 ТК Беларуси, п. 5 ст. 49 ТК Казахстана, п. 3 ст. 79 ТК Кыргызстана, п. 3 ст. 77 ТК России);
- ликвидация организации или прекращение деятельности работодателя – физического лица, сокращение численности или штата работников (подп. 1, 3 п. 1 ст. 113 ТК Армении, п. 1 ст. 42 ТК Беларуси, подп. 1, 2 п. 1 ст. 52 ТК Казахстана, п. 1, 2 ст. 83 ТК Кыргызстана, п. 1, 2 ст. 81 ТК России);

[1] См.: *Долова А. З.* Юридические факты в трудовом праве. М., 2009. С. 154–158.

- признание работника несоответствующим занимаемой должности или выполняемой работе (подп. 4 п. 1 ст. 113 ТК Армении, п. 2, 3 ст. 42 ТК Беларуси, подп. 4, 6 п. 1 ст. 52 ТК Казахстана, п. 3 ст. 83 ТК Кыргызстана, п. 3 ст. 81 ТК России);
- смена собственника имущества организации (п. 1-1 ст. 47 ТК Беларуси, п. 4 ст. 83 ТК Кыргызстана, п. 4 ст. 81 ТК России);
- совершение работником виновных действий, в том числе дисциплинарных проступков (п. 6 ч. 1 ст. 113 ТК Армении, п. 4–9 ст. 42 ТК Беларуси, п. 8–18, 21, 22 ст. 52 ТК Казахстана, подп. 5–11 п. 1 ст. 83 ТК Кыргызстана, п. 5–11 ст. 81 ТК России);
- прекращение допуска к государственной тайне (государственным секретам) (подп. 19 п. 1 ст. 52 ТК Казахстана, п. 10 ст. 83 ТК России);
- призыв (поступление) работника на военную службу, направление на альтернативную службу (ст. 124 ТК Армении, п. 1 ст. 44 ТК Беларуси, подп. 6 ч. 1 ст. 57 ТК Казахстана, п. 1 ст. 88 ТК Кыргызстана, п. 1 ст. 83 ТК России);
- восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ст. 44 ТК Беларуси, подп. 5 ч. 1 ст. 57 ТК Казахстана, п. 2 ст. 88 ТК Кыргызстана, п. 2 ст. 83 ТК России);
- неизбрание на должность (п. 4 ст. 44 ТК Беларуси, п. 5 ст. 88 ТК Кыргызстана, п. 3 ст. 83 ТК России);
- осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу (п. 5 ст. 44 ТК Беларуси, подп.2 п. 1 ст. 57 ТК Казахстана, п. 4 ст. 88 ТК Кыргызстана, п. 4 ст. 83 ТК России);
- признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением (п. 5 ст. 83 ТК России);
- признание судом работника либо работодателя умершим либо безвестно отсутствующим (п. 6 ст. 44 ТК Беларуси, подп. 3 п. 1 ст. 57 ТК Казахстана, п. 6 ст. 88 ТК Кыргызстана, п. 6 ст. 83 ТК России);
- признание судом работника недееспособным или ограниченно дееспособным, в результате которого работник не имеет возможности продолжения трудовых отношений (подп. 4 п. 1 ст. 57 ТК Казахстана);
- дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору (п. 8 ст. 83 ТК России);
- лишение работника специального права, повлекшее невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору (п. 9 ст. 83 ТК России);
- возникновение установленных законодательством ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности, пре-

пятствующих продолжению работы (п. 7 ст. 44 ТК Беларуси, п. 13 ст. 83 ТК России);

- отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе (п. 11 ст. 83 ТК России) и другие.

2. *По волеизъявлению* основания прекращения трудового договора можно разделить на следующие группы: по соглашению сторон, по инициативе работника, по инициативе работодателя, по волеизъявлению третьих лиц, не являющихся стороной трудового договора (например, в связи с призывом или поступлением на военную службу, неизбранием на должность, прекращением допуска к государственной тайне, принятием собственником решения о прекращении полномочий руководителя и др.). В отдельных случаях можно говорить о смешанном волеизъявлении работника и работодателя (например, в случаях, когда работодатель предлагает изменение условий трудового договора, а работник не соглашается на это, в результате чего и происходит прекращение трудового договора).

Если волеизъявление работника самодостаточно для прекращения трудового договора (его не нужно мотивировать), то волеизъявление работодателя само по себе не может служить основанием для расторжения трудового договора. «Для его реализации требуется наступление по крайней мере одного из юридических фактов, ставших причиной волеизъявления и предусмотренных соответствующей нормой закона»[1]. Все трудовые кодексы государств – членов ЕАЭС предусматривают перечни оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя (ст. 113 ТК Армении, ст. 42 ТК Беларуси, ст. 52 ТК Казахстана, ст. 83 ТК Кыргызстана, ст. 81 ТК России).

3. *По сфере действия* основания прекращения трудового договора делятся на общие, установленные для всех работников, и специальные, предусмотренные лишь для отдельных субъектов трудовых отношений. Например, в ТК Казахстана присутствуют дополнительные основания прекращения трудового договора, установленные для иностранных работников (отзыв местными исполнительными органами разрешений иностранному работнику на трудоустройство либо на привлечение иностранной рабочей силы либо истечение срока действия вида на жительство (подп.1 п. 1 ст. 57)), руководителя исполнительного органа, членов коллегиального исполнительного органа юридического лица, а также в соответствии с Законом Республики Казахстан от 13 мая 2003 г. № 415-II «Об акционерных обществах»[2] работников службы внутреннего аудита и корпоративного секретаря (прекращение полномочий по решению собственника

[1] Курс российского трудового права. Т. 3. Трудовой договор. С. 523.

[2] Ведомости Парламента Республики Казахстан. 2003. № 10. Ст. 55.

имущества юридического лица либо уполномоченного собственником лица (органа) или уполномоченного органа юридического лица (подп. 23 п. 1 ст. 52)).

Больше всего дополнительных оснований прекращения трудового договора устанавливает ТК России, фиксируя их не только в главе «Трудовой договор», но и в разделе XII «Особенности регулирования труда отельных категорий работников»: для руководителей организаций (ст. 278), спортсменов (ст. 348.11), совместителей (ст. 288), педагогических работников (ст. 336), иностранных работников (ст. 327.6). Например, основаниями прекращения трудового договора со спортсменом могут быть: 1) спортивная дисквалификация на срок шесть и более месяцев; 2) нарушение спортсменом, в том числе однократное, общероссийских или международных антидопинговых правил, признанное нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации (ст. 348.11).

В ТК Беларуси, в отличие от российского Кодекса, дополнительные основания прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников собраны в ст. 47, которая перечисляет следующие случаи: однократное грубое нарушение трудовых обязанностей руководителем организации (обособленного подразделения) и его заместителями, главным бухгалтером и его заместителями; смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера); нарушение руководителем организации без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы и (или) пособий; совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и материальные ценности, если эти действия являются основанием для утраты доверия к нему со стороны нанимателя; совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы; направление работника по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий; неподписание работником, являющимся государственным должностным лицом, письменного обязательства по соблюдению ограничений, предусмотренных законодательством о борьбе с коррупцией; нарушение работником, являющимся государственным должностным лицом, письменного обязательства по соблюдению ограничений, предусмотренных законодательством о борьбе с коррупцией, совершения правонарушения, создающего условия для коррупции, или коррупционного правонарушения; неподписание работником, которому для исполнения своих трудовых обязанностей необходим доступ к коммерческой тайне, обязательства о неразглашении коммерческой тайны либо разглашение коммерческой тайны работником, имеющим к ней доступ; возникновение (установление) обстоятельств, препятствующих осуществлению педагогической деятельности или

педагогической деятельности в сфере физической культуры и спорта в соответствии с законодательными актами.

4. *По способу установления* основания прекращения трудового договора можно разделить на две группы: установленные непосредственно законодательством и предусмотренные трудовым договором. В последнем случае возможность включения в трудовой договор дополнительных по сравнению с законодательством оснований его прекращения должна быть регламентирована ТК. К примеру, ТК России допускает возможность расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренным трудовым договором с надомником (ст. 312), дистанционным работником (ст. 312.5), руководителем организации (ст. 278), работником религиозной организации (ст. 347), работником, работающим у работодателя – физического лица (ст. 307). В указанных случаях стороны еще при заключении трудового договора соглашаются на то, что трудовой договор может быть прекращен по основаниям, носящим индивидуально-договорный, а не нормативный характер. Поскольку в самом ТК такие договорные основания расторжения трудового договора (конкретные причины увольнения) не названы, перечисленные нормы отсылочного характера сами по себе применяться не могут. Поэтому при увольнении работника по основаниям, установленным трудовым договором, необходимо также делать ссылку на соответствующий пункт трудового договора.

Наиболее распространенными случаями прекращения трудового договора являются увольнение по соглашению сторон, по инициативе работника или по инициативе работодателя.

Расторжение трудового договора по соглашению сторон

В силу договорной природы трудовых отношений они без каких-либо ограничений могут быть прекращены по соглашению сторон. Кодексы всех государств – членов ЕАЭС предусматривают данное основание прекращения трудового договора, но ТК Армении, Казахстана и Кыргызстана подробно регламентируют процедуру согласования, тогда как ст. 37 ТК Беларуси и ст. 80 ТК России лишь констатируют, что трудовой договор может быть прекращен в любое время.

Согласно ст. 110 ТК Армении при расторжении трудового договора по соглашению сторон одна из сторон трудового договора в письменной форме предлагает другой стороне расторгнуть договор. В случае согласия с предложением другая сторона в течение семи дней должна уведомить о своем согласии сторону, представившую предложение. Если стороны соглашаются на расторжение договора, то заключают об этом письменное соглашение, в котором указываются срок расторжения договора и иные условия (компенсации и др.). Если сторона, получившая предложение о расторжении договора, не уведомляет

о своем согласии на расторжение договора в установленный срок, то предложение о расторжении трудового договора считается отклоненным.

Таким образом, соглашение сторон означает совпадение волеизъявления работника и работодателя, причем инициатором прекращения трудового договора может быть любая из сторон.

Оригинальное, не имеющее аналогов правило содержится в ст. 50 ТК Казахстана: по соглашению с работником в трудовом договоре может быть предусмотрено право работодателя на расторжение трудового договора без соблюдения требований, касающихся согласования вопроса об увольнении работника. То есть, по сути, работодатель заранее договаривается с работником о возможности прекращения трудового договора по желанию работодателя с компенсационной выплатой, размер которой определяется трудовым договором.

Поскольку соглашение носит двусторонний характер, его нельзя отменить в одностороннем порядке. Аннулирование договоренности о расторжении трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора (ст. 80 ТК Кыргызстана).

Расторжение трудового договора по инициативе работника

Принцип свободы труда предполагает наличие у работника (в отличие от работодателя) безусловного права прекратить трудовые отношения в одностороннем порядке. Это право не зависит ни от трудовой функции работника, ни от правового статуса работодателя. Все ТК государств ЕАЭС в той или иной мере придерживаются указанного принципа.

По общему правилу, работник должен предупредить работодателя о расторжении трудового договора за определенный срок. Кодексы устанавливают различные сроки уведомления:

Ст. 112 ТК Армении	Ст. 40 ТК Беларуси	Ст. 56 ТК Казахстана	Ст. 82 ТК Кыргызстана	Ст. 80 ТК России
14 дней	1 месяц	1 месяц	2 недели	2 недели

Кодексы устанавливают специальные правила для отдельных категорий работников, уменьшая либо увеличивая продолжительность сроков уведомления об увольнении по собственному желанию. Так, законодательством некоторых государств устанавливаются сокращенные сроки предупреждения об увольнении временных и сезонных работников (по ТК Армении, Кыргызстана и России – за три дня, по ТК Казахстана – за 7 дней).

Специальное правило устанавливает ТК Беларуси для лиц, постоянно (преимущественно) проживающих на территории радиоактивного загрязнения в зоне последующего отселения и зоне с правом на от-

селение, при переселении они имеют право на расторжение трудового договора без соблюдения предусмотренных законодательством сроков предупреждения нанимателя (ст. 328).

Увеличены продолжительность сроков уведомления до 1 месяца для руководителей организаций (ст. 260 ТК Беларуси, ст. 328 ТК Кыргызстана, ст. 280 ТК России), спортсменов и тренеров (ст. 348.12 ТК России).

Некоторые ТК государств – членов ЕАЭС предусматривают возможность увеличения продолжительности сроков в договорном порядке. Так, согласно ст. 112 ТК Армении коллективным договором может быть предусмотрен более длительный срок уведомления. В соответствии со ст. 56 ТК Казахстана допускается установление более длительного срока уведомления работником работодателя о расторжении трудового договора в трудовом договоре. ТК России разрешает в трудовых договорах с отдельными категориями спортсменов, тренеров предусматривать их обязанность предупреждать работодателей о расторжении трудовых договоров по собственному желанию в срок, превышающий один месяц, если нормами, утвержденными общероссийскими спортивными федерациями по соответствующим виду или видам спорта, для этих категорий спортсменов, тренеров установлены ограничения перехода (условия перехода) в другие спортивные клубы или иные физкультурно-спортивные организации, предусматривающие сроки предупреждения о переходе, превышающие один месяц.

Все ТК устанавливают правила о расторжении трудового договора до истечения срока уведомления. Основанием для такого варианта увольнения по инициативе работника могут служить:

а) соглашение сторон (ТК Кыргызстана, России);

б) письменное согласие работодателя (ТК Казахстана);

в) невозможность продолжения работы или наличие уважительных причин для прекращения трудовых отношений (ТК Армении, Беларуси, Кыргызстана, России);

г) нарушение работодателем трудового законодательства или невыполнение условий коллективных и трудовых договоров и соглашений (ТК Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана, России).

Законодательством предусмотрено право работника отозвать свое заявление о расторжении трудового договора, но периоды для реализации такого права определены по-разному. Так, ТК Беларуси, Кыргызстана, России разрешают работнику воспользоваться таким правом до истечения срока предупреждения (кроме случаев, когда на его место приглашен другой работник, которому нельзя отказать в заключении трудового договора). По ТК Армении работник может отозвать уведомление о расторжении трудового договора не позднее чем в течение трех рабочих дней со дня его представления, а после указанного срока он может отозвать уведомление только с согласия работодателя. А ТК Казахстана допускает возможность отзыва уведомления только по соглашению сторон.

По истечении срока уведомления работник имеет право прекратить работу, а работодатель обязан оформить расторжение трудового договора и произвести с работником окончательный расчет. Дополнительное ограничение устанавливает ТК Казахстана для материально-ответственных лиц: работник не вправе прекратить работу в случае незавершения приема-передачи имущества (документации) работодателя. Днем расторжения трудового договора с материально ответственными работниками является день завершения приема-передачи имущества (документации) работодателя.

ТК России содержит необычную для трудового законодательства норму, которая фактически устанавливает санкции для спортсменов: в трудовом договоре со спортсменом может быть предусмотрено условие о его обязанности произвести в пользу работодателя денежную выплату в случае расторжения трудового договора по инициативе спортсмена без уважительных причин. Спортсмен обязан произвести данную денежную выплату в двухмесячный срок со дня расторжения трудового договора, если иное не предусмотрено трудовым договором (ст. 348.12). Некоторые специалисты оценивают данное правило как дискриминационное и ограничивающее свободу труда. Так, А. М. Лушников и М. В. Лушникова считают, что применительно к увольнению по собственному желанию без уважительных причин названная «денежная неустойка» является необоснованным ограничением трудовых прав, не имеющим под собой объективных и субъективных оснований[1]. По мнению М. В. Преснякова, закрепленный ст. 348.12 ТК России порядок ограничения права профессионального спортсмена на одностороннее расторжение трудового договора и, в частности, предусмотренная им денежная выплата являются чужеродными для системы российского трудового права[2].

Существует и другая точка зрения. Так, А. С. Леонов указывает на то, что данная денежная выплата была введена в связи с большой капиталоемкостью профессионального спорта как вида экономической деятельности, а также в связи с необходимостью уравновесить интересы работников, получающих заработную плату, сравнимую с оплатой труда руководителя крупной корпорации, и работодателя, чей бизнес зависит от наличия у него работников, пользующихся авторитетом и популярностью в соответствующем виде спорта. Автор аргументирует необходимость такой нормы указанием на то, что обязанность производить денежную выплату призвана защищать национальные интересы, поскольку позволяет предотвратить несанкционированные

---

[1] *Лушников А. М., Лушникова М. В.* О пределах ограничения трудовых прав и свобод // Трудовое право. 2008. № 7. С. 43–52.

[2] *Пресняков М. В.* Принцип свободы труда в профессиональном спорте // Трудовое право. 2008. № 8. С. 33–39.

переходы спортсменов, включенных в состав спортивных сборных команд, в иностранные спортивные клубы[1]. Представляется, что отсутствие каких-либо законодательных ограничений относительно суммы указанных денежных выплат позволяет работодателям устанавливать в трудовом договоре кабальные условия его расторжения по инициативе спортсмена, что подтверждается судебной практикой по спорам с участием спортсменов[2]. Разрешение этой проблемы видится в установлении размеров таких денежных выплат в регламентных нормах федераций по видам спорта[3].

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

В отличие от работника, работодатель не обладает полной свободой в решении вопроса о расторжении трудового договора. Он ограничен определенными рамками, установленными трудовым законодательством. Во-первых, увольнение должно быть мотивированным, т.е. должна быть причина, которая рассматривается законодателем в качестве достаточного основания для прекращения трудовых отношений. Во-вторых, установлены определенные требования процедурного характера для расторжения трудового договора, различающиеся в зависимости от основания увольнения. В-третьих, при увольнении по обстоятельствам, не зависящим от работника, ему, как правило, выплачиваются компенсационные выплаты в виде выходного пособия или сохранения заработной платы на период трудоустройства. В-четвертых, законодатель устанавливает целый ряд запретов и ограничений применительно к расторжению трудового договора с отдельными категориями работников. Такой подход законодателя объясняется необходимостью защиты работника как слабой стороны трудового оговора и обеспечения стабильности трудовых отношений и соответствует положениям Рекомендации МОТ № 166 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (1982), в частности, ст. 19, согласно которой «все заинтересованные стороны должны стремиться к предотвращению или сведению к минимуму, насколько это возможно, случаев прекращения трудовых отношений по причинам экономического, технологического, структурного или аналогичного характера без ущерба для эффективной работы

---

[1] См. подр.: *Леонов А. С.* Единство и дифференциация в правовом регулировании труда спортсменов и тренеров // Спортивное право: перспективы развития. Материалы III международной науч.-практ. конференции. М., 2010.

[2] См., напр., определение Самарского областного суда от 31 января 2012 г. по делу № 33-924/2012 , согласно которому было признано не противоречащим трудовому законодательству наличие в трудовом договоре со спортсменом условия о выплате денежной компенсации в сумме, эквивалентной 1 млн евро // СПС «КонсультантПлюс».

[3] *Гусов К. Н., Шевченко О. А.* Спортивное право. Правовой статус спортсменов, тренеров, спортивных судей и иных специалистов в области физической культуры и спорта: учеб. пособие. М.: Проспект, 2009. С. 18, 19.

предприятия, учреждения или службы, а также смягчению неблагоприятных последствий любого прекращения трудовых отношений по этим причинам для соответствующего трудящегося или трудящихся»[1].

Дополнительная гарантия стабильности трудовых отношений установлена в ст. 7 Хартии социальных прав и гарантий граждан независимых государств (1994): «Ни один работник не может быть уволен по инициативе работодателя иначе, как в случаях и в порядке, предусмотренных национальным законодательством. Не могут являться основанием для увольнения следующие мотивы: партийная и профсоюзная принадлежность или участие в общественной и политической деятельности в нерабочее время или, по договоренности с работодателем, в рабочее время; выполнение полномочий представителя трудящихся; подача жалобы или участие в рассмотрении споров с работодателем в связи с нарушением им национального законодательства и положений коллективных договоров; раса, цвет кожи, пол, семейное положение, вероисповедание, политические взгляды, национальное или социальное происхождение».

Основаниями прекращения трудового договора по инициативе работодателя могут служить только юридические факты, предусмотренные нормами трудового законодательства. В ТК государств – членов ЕАЭС количество таких оснований весьма различается. Меньше всего их содержится в ТК Армении (согласно ст. 113 – 9 оснований), больше всего – в ТК Казахстана (согласно ст. 52 – 25 оснований), и этому есть объяснение. ТК Казахстана принят в 2015 году во исполнение поручения Президента Республики Казахстан Н. А. Назарбаева в рамках реализации программы «100 шагов по реализации пяти институциональных реформ» (шаг 83 – «либерализация трудовых отношений»)[2]. Поскольку новый Трудовой кодекс был призван либерализировать трудовые отношения, в нем значительным образом поменялся подход законодателя к определению границ свободы работодателей в вопросе прекращения трудового договора. Направленный на защиту прав не только работников, но и работодателей, ТК Казахстана существенно расширяет возможности последних прекращать трудовые отношения как по причинам экономического характера (например, снижение объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя (подп. 3 п. 1 ст. 52)), так и по обстоятельствам, исключительно зависящим от работника (например, отказ

---

[1] Международная организация труда. Конвенции и рекомендации. 1957–1990 гг. Т. 2. Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1994.

[2] Предыдущий ТК был принят в Казахстане в 2007 г. (ТК 2007 г., в свою очередь, заменил действовавший до этого периода Закон Республики Казахстан «О труде в Республике Казахстан» от 10 декабря 1999 г.). Как уже отмечалось ранее (см. раздел 3, § 3 настоящей книги), на сегодняшний день среди государств – членов ЕАЭС только в Кыргызстане (в 1997 и 2004 г.) и в Казахстане (в 2007 и 2015 г.) дважды принимались ТК после распада СССР.

от прохождения медицинского освидетельствования для установления факта употребления веществ, вызывающих состояние алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения, подтвержденного соответствующим актом (подп. 10 п. 2 ст. 52)). ТК Казахстана устанавливает еще одно оригинальное основание прекращения трудового договора: отсутствие работника на работе более одного месяца по неизвестным работодателю причинам (подп. 25 п. 1 ст. 52). Такое увольнение допускается при непредоставлении работником информации о причинах отсутствия в течение десяти календарных дней со дня направления работодателем работнику акта об отсутствии письмом с уведомлением (п. 10 ст. 53). О необходимости введения подобного основания неоднократно высказывались российские специалисты в сфере трудового права.

Следует заметить, что в конце 80-х – начале 90-х годов прошлого столетия в научной литературе широко обсуждался вопрос о новых подходах к формированию правил об основаниях расторжения трудового договора по инициативе работодателя, вплоть до отказа от традиционного для советского трудового законодательства закрытого перечня таких оснований. Известный специалист в области трудового права Р. З. Лившиц писал: «Не нужно устанавливать исчерпывающий перечень казуальных оснований для увольнения, а потом втискивать в него новые ситуации. Нужно только установить, что увольнение по инициативе администрации должно быть обоснованным. В первом приближении можно предложить такое понимание обоснованности увольнения: во-первых, изменения в организации производства и труда, во-вторых, несоответствие работников выполняемой работе, в-третьих, виновные действия работника в коллективе»[1]. Однако законодатели стран ЕАЭС пошли по пути конкретизации оснований расторжения трудового договора с помощью соответствующих перечней.

Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя можно классифицировать на три группы:

1) связанные с организационно-техническими причинами;

2) связанные с виновным поведением работника;

3) связанные со способностями работника или иными личными качествами, препятствующими продолжению трудовых отношений.

Все кодексы в той или иной формулировке предусматривают следующие основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя:

- неудовлетворительный результат испытания, установленного при заключении трудового договора;
- ликвидация организации, прекращение деятельности индивидуального предпринимателя;

---

[1] *Лившиц Р. З.* Трудовые отношения и право: взгляд в будущее // Вестник Верховного Суда СССР. 1991. № 4. С. 29.

- сокращение численности или штата работников;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе;
- неисполнение работником своих трудовых обязанностей или их исполнение ненадлежащим образом (ТК Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России непосредственно называют виды дисциплинарных проступков, за которые работодатель может уволить работника в порядке дисциплинарного взыскания);
- совершение проступков, приводящих к утрате доверия к работнику со стороны работодателя или несовместимых с продолжением работы.

ТК Армении и Казахстана, в отличие от других кодексов государств – членов ЕАЭС, предусматривают в качестве события, которое может послужить основанием прекращения трудового договора, достижение работником пенсионного возраста (п. 9 ст. 113 ТК Армении, подп. 24 п. 1 ст. 52 ТК Казахстана). На наш взгляд, это является дискриминацией по возрасту и противоречит Конвенции МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (1958)[1]. Подобная позиция была высказана в Постановлении Конституционного Суда РСФСР от 4 февраля 1992 г. № 2П-3 «По делу о проверке конституционности правоприменительной практики расторжения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 1.1 статьи 33 КЗоТ РСФСР»[2]. Норма, разрешающая увольнять работника по достижению пенсионного возраста, противоречит ст. 2 Конвенции № 111, согласно которой государства обязались проводить национальную политику, направленную на поощрение равенства возможностей в отношении труда и занятий с целью искоренения всякой дискриминации в этой области. Согласно Конвенции, дискриминацией не считаются только такие различия, исключения или предпочтения в области труда и занятий, которые основаны на специфических (квалификационных) требованиях, связанных с определенной работой. Увольнение по достижении пенсионного возраста не связано с такими требованиями и подпадает под признаки недопустимой согласно международно-правовым нормам дискриминации, которая в соответствии с п. «а» и «б» ст. 1 Конвенции № 111 определяется как любое различие, исключение или предпочтение, имеющее своим результатом ликвидацию либо нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий. Исключение дискриминации по возрастному критерию является также целью ряда рекомендаций МОТ, в частности Рекомендации МОТ № 162 «О пожилых трудящихся» (1980), которая исходит из недопустимости дискриминации этих лиц в области труда

[1] Международная организация труда. Конвенции и рекомендации. 1957–1990 гг. Т. 2. Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1262–1265.

[2] ВСНД и ВС РФ. 1992. № 13. Ст. 669.

и занятий (ст. 3) и необходимости обеспечить пожилым трудящимся равенство возможностей и обращения наравне с другими относительно доступа к работе по их выбору (ст. 5), а также рассматривает положения законодательства и практики, устанавливающие возрастной критерий для прекращения трудовых отношений, если это не связано с характером выполняемой работы, как дискриминацию в области труда и занятий (ст. 22). Согласно ст. 5 рекомендации МОТ № 166 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (1982) возраст также не может служить законным основанием для прекращения трудовых отношений. Конституционный Суд пришел к выводу, что «согласно международно-правовым документам возрастной критерий при прекращении трудовых отношений, не обусловленный родом и особенностями выполняемой работы, носит дискриминационный характер и признается недопустимым».

Только три ТК (Армении, Беларуси и Казахстана) устанавливают такое спорное основание расторжения трудового договора, как длительная нетрудоспособность работника. Согласно подп.8 п. 1 ст. 113 ТК Армении работник может быть уволен, если по причине длительной нетрудоспособности не являлся на работу более 120 дней непрерывно или более 140 дней в течение последних двенадцати месяцев и если законом и иными нормативными правовыми актами не установлено, что при определенных заболеваниях рабочее место и должность сохраняются на более продолжительный срок. В соответствии с п. 6 ст. 42 ТК Беларуси основанием увольнения может послужить неявка на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании. Еще более жесткое правило установлено в подп. 20 п. 1 ст. 52 ТК Казахстана, согласно которому трудовой договор может быть расторгнут по причине неявки работника на работу более двух месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, за исключением случаев нахождения работника в отпуске по беременности и родам, а также если заболевание входит в перечень заболеваний, для которых установлен более длительный срок нетрудоспособности, утверждаемый уполномоченным государственным органом в области здравоохранения. При этом кодексы устанавливают гарантию для работников, утративших трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, – за ними сохраняется место работы (должность) до восстановления трудоспособности или установления инвалидности.

Что касается России и Кыргызстана, то эти государства отказались от предоставления работодателям права расторгать трудовой договор по причине отсутствия работника вследствие его нетрудоспособности, что в полной мере соответствует Рекомендации МОТ № 166 «О прекра-

щении трудовых отношений по инициативе предпринимателя», в которой закреплено следующее правило: «Временное отсутствие на работе в связи с заболеванием или травмой не должно служить основанием для прекращения трудовых отношений» (подп. 1 п. 6 ст. 6). Однако справедливости ради следует заметить, что Рекомендация допускает право государств определять, что является временным отсутствием на работе, и устанавливает возможность отступать от изложенного в подп. 1 п. 6 ст. 6 требования.

Особую группу оснований расторжения трудового договора составляют дисциплинарные проступки[1]. Допускается увольнение за следующие нарушения трудовой дисциплины: неоднократное (по ТК Беларуси – систематическое, по ТК Казахстана – повторное) неисполнение или ненадлежащее исполнение без уважительных причин трудовых обязанностей; прогул (неявка на работу в течение всего рабочего дня (смены) по неуважительной причине – по ТК Армении; отсутствие на работе без уважительной причины в течение трех и более часов подряд за один рабочий день (рабочую смену) – по ТК Беларуси, Казахстана, Кыргызстана; отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) – по ТК России); появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы – по ТК Беларуси, Казахстана); совершение по месту работы хищения чужого имущества (имущества работодателя – по ТК Беларуси), умышленное его уничтожение или повреждение, установленные вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания; разглашение охраняемой законом тайны; нарушение работником правил охраны труда, которое повлекло или могло повлечь тяжкие последствия, включая производственные травмы и аварии; совершение виновных действий или бездействие работника, обслуживающего денежные или товарные ценности, если эти действия или бездействие дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя; совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы; и др.

---

[1] Эти основания увольнения требуют соблюдения помимо общих процедурных правил еще и требований о порядке применения дисциплинарных взысканий (получение объяснений от работника, соблюдение сроков привлечения к дисциплинарной ответственности, учет тяжести совершенного проступка и обстоятельств его совершения и др.).

ТК Армении позволяет также увольнять работников за такие грубые нарушения трудовой дисциплины, как совершение действий, попирающих конституционные права граждан; использование должностного положения в целях получения незаконных доходов для себя и иных лиц и по другим побудительным причинам, а также проявление произвола; нарушение равноправия женщин и мужчин или сексуальное преследование в отношении сотрудников, подчиненных или выгодополучателей; отказ от обязательного медицинского обследования (п. 2 ст. 221). ТК Казахстана также включает особые основания расторжения трудового договора за дисциплинарные правонарушения, например: отказ от прохождения медицинского освидетельствования для установления факта употребления веществ, вызывающих состояние алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения, подтвержденного соответствующим актом (подп. 10 п. 1 ст. 52); представление работником работодателю заведомо ложных документов или сведений при заключении трудового договора либо переводе на другую работу, если подлинные документы или сведения могли являться основаниями для отказа в заключении трудового договора или переводе на другую работу (подп. 17 п. 1 ст. 52)[1].

Следует отметить, что в связи с усилением антикоррупционной составляющей трудового законодательства в ТК большинства стран ЕАЭС в последние несколько лет были введены новые основания увольнения работников, связанные с утратой доверия, конфликтом интересов, нарушением запретов и предписаний законов. Так, в 2012 г. в ст. 81 ТК России появился п. 7.1, который в современной редакции устанавливает следующее основание: непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставление или представление неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставление или представление заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытие (наличие) счетов (вкладов), хранение наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владение и (или) пользование иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом,

[1] ТК России и Кыргызстана также предусматривают в качестве основания расторжения трудового предоставление работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора (п. 11 ст. 81, п. 10 ст. 83 соответственно), однако не относят данное правонарушение к дисциплинарным проступкам, поскольку оно было совершено до вступления работника в трудовые отношения – еще на этапе заключения трудового договора.

другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента РФ и Правительства РФ, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя. В 2015 г. ст. 47 белорусского Кодекса пополнилась новым п. 5-1: нарушение работником, являющимся государственным должностным лицом, письменного обязательства по соблюдению ограничений, предусмотренных законодательством о борьбе с коррупцией, совершение правонарушения, создающего условия для коррупции, или коррупционного правонарушения. Новый ТК Казахстана (2015) изначально предусмотрел в ст. 52 п. 21: совершение работником коррупционного правонарушения, исключающего в соответствии с вступившим в законную силу судебным актом возможность дальнейшей работы, за исключением случаев, прямо предусмотренных законами Республики Казахстан. В ТК Кыргызстана предусмотрен целый ряд специальных оснований увольнения для лиц, замещающих государственную должность, муниципальную должность: совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности; непринятие лицом мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого оно является; непредставление лицом сведений о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей либо представление заведомо недостоверных или неполных сведений; участие лица на платной основе в деятельности органа управления коммерческой организации, за исключением случаев, установленных законом; осуществление лицом предпринимательской деятельности; вхождение лица в состав политических партий, органов управления, попечительских или наблюдательных советов, иных некоммерческих неправительственных организаций и органов иностранных некоммерческих неправительственных организаций, действующих на территории Кыргызской Республики, их структурных подразделений, если иное не предусмотрено вступившим в установленном законом порядке в силу международным договором, участницей которого является Кыргызская Республика, или законодательством Кыргызской Республики. Лицо, замещающее государственную или муниципальную должность, которому стало известно о возникновении у подчиненного ему лица личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, подлежит увольнению (освобождению от должности) в связи с утратой доверия в случае непринятия им мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов (ч. 2 ст. 83 ТК Кыргызстана).[1]

[1] В России аналогичные основания увольнения предусмотрены законодательством о государственной службе.

Проблема применения данных правовых норм заключается в интерпретации оценочных понятий, с помощью которых они сформулированы («конфликт интересов», «утрата доверия», «правонарушение, создающее условие для коррупции» и др.).

Важным элементом правовой регламентации увольнения по инициативе работодателя являются гарантии и компенсации. В качестве гарантий выступают, во-первых, нормы, ограничивающие или запрещающие расторжение трудового договора, во-вторых, требования предупреждать работников о предстоящем увольнении, в-третьих, необходимость согласовывать увольнение работника, и в-четвертых, правила о трудоустройстве работников, подлежащих увольнению.

1. Ограничения и запреты на увольнение можно разделить на две группы: общие, установленные применительно ко всем работникам, и специальные, предусмотренные для некоторых категорий работников. К первой группе относится запрет увольнять работников по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске[1] (п. 1 ст. 114 ТК Армении, ст. 43 ТК Беларуси, п. 1 ст. 54 ТК Казахстана, ст. 85 ТК Кыргызстана, ст. 81 ТК России). Дополнительная гарантия установлена в п. 1 ст. 114 ТК Армении для работников, участвующих в забастовке: расторжение трудового договора по инициативе работодателя запрещается после принятия решения об объявлении забастовки и в ходе забастовки, если работник участвует в забастовке в установленном кодексом порядке.

Во вторую группу входят специальные гарантии для лиц с семейными обязанностями, предусмотренные всеми ТК государств – членов ЕАЭС, но объем этих гарантий существенным образом различается. Так, ТК Армении, Кыргызстана и России запрещают расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной по любым основаниям, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем (ст. 117 ТК Армении, ст. 310 ТК Кыргызстана, ст. 261 ТК России). А вот ТК Беларуси и Казахстана допускают увольнение беременных женщин как в случаях совершения дисциплинарных проступков, так и по иным основаниям. Согласно ст. 268 ТК Беларуси расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, с одинокими матерями, имеющими детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов до восемнадцати лет), не допускается, кроме случаев ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства

[1] Имеются в виду любые отпуска – ежегодные, учебные, социальные, без сохранения заработной платы.

или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, а также по основаниям, связанным с нарушением трудовой дисциплины (п. 4, 5, 7–9 ст. 42), и дополнительным основаниям прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников (ст. 47). Применительно к одиноким матерям разрешено также увольнение в связи с несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы. ТК Казахстана запрещает увольнение беременных женщин и лиц с семейными обязанностями только по двум основаниям. Согласно п. 2 ст. 54 ТК Казахстана расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников, а также снижением объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя, не допускается с беременными женщинами, предоставившими работодателю справку о беременности, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), иными лицами, воспитывающими указанную категорию детей без матери. По иным основаниям работодатель вправе расторгнуть трудовой договор, несмотря на беременность или наличие детей.

Наивысший уровень гарантий для лиц с семейными обязанностями (как по кругу субъектов, так и по количеству оснований увольнения) предусмотрен в ст. 261 ТК России: не допускается расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, а также совершения работником дисциплинарных проступков.

В Армении запрещается расторжение трудового договора с работниками, осуществляющими уход за ребенком в возрасте до одного года, за исключением следующих случаев: ликвидации организации (прекращения деятельности индивидуального предпринимателя); признания работодателя банкротом; неудовлетворительного результата испытания; неисполнения работником своих обязанностей или их исполнения не-

надлежащим образом; утраты доверия к работнику; наличия препятствий для продолжения трудовых отношений (ст. 117).

ТК Беларуси запрещает расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с инвалидами, проходящими медицинскую, профессиональную, трудовую и социальную реабилитацию в соответствующих организациях независимо от срока пребывания в них (ст. 283). Гарантии также установлены для работников, призванных на военные и специальные сборы: они не могут быть уволены с работы по инициативе нанимателя со дня получения повестки о призыве до возвращения с военных и специальных сборов, кроме случаев ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя (ст. 339 ТК Беларуси).

Согласно ст. 318 ТК Кыргызстана расторжение трудового договора с лицами с ограниченными возможностями здоровья по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения в связи с ликвидацией организации, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, а также в связи с совершением работником виновных действий, предусмотренных ст. 83 Кодекса).

2. Требование законодательства предупреждать работников о предстоящем расторжении трудового договора по инициативе работодателя установлено только для случаев увольнения, не связанных с виновным поведением работников, таких как ликвидация организации или прекращение деятельности индивидуального предпринимателя, сокращение численности или штатов, неудовлетворительные результаты испытания и некоторые другие.

Так, в случае расторжения трудового договора в связи с неудовлетворительным результатом испытания до истечения срока испытания работодатель обязан предупредить об этом работника в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (ст. 29 ТК Беларуси, ст. 62 ТК Кыргызстана, ст. 71 ТК России). ТК Казахстана устанавливает аналогичную обязанность работодателя, но не указывает, за какой срок работодатель должен уведомить работника об увольнении в связи с отрицательным результатом работы в период испытательного срока (ст. 37). Кодекс Армении допускает увольнение по причине неудовлетворительного результата испытания без предварительного уведомления работника.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности индивидуального предпринимателя, сокращением численности или штата работники должны быть персонально письменно предупреждены работодателем не менее чем за два

месяца до увольнения (ст. 115 ТК Армении, ст. 43 ТК Беларуси[1], ст. 180 ТК России) или не менее чем за один месяц до увольнения (п. 1 ст. 53 ТК Казахстана, ст. 85 ТК Кыргызстана). Такое предупреждение обычно оформляется в виде извещения или уведомления о предстоящем увольнении, на котором работник должен расписаться. ТК Беларуси, Кыргызстана и России предоставляют работодателям право с письменного согласия работника (по соглашению сторон) расторгнуть трудовой договор до истечения срока предупреждения с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. Дополнительная компенсация обозначает выплату сверх установленного законом выходного пособия. ТК Казахстана тоже предусматривает возможность досрочного расторжения трудового договора по указанным основаниям с согласия работника, но без компенсационных выплат.

ТК Казахстана называет и другие случаи, когда требуется уведомление работника. При расторжении трудового договора по причине снижения объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния, работодатель обязан уведомить работников о расторжении трудового договора за пятнадцать рабочих дней, если в трудовом, коллективном договорах не предусмотрен более длительный срок уведомления (п. 2 ст. 53 ТК Казахстана). По соглашению сторон срок уведомления может быть заменен выплатой заработной платы, пропорциональной неотработанному сроку. Расторжение трудового договора в связи с достижением работником пенсионного возраста допускается с уведомлением работника не менее чем за один месяц до даты расторжения трудового договора (п. 9 ст. 53 ТК Казахстана).

ТК Армении устанавливает еще два случая, когда требуется уведомить работника о предстоящем увольнении не позднее чем за две недели: это расторжение трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе[2] и по причине достижения работником пенсионного возраста (ст. 115). В данной статье сделано еще несколько существенных уточнений относительно порядка уведомления работника о расторжении трудового договора: во-первых, в уведомлении о расторжении трудового договора указываются основание и причина увольнения с работы, а также число, месяц, год увольнения с работы; во-вторых, уведомление о расторжении

[1] В период срока предупреждения, предусмотренного настоящей статьей, работнику предоставляется один свободный день в неделю без сохранения заработной платы (по договоренности с нанимателем – с сохранением заработной платы) для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей.

[2] Такая же обязанность установлена в ст. 85 ТК Кыргызстана.

трудового договора признается утратившим силу, если после истечения срока уведомления прошло более пяти дней и договор работодателем не расторгнут.

Коллективным и трудовым договорами могут быть установлены более длительные сроки в сравнении со сроками уведомления, предусмотренными законодательством.

Несоблюдение правила о предупреждении работника о предстоящем расторжении трудового договора по инициативе работодателя является нарушением процедуры увольнения работника, что может повлечь за собой признание увольнение незаконным и восстановление работника на прежней работе. Иные последствия устанавливает ст. 115 ТК Армении: в случае несоблюдения сроков уведомления работодатель обязан выплатить работнику компенсацию за каждый просроченный день уведомления, которая исчисляется на основании размера средней часовой заработной платы работника.

3. Требования законодательства получать согласие на увольнение работника или учитывать мнение уполномоченных органов имеет своей целью обеспечить законность и обоснованность расторжения трудового договора, предотвратить произвол и злоупотребления со стороны работодателей в отношении некоторых категорий работников, в частности несовершеннолетних, членов профессиональных союзов, представителей работников.

ТК России (ст. 269) и Кыргызстана (ст. 301) требуют от работодателей получать согласие государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав на расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя по любым основаниям (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем).

Остальные кодексы государств – членов ЕАЭС менее категоричны. В частности, согласно ст. 282 ТК Беларуси расторжение трудового договора с работниками моложе восемнадцати лет по основаниям, предусмотренным п. 1, 2, 3 и 6 ст. 42 Кодекса, допускается, помимо соблюдения общего порядка, только с согласия, а по основаниям, предусмотренным п. 4, 5, 7–9 ст. 42 и п. 2 и 3 ст. 44 Кодекса, – после предварительного, не менее чем за две недели, уведомления районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних. ТК Армении и Казахстана вообще не устанавливают специальных правил для случаев расторжения трудового договора с несовершеннолетними.

Кодексы закрепляют разные объемы гарантий и предусматривают различные способы установления гарантий для рядовых членов профсоюза и работников, избранных в представительные органы. В Беларуси и Казахстане установление гарантий участия профсоюза в решении вопроса об увольнении по инициативе работодателя осуществляется не

столько в законодательном, сколько в коллективно-договорном порядке. Совсем иная ситуация в России и Кыргызстане. Согласно ст. 80 ТК России для увольнения работников, являющихся членами профсоюза, по сокращению численности или штата, несоответствию занимаемой должности или выполняемой работе или в связи с неоднократным неисполнением трудовых обязанностей работодателю необходимо получить мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации. Еще более основательная гарантия установлена в ст. 84 ТК Кыргызстана: увольнение работников, являющихся членами профсоюзной организации либо иного представительного органа работников, по аналогичным основаниям, а также в связи с нарушением требований охраны труда не допускается (за некоторым исключением) без предварительного письменного согласия соответствующей профсоюзной организации либо иного представительного органа работников данной организации.

ТК Беларуси требует, чтобы расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (кроме двух оснований: несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы, и появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распития спиртных напитков, употребления наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы) производилось только после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего профсоюза. В случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, расторжение трудового договора по инициативе нанимателя может производиться только с предварительного согласия соответствующего профсоюза (ст. 46).

Еще более абстрактной представляется норма ст. 12 ТК Казахстана, устанавливающая обязанность работодателя в случаях, предусмотренных соглашениями, коллективным договором, издавать акты с учетом мнения представителей работников. Для уточнения позиции законодателя следует обратиться к ст. 26 Закона Республики Казахстан от 27 июня 2014 г. № 211-V «О профессиональных союзах», согласно которой расторжение трудового договора по инициативе работодателя с членами выборных профсоюзных органов, не освобожденными от основной работы, допускается при соблюдении общего порядка расторжения трудового договора с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа, членами которого эти лица являются, кроме случаев ликвидации юридического лица либо прекращения деятельности работодателя – физического лица. С не освобожденным от основной работы руководителем (председателем) профсоюзного органа трудовой договор не может быть расторгнут по инициативе работодателя без мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа, кроме

случаев ликвидации юридического лица либо прекращения деятельности работодателя – физического лица. Учет мотивированного мнения профсоюзного органа при издании акта работодателя о наложении дисциплинарного взыскания и расторжении трудового договора с членами выборных профсоюзных органов, не освобожденными от основной работы, производится в порядке, предусмотренном коллективным договором. В коллективных договорах могут быть предусмотрены и другие гарантии для выборных и других членов профсоюзных органов.

Согласно ст. 119 ТК Армении все работники, избранные в представительные органы работников (профессионального союза), не могут быть уволены по инициативе работодателя в течение срока исполнения своих полномочий без предварительного согласия государственного инспектора труда, в следующих случаях: изменение объемов производства, экономических, технологических условий и условий организации труда, а также обусловленное производственной необходимостью сокращение численности работников; несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе; вследствие длительной нетрудоспособности работника; по причине достижения работником пенсионного возраста.

А ТК России устанавливает гарантии только для руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы. Увольнение указанных работников по двум основаниям, связанным с инициативой работодателя (сокращение численности или штатов работников и несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа[1]. А увольнение в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин своих трудовых обязанностей допускается только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Более широкий спектр гарантий предоставляет ТК Кыргызстана: увольнение по инициативе работодателя членов представительных органов работников, кроме случаев ликвидации организации, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения лишь с согласия соответствующего вышестоящего представительного органа работников (ст. 34).

---

[1] Закон уточняет, что работодатель вправе произвести увольнение без учета решения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае, если такое решение не представлено в установленный срок или если решение соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с данным увольнением признано судом необоснованным на основании заявления работодателя.

Отдельные правила установлены для защиты представителей работников, участвующих в коллективных переговорах или в разрешении коллективного трудового спора: в периоды ведения переговоров, разрешения коллективного трудового спора они не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который предусмотрено увольнение с работы (ст. 39, 405 ТК России, ст. 40 ТК Кыргызстана).

4. Вопрос о трудоустройстве высвобождаемых работников поразному решается в ТК государств – членов ЕАЭС. Но суть установленных правил одна: расторжение трудового договора по некоторым основаниям, не связанным с виновным поведением работника, допускается только в случае, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

ТК Армении устанавливает обязанность работодателя «в пределах своих возможностей» предлагать работнику другую работу, соответствующую его профессиональной подготовке, квалификации, состоянию здоровья, при увольнении в двух случаях: 1) изменение объемов производства, экономических, технологических условий и условий организации труда, а также обусловленное производственной необходимостью сокращение численности работников; 2) несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе.

Согласно ТК Беларуси (ст. 43), ТК России (ст. 81) расторжение трудового договора по сокращению численности или штата работников, несоответствию занимаемой должности или выполняемой работе, допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу. Российский закон уточняет требования к переводу: работнику должна предлагаться другая имеющаяся у работодателя работа (как вакантная должность или работа, соответствующая квалификации работника, так и вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Таким образом, закон устанавливает обязанность работодателя предложить работнику другую имеющуюся работу. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников допускается, только если работник отказался от перевода (что должно быть подтверждено в письменной форме) или в случае отсутствия в организации подходящих вакансий.

По законодательству Казахстана требование о трудоустройстве работника установлено лишь в одном случае – при расторжении трудового

договора в связи со снижением объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя. В соответствии с п. 2 ст. 53 ТК Казахстана увольнение по данному основанию возможно при соблюдении нескольких условий, одно из которых – отсутствие возможности перевода работника на другую работу.

Несколько иной подход проявляет законодатель Кыргызстана, устанавливая диспозитивную, а не императивную норму о том, что при расторжении трудового договора по соответствующим основаниям «работник может быть переведен на другую должность» (ст. 85 ТК Кыргызстана). Норма сформулирована как право работодателя, хотя надо сказать, что кыргызские специалисты комментируют данное правило с позиции работодательской обязанности и утверждают, что увольнение по сокращению штатов нельзя признать обоснованным, если не выяснено, принимались ли работодателем меры для перевода работника на другую работу, соответствующую роду его деятельности[1]. Представляется, что для исключения неоднозначности толкования анализируемой гарантии следовало бы уточнить норму ч. 2 ст. 85 ТК Кыргызстана, закрепив обязанность работодателя предлагать увольняемому работнику перевод на другую работу.

Выходное пособие представляет собой компенсационную выплату в связи с потерей работы[2], чаще всего по причинам организационно-экономического характера, не зависящим от работника (ликвидация организации, прекращение деятельности индивидуального предпринимателя; сокращение численности или штата работников; признание работодателя банкротом; изменение объемов производства, экономических, технологических условий и условий организации труда), а также по иным основаниям, не связанным с волеизъявлением работодателя.

Согласно ст. 129 ТК Армении выходное пособие в указанных выше случаях выплачивается работнику при увольнении в размере его средней месячной заработной платы, а в случаях увольнения в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе и по достижению работником пенсионного возраста, а также при отказе работника от перевода на другую работу при увольнении по экономическим причинам – в размере двухнедельной заработной платы.

ТК Казахстана также дифференцирует размеры выплат в зависимости от оснований прекращения трудового договора. Согласно ст. 131

---

[1] См.: Комментарий к Трудовому кодексу Кыргызской Республики (постатейный) / под ред. К. С. Раманкулова. Бишкек, 2011. С. 261.

[2] Примечательно, что ТК Казахстана не использует понятие «выходное пособие», а ст. 131 Кодекса называет данные выплаты «компенсационные выплаты в связи с потерей работы».

ТК Казахстана работодатель производит компенсационные выплаты в размере средней заработной платы за месяц в связи с потерей работы в случаях увольнения по инициативе работодателя: при ликвидации работодателя – юридического лица либо прекращении деятельности работодателя – физического лица; сокращении численности или штата работников. При расторжении трудового договора в случае снижения объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя, компенсационные выплаты производятся в размере средней заработной платы за два месяца.

В ТК Беларуси размеры выходного пособия установлены в ст. 48: при прекращении трудового договора по инициативе работодателя в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья или недостаточной квалификации, препятствующих продолжению данной работы, работникам выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка. При прекращении трудового договора в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников, с прекращением деятельности индивидуального предпринимателя выплачивается выходное пособие в размере не менее трехкратного среднемесячного заработка.

Согласно ст. 86 ТК Кыргызстана при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (юридического лица), прекращением деятельности работодателя (физического лица), а также сокращением численности или штата работников, в том числе в связи с реорганизацией организации, работнику выплачивается выходное пособие в размере не ниже двух среднемесячных размеров оплаты труда.

Российский ТК предусматривает выплату выходного пособия увольняемому работнику в размере среднего месячного заработка при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации (ст. 178). При увольнении по этим же основаниям у работодателя сохраняются обязанности материального характера и после прекращения трудовых правоотношений. В соответствии со ст. 178 ТК России за уволенным работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия), а в исключительных случаях по решению органа службы занятости и в течение третьего месяца после увольнения. В отношении некоторых категорий работников российский законодатель устанавливает специальные правила о сохранении

среднего заработка на период трудоустройства при увольнении в связи с ликвидацией организации. Это относится к лицам, уволенным из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям (ст. 318 ТК России), лицам, высвобождаемым из организаций, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях (ст. 7 Закона РФ от 14 июля 1992 г. «О закрытом административно-территориальном образовании»), для которых период сохранения среднего заработка удлиняется до шести месяцев.

Все ТК государств ЕАЭС устанавливают и иные основания для выплаты выходного пособия при увольнении работников, в том числе по причинам, не зависящим от сторон (призыв работника на военную службу, направление работника на альтернативную службу; восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу). Законодательством Казахстана (ст. 131 ТК) и Беларуси (ст. 48 ТК) предусмотрена компенсационная выплата в связи с потерей работы при расторжении трудового договора по инициативе работника в случае неисполнения работодателем условий трудового договора. Все ТК государств ЕАЭС также предусматривают возможность локального или договорного установления правил, касающихся компенсационных выплат при потере работы. К примеру, ч. 3 ст. 86 ТК Кыргызстана, ч. 4 ст. 178 ТК России гласят: трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий. Статья 131 ТК Казахстана допускает, что в трудовом, коллективном договорах или акте работодателя может предусматриваться более высокий размер компенсационной выплаты в связи с потерей работы.

Повышенные размеры выплат при увольнении установлены и в самих ТК государств ЕАЭС применительно к отдельным категориям работников. К примеру, ст. 181 ТК России гарантирует, что в случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества организации новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трехкратного среднего месячного заработка работника[1]. Аналогичное правило установлено в ст. 48 ТК Беларуси.

Применительно к руководителям организаций устанавливается возможность определения размеров компенсационных выплат при увольнении непосредственно в трудовом договоре. К примеру, согласно

[1] Статья 349.3 ТК России с апреля 2014 г. устанавливает ограничение сферы действия данного правила применительно к некоторым категориям работников, ограничивая размер всех выплат при увольнении трехкратным средним месячным заработком.

но ст. 327 ТК Кыргызстана в случае расторжения трудового договора с руководителем организации до истечения срока его действия по решению уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа) при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация за досрочное расторжение с ним трудового договора в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже двух среднемесячных размеров оплаты труда. Аналогичное правило установлено в ст. 279 ТК России, только размер компенсации должен быть не ниже трехкратного среднего месячного заработка.

Особые правила о гарантиях и компенсациях при увольнении работников установлены российским законодательством для работодателей – физических лиц и религиозных организаций. Сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовыми договорами (ст. 307, 347 ТК России).

По общим правилам, днем прекращения трудового договора является последний день работы работника, прекращение трудового договора оформляется актом работодателя (приказом, распоряжением), в котором указываются дата увольнения, основание увольнение (в соответствии с формулировкой ТК), соответствующая статья ТК или иного закона, устанавливающего основания увольнения. С таким актом работник должен быть ознакомлен под подписку. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). Российский ТК уточняет: в случае когда приказ (распоряжение) невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под подписку, на приказе (распоряжении) работодатель должен проставить соответствующую надпись (ст. 84.1).

При расторжении трудового договора работодатель вносит соответствующую запись в трудовую книжку и выдает ее работнику в день увольнения. Если же работодатель по каким-либо причинам не выдает работнику трудовую книжку, он несет материальную ответственность в виде обязанности возместить работнику неполученный им заработок в связи с незаконным лишением его возможности трудиться (ст. 275 ТК Кыргызстана, ст. 234 ТК России). Согласно ст. 79 ТК Беларуси при задержке выдачи трудовой книжки по вине нанимателя работнику выплачивается средний заработок за все время вынужденного прогула, и дата увольнения при этом изменяется на день выдачи трудовой книжки.

В связи с тем, что в Казахстане документом, подтверждающим стаж работы, являются не только трудовые книжки, в ст. 62 ТК этого госу-

дарства установлены несколько иные правила: в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать документ, подтверждающий трудовую деятельность работника. По требованию работника (в том числе бывшего) работодатель обязан в течение пяти рабочих дней с момента обращения выдать справку с указанием специальности (квалификации, должности), времени работы и размера заработной платы, характеристику-рекомендацию, содержащую сведения о квалификации работника и его отношении к работе, а также другие документы, предусмотренные Кодексом.

Согласно ст. 51 ТК Беларуси наниматель обязан не позднее чем в пятидневный срок по просьбе работника, в том числе уволенного, выдать справку с указанием специальности, квалификации, должности, времени работы и размера заработной платы, а также другие документы о работе, предусмотренные законодательством.

По российскому законодательству работодатель – физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем и в этой связи не ведущий трудовых книжек, при прекращении трудового договора с работником обязан в уведомительном порядке зарегистрировать факт прекращения указанного договора в органе местного самоуправления, в котором был зарегистрирован этот трудовой договор. В случае смерти такого работодателя или отсутствия сведений о месте его пребывания в течение двух месяцев, иных случаях, не позволяющих продолжать трудовые отношения и исключающих возможность регистрации факта прекращения трудового договора по обращению работодателя, работник имеет право в течение одного месяца обратиться в орган местного самоуправления, в котором был зарегистрирован трудовой договор, для регистрации факта прекращения этого трудового договора (ст. 307 ТК России).

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится, по общим правилам, в день увольнения.

От увольнения работника следует отличать *отстранение от работы* (недопущение к работе). Если при увольнении трудовой договор расторгается и трудовая связь работника и работодателя прерывается, то отстранение от работы предполагает лишь временное прекращение работы – на период до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы. Трудовой договор при этом остается в силе, хотя его действие временно приостанавливается.

Отстранение работника от работы в определенных законодательством случаях является обязанностью работодателя (ст. 108 ТК Армении, ст. 49 ТК Беларуси, ст. 48 ТК Казахстана, ст. 76 ТК Кыргызстана, ст. 76 ТК России). Наиболее распространенные основания отстранения от работы – это появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, непрохождение

работником обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда, непрохождение работником обязательного медицинского осмотра, неприменение средств индивидуальной защиты, обеспечивающих безопасность труда; выявление в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором, и др. Как видно из представленного перечня, причины отстранения могут быть разными, как зависящими, так и не зависящими от работника.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику, по общим правилам, не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных законами.

Глава 3
РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА В ГОСУДАРСТВАХ – ЧЛЕНАХ ЕАЭС

§ 1. Рабочее время в государствах – членах ЕАЭС

В государствах – членах ЕАЭС правовое регулирование *рабочего времени работников* осуществляется многими нормативными правовыми актами: конституциями, актами международного права, ТК, другими многочисленными актами законодательства о труде, коллективными договорами, соглашениями, иными локальными нормативными правовыми актами. При этом основные базовые нормы данного института нашли закрепление в ТК государств – членов ЕАЭС. В ТК с учетом их структурных особенностей правовое регулирование рабочего времени осуществляется на уровне или отдельного раздела «Рабочее время» (ТК Российской Федерации), или отдельной главы «Рабочее время» (ТК других государств – членов ЕАЭС). Наибольшим числом и объемом статей, регулирующих рабочее время, отличается ТК Беларуси (25); наименьшее число соответствующих статей (13) имеется в ТК Армении и Казахстана. В разделе «Рабочее время» (объединяющего две главы «Общие положения» и «Режим рабочего времени») ТК России имеется 14 статей.

Понятие и состав рабочего времени

В соответствии с ТК государств – членов ЕАЭС и с учетом существующих подходов в науке трудового права рабочее время можно рассматривать в четырех основных аспектах:

1) как институт Особенной части трудового права;
2) как норму (меру) труда работников;
3) как установленное время;
4) как фактически отработанное (фактическое) время.

В современных условиях во всех государствах – членах ЕАЭС рабочее время является одним из наиболее важных, сложных и объемных институтов Особенной части трудового права. Как отмечалось выше, данный институт объединяет в своем составе многочисленные правовые нормы, закрепляющие понятие рабочего времени, порядок его нормирования, виды рабочего времени, его режим, порядок использования и учета, и др.

Рабочее время как *норма (мера) труда работников* представляет собой соответствующую величину рабочего времени, которую необходимо отработать каждому работнику на протяжении определенных календарных периодов (недели, суток, месяца и др.). О нормах рабочего времени речь идет в ТК Беларуси и Кыргызстана.

Характеризуя рабочее время как *установленное время*, следует отметить, что в Основах законодательства Союза ССР и союзных республик о труде (1970) и КЗоТах союзных республик легальное определение рабочего времени отсутствовало. В современных условиях такое определение содержится в ТК большинства государств – членов ЕАЭС (за исключением Казахстана). При этом рабочее время определяется как время, в течение которого работник должен выполнять свою работу (ст. 137 ТК Армении) или свои трудовые обязанности (ТК других государств – членов ЕАЭС).

В ТК Беларуси (ч. 1 ст. 110) предусмотрен также еще один компонент рабочего времени, заключающийся в обязанности работника в течение этого времени находиться на рабочем месте.

Заслуживает внимания вопрос о составе юридических актов, в соответствии с которыми работник должен выполнять свою работу или свои трудовые обязанности. К числу таких актов ТК обычно относят правила внутреннего трудового распорядка и трудовые договоры, а в отдельных случаях (ТК Беларуси) – также и коллективные договоры.

По поводу содержащихся в ТК государств – членов ЕАЭС определений рабочего времени можно высказать некоторые суждения. Так, представляется более удачной позиция армянского законодателя, который связывает рабочее время с выполнением работником своей работы, поскольку некоторые трудовые обязанности (бережно относиться к имуществу нанимателя, хранить государственную и служебную тайну, и пр.) работник должен выполнять и в свободное от работы время (на что уже обращалось внимание в российской литературе)[1].

Видится более точной норма ТК Беларуси, связывающая рабочее время также с нахождением работника на рабочем месте (в противном случае формально работник имеет право выполнять свою работу в рабочее время, находясь, например, дома). Вместе с тем данную норму целесообразно дополнить положением о возможности нахождения работника и в ином установленном по согласованию с нанимателем месте (к примеру, юрисконсульта – в суде)[2]. Также недостаточно полным представляется предусмотренный в ТК Беларуси круг юридических актов, в соответствии с которыми работник должен выполнять свою работу или свои трудовые обязанности. К числу таких актов (помимо

[1] *Бриллиантова Н. А.* и др. Трудовое право: учебник / под ред. О. В. Смирнова. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ТК Велби; Проспект, 2006. С. 282.

[2] Там же. С. 282.

указанных в ТК) нужно отнести ТК и другие акты законодательства о труде, соглашения и иные локальные нормативные правовые акты[1].

С учетом сказанного определение рабочего времени в рассматриваемом аспекте может быть сформулировано следующим образом: *рабочим считается время, в течение которого работник в соответствии с ТК, другими актами законодательства о труде, локальными нормативными правовыми актами и условиями трудового договора обязан находиться на рабочем месте или в ином установленном по согласованию с работодателем (нанимателем) месте и выполнять порученную ему работу.*

Наряду со временем, в течение которого работник должен выполнять свою работу или свои трудовые обязанности, к рабочему времени ТК большинства государств – членов ЕАЭС (за исключением Кыргызстана) относят также и иные периоды времени. При этом состав указанных периодов определяется либо в общем виде (ТК России), либо более или менее подробно (ТК других государств – членов ЕАЭС). К примеру, согласно ч. 1 ст. 138 ТК Армении рабочее время наряду с фактически отработанным периодом времени включает: дежурство по месту работы или дома; период нахождения в командировке; период времени, необходимый для приведения в порядок или подготовки места работы, рабочих инструментов и средств защиты; перерывы, включаемые в период рабочего времени в порядке, установленном законом, коллективным договором или внутренними правовыми актами работодателя; период времени для обязательного медицинского обследования; период времени, необходимый для повышения квалификации по месту работы или в учебных заведениях; период недопущения работника к работе, если работнику, не допущенному к работе, разрешается оставаться в месте работы при соблюдении порядка, установленного по месту работы; период простоя; другие периоды, установленные законом, коллективным договором или внутренними правовыми актами. В соответствии с ч. 2 ст. 110 ТК Беларуси к рабочему относится также время работы, выполненной по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя сверх установленной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа, работа в государственные праздники, праздничные и выходные дни).

Полагаем, что каждая из приведенных формулировок имеет свои положительные стороны. В частности, к числу положительных сторон формулировки ч. 1 ст. 138 ТК Армении можно отнести подробное перечисление конкретных периодов, включаемых в рабочее время наряду с фактически отработанным временем.

К числу положительных сторон формулировки ч. 2 ст. 110 ТК Беларуси следует отнести указание на то, что к рабочему времени относится

---

[1] *Кривой В. И.* Рабочее время: комментарий новейшего законодательства. Гомель: Е. А. Ковалева, 2008. С. 7, 8.

также время работы сверх установленной продолжительности рабочего времени. При этом белорусскими учеными обращается внимание на некоторые недостатки данной формулировки. Так, отмечается, что предусмотренный здесь перечень работ не является исчерпывающим и нуждается в расширении. В частности, к рабочему времени будет относиться внеурочная работа работников с ненормированным рабочим днем[1]. Кроме того, принимая во внимание, что в ч. 1 ст. 110 ТК Беларуси речь идет об установленном рабочем времени, в ч. 2 этой статьи также следует говорить не о времени выполненной работы (что относится к фактически отработанному рабочему времени), а о времени, в течение которого работник обязан выполнять сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни[2].

Рабочее время как *фактически отработанное (фактическое) время* представляет собой период времени, в течение которого работник находился в подчинении работодателя (нанимателя) и действительно выполнил свои трудовые обязанности или не выполнил их как по своей вине, так и при отсутствии своей вины. Это время не всегда совпадает с установленным, оно может быть и меньше, и больше его: в частности, недоработка рабочего времени может быть вызвана болезнью работника, прогулом; переработка – привлечением его к сверхурочным работам, к работе в выходные дни и т.п. Недоработка рабочего времени по вине работника (например, в связи с опозданием на работу) может повлечь применение к нему мер дисциплинарного взыскания. Об обязанности работодателя вести учет фактически отработанного каждым работником времени речь идет в ТК всех государств – членов ЕАЭС.

Нормирование продолжительности рабочего времени

Подходы к нормированию (установлению норм продолжительности) рабочего времени менялись в различные исторические периоды. Если в советский период в соответствии с КЗоТами союзных республик нормирование продолжительности рабочего времени осуществлялось централизованно – государством с участием профсоюзов, то в современных условиях нормирование продолжительности рабочего времени перенесено в основном на локальный уровень. Следует констатировать, что конкретные положения о нормировании продолжительности рабочего времени на локальном уровне, а также о существующей объективно органической связи между нормированием продолжительности рабочего времени и его видами получили закрепление только в ТК Беларуси: согласно ч. 4 ст. 110 нормирование продолжительности рабочего времени осуществляется нанимателем с учетом ограничений,

---

[1] *Кривой В. И.* Рабочее время: комментарий новейшего законодательства. С. 8.

[2] *Островский Л.* Понятие рабочего времени в трудовом законодательстве. Нормирование, нормы продолжительности рабочего времени // Отдел кадров. 2003. № 1. С. 50.

установленных Трудовым кодексом и коллективным договором. При этом под ограничениями имеются в виду верхние пределы продолжительности рабочего времени, выйти за которые наниматель не вправе. В частности, ТК предусматривает верхние пределы продолжительности рабочей недели (ст. 112–114), ежедневной работы (смены) дня отдельных категорий работников (ст. 115). В коллективных договорах могут быть установлены дополнительно локальные ограничения продолжительности рабочего времени, предусматривающие уменьшение продолжительности рабочего времени по сравнению с ТК и другими актами законодательства о труде. При этом подобные ограничения не должны влечь за собой уменьшения размера заработной платы.

О нормах, посредством установления которых нормируется продолжительность рабочего времени на локальном уровне, говорится только в ТК Беларуси (ч. 3 ст. 110) и Кыргызстана (ч. 2 ст. 89). Здесь закреплены идентичные положения о том, что рабочее время нормируется путем установления норм его продолжительности на протяжении календарной недели (рабочая неделя) и в течение суток (рабочий день, рабочая смена). Указанные здесь нормы – рабочая неделя (являющаяся после перехода в СССР в 1967 году на пятидневную рабочую неделю главным измерителем продолжительности работы) и рабочий день (рабочая смена), исчисляемые в часах и минутах, относятся к основным (первичным). Наряду с ними существуют и используются на практике другие нормы, которые не нашли отражения в ТК государств – членов ЕАЭС, – месячная (рабочий месяц), годовая (рабочий год) и пр., которые являются производными от первичных (расчетными). Они определяются исходя из величины рабочей недели и числа рабочих дней (рабочих смен).

С учетом изложенного полагаем, что положения о нормировании продолжительности рабочего времени целесообразно предусмотреть в ТК всех государств – членов ЕАЭС.

Виды рабочего времени

Термин «виды рабочего времени» в действовавших ранее КЗоТах союзных республик и действующих ТК государств – членов ЕАЭС не используется, хотя он широко применяется в учебной и научной литературе для разграничения рабочего времени различной продолжительности. По смыслу ТК государств – членов ЕАЭС, видами рабочего времени являются установленные в соответствии с трудовыми кодексами нормы продолжительности рабочего времени на протяжении календарной недели. В ТК большинства государств – членов ЕАЭС (за исключением Беларуси) различаются три вида рабочего времени: нормальная продолжительность рабочего времени (нормальное рабочее время), сокращенная продолжительность рабочего времени (сокращенное рабочее время) и неполное рабочее время.

В соответствии с ТК государств – членов ЕАЭС нормальное рабочее время (по терминологии ТК Беларуси – полное рабочее время) не может превышать 40 часов в неделю. Оно представляет собой установленную законом максимальную величину рабочего времени, распространяющуюся на всех работников, которые трудятся в обычных условиях.

Сокращенное рабочее время предусмотрено ТК государств – членов ЕАЭС для отдельных категорий работников в качестве льготной величины рабочего времени. К примеру, в соответствии со ст. 91 ТК Кыргызстана сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников в возрасте от 14 до 16 лет – не более 24 часов в неделю, от 16 до 18 лет – не более 36 часов в неделю; для работников, занятых на тяжелых физических работах, работах с вредными или опасными условиями труда, – не более 36 часов в неделю; для работников, являющихся инвалидами I и II групп, – не более 36 часов в неделю.

Неполное рабочее время может устанавливаться по соглашению между работником и работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии в виде неполного рабочего дня или неполной рабочей недели либо в их сочетании. При этом по просьбе определенных категорий работников (к ним относятся обычно беременные женщины, родители (опекуны, попечители), имеющие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида – до 18 лет), лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением и др.) работодатель (наниматель) обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Нормирование продолжительности ежедневной работы (смены)

О нормировании продолжительности ежедневной работы (смены) речь идет более или менее подробно в ТК всех государств – членов ЕАЭС. Это нормирование осуществляется исходя из нормы продолжительности рабочей недели и режима рабочей недели (пятидневная или шестидневная).

В ТК всех государств – членов ЕАЭС предусмотрена также предельная продолжительность ежедневной работы (смены) для различных категорий работников. К примеру, в соответствии с ч. 2 ст. 115 ТК Беларуси эта продолжительность не может превышать:

- для работников в возрасте от 14 до 16 лет – 4 часа 36 минут, от 16 до 18 лет – 7 часов;

- для учащихся, получающих общее среднее, профессионально-техническое образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, в возрасте от 14 до 16 лет – 2 часа 18 минут, в возрасте от 16 до 18 лет – 3 часа 30 минут;
- для инвалидов I и II группы – 7 часов;
- для работающих на территории радиоактивного загрязнения в зоне эвакуации (отчуждения), в том числе временно направленных или командированных в эти зоны, – 7 часов.

В соответствии с ТК большинства государств – членов ЕАЭС (за исключением Казахстана) продолжительность работы в рабочий день, непосредственно предшествующий праздничному дню, сокращается на один час. Согласно ТК Армении и России накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать 5 часов.

Работа в ночное время.

О работе в ночное время речь идет в ТК всех государств – членов ЕАЭС: ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Согласно ТК большинства государств (за исключением Казахстана) при работе в ночное время продолжительность работы (смены) сокращается на один час без последующей отработки. Данное правило не распространяется на работников, для которых уже предусмотрено сокращенное рабочее время, а также на те случаи, когда это невозможно по условиям производства или если работник принят для выполнения работы только в ночное время.

ТК всех государств – членов ЕАЭС устанавливают перечни категорий работников, которые либо не допускаются к работе в ночное время, либо допускаются к ней, но только с их согласия. К примеру, в соответствии со ст. 148 ТК Армении не допускается привлечение к работе в ночное время лиц в возрасте до восемнадцати лет, а также работников, работа которых в ночное время запрещена медицинским заключением; беременные женщины и работник, осуществляющий уход за ребенком в возрасте до трех лет, могут привлекаться к работе в ночное время только по их согласию.

Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

Понятие «работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени» нашло отражение в ТК Кыргызстана и России и представляется достаточно удачным. Данным понятием охватываются сверхурочная работа и работа в условиях ненормированного рабочего дня, а по ТК Кыргызстана также и работа по совместительству.

В ТК государств – членов ЕАЭС имеют место сходные подходы к регулированию сверхурочной работы. Они сводятся к тому, что ТК

содержат легальные определения такой работы, ограничивают сверхурочную работу и устанавливают требования ее учета.

Определения сверхурочной работы в целом правильно отражают ее сущность. К примеру, в соответствии с ч. 1 ст. 99 ТК России сверхурочной работой признается работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период; согласно ч. 1 ст. 119 ТК Беларуси сверхурочной считается работа, выполненная работником по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя сверх установленной для него продолжительности рабочего времени, предусмотренной правилами внутреннего трудового распорядка или графиком сменности.

В ТК Армении и Беларуси определяется также, какая работа не признается сверхурочной. Так, в соответствии с ч. 2 ст. 119 ТК Беларуси не признается сверхурочной работа, выполненная сверх установленной продолжительности рабочего времени: 1) по инициативе самого работника без предложения, распоряжения или ведома нанимателя; 2) работниками с неполным рабочим временем в пределах полного рабочего дня (смены), полной рабочей недели; 3) работниками по совместительству у того же нанимателя, а также у другого нанимателя сверх времени основной работы; 4) работниками-надомниками. Белорусские специалисты уже обращали внимание на то, что вышеуказанный перечень не является исчерпывающим. Сверхурочной работой не признается, в частности, переработка сверх установленной продолжительности рабочего времени у работников с ненормированным рабочим днем[1].

ТК большинства государств – членов ЕАЭС предусматривают возможность привлечения к сверхурочной работе как с согласия работника (что является общим правилом), так и без его согласия; ТК Кыргызстана допускает возможность привлечения к сверхурочной работе только с согласия работника.

Сверхурочная работа без согласия работника допускается только в определенных законом исключительных случаях, перечень которых в каждом государстве имеет свои особенности; в ТК России перечень исключительных случаев предусмотрен и для привлечения работника к сверхурочной работе с его согласия; ТК Беларуси предусматривает возможность привлечения работника к сверхурочной работе без его согласия также и на основании коллективного договора, соглашения. В соответствии с ч. 2 ст. 77 ТК Казахстана сверхурочные работы без согласия работника допускаются в следующих случаях: 1) при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для

[1] *Островский Л. Я.* Трудовой кодекс Республики Беларусь. Постатейный комментарий. Кн. V. Ч. 1. Гл. 10–11. Минск: Технопринт, 2000. С. 61, 62.

предотвращения чрезвычайных ситуаций, стихийного бедствия или производственной аварии либо немедленного устранения их последствий; 2) для устранения иных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование водоснабжения, газоснабжения, теплоснабжения, энергоснабжения и других систем жизнеобеспечения; 3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва, с немедленным принятием мер к замене другим работником; 4) для оказания экстренной и неотложной помощи гражданам, которым угрожает потеря здоровья или гибель.

ТК большинства государств – членов ЕАЭС предусматривают категории работников, которые либо не допускаются к сверхурочной работе, либо допускаются к ней, но только с их согласия. В частности, в соответствии с ТК Беларуси к сверхурочным работам не допускаются: 1) беременные женщины; 2) женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет; 3) работники моложе восемнадцати лет; 4) работники, обучающиеся в вечерних школах и учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, в дни занятий; 5) освобожденные от сверхурочных работ в соответствии с медицинским заключением; 6) другие категории работников в соответствии с законодательством. Женщины, имеющие детей в возрасте от 3 до 14 лет (детей-инвалидов – до 18 лет), и инвалиды могут привлекаться к сверхурочным работам только с их согласия, причем инвалиды только в случае, когда такие работы не запрещены им индивидуальными программами реабилитации инвалидов (ч. 2 и 3 ст. 120).

В ТК всех государств – членов ЕАЭС устанавливается предельное количество сверхурочной работы, которое может выполняться каждым работником и которое в различных государствах имеет свои особенности. Так, сверхурочная работа не должна превышать: 4 часов в течение двух дней подряд (ч. 5 ст. 100 ТК Кыргызстана); 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ч. 1 ст. 146 ТК Армении и ч. 6 ст. 99 ТК России); 2 часов в течение суток, а на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда – 1 часа, при этом общая продолжительность сверхурочной работы не должна превышать 12 часов в месяц и 120 часов в год (ч. 1 и 2 ст. 78 ТК Казахстана); 10 часов в рабочую неделю и 180 часов в год, при этом продолжительность ежедневной работы с учетом сверхурочной работы не должна превышать 12 часов (ч. 1 ст. 122 ТК Беларуси).

ТК государств – членов ЕАЭС (за исключением ТК Казахстана) содержат специальные нормы, предусматривающие обязанность работодателя вести точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника. Полагаем, что законодательство государств – членов ЕАЭС должно развиваться в направлении ограничения возможностей привлечения работников к сверхурочной работе.

Дежурство

Дежурство как особый способ организации рабочего времени регулируется только ТК Армении – для всех категорий работников и ТК России – только для медицинских работников, хотя надо отметить, что оно достаточно широко используется на практике и в других государствах ЕАЭС регламентируется в большинстве случаев на уровне подзаконных нормативных актов (как правило, для отдельных категорий работников).

В соответствии со ст. 149 ТК Армении в особых случаях для обеспечения в организации трудовой дисциплины или выполнения неотложных работ работодатель не чаще чем раз в месяц, а по согласию работника – не чаще чем раз в неделю может после окончания рабочего дня или в нерабочие праздничные дни, дни памяти и выходные дни привлекать работника к дежурству в организации или дома. Время дежурства в организации наряду с рабочим днем (сменой), если дежурство выполняется после окончания рабочего дня, не может превышать установленную продолжительность рабочего дня (смены), а продолжительность дежурства в организации или дома в нерабочие праздничные дни, дни памяти и выходные дни не может превышать 8 часов ежедневно. Время дежурства в организации приравнивается к рабочему времени, а дома – не менее чем к половине рабочего времени. Не допускается привлечение к дежурству в организации или дома работников в возрасте до 18 лет. Беременные женщины и работник, осуществляющий уход за ребенком в возрасте до 3 лет, могут привлекаться к дежурству в организации или дома только по их согласию.

По российскому законодательству медицинским работникам медицинских организаций дежурство на дому может устанавливаться только с их согласия (ст. 350 ТК). Дежурство на дому – пребывание медицинского работника медицинской организации дома в ожидании вызова на работу (для оказания медицинской помощи в экстренной или неотложной форме). При учете времени, фактически отработанного медицинским работником медицинской организации, время дежурства на дому учитывается в размере одной второй часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому. Общая продолжительность рабочего времени медицинского работника медицинской организации с учетом времени дежурства на дому не должна превышать норму рабочего времени медицинского работника медицинской организации за соответствующий период.

Представляется, что положения о дежурстве уместно предусмотреть в ТК всех государств – членов ЕАЭС.

Режим рабочего времени

В ТК государств – членов ЕАЭС режим рабочего времени регламентируется более или менее подробно – на уровне отдельной главы (ТК России) или совокупности статей (ТК других государств – членов

ЕАЭС), причем само понятие «режим рабочего времени» раскрывается либо посредством легального определения (ТК Беларуси), либо путем перечисления входящих в него элементов (ТК других государств – членов ЕАЭС).

Наиболее полно и содержательно вопросы, относящиеся к режиму рабочего времени, регламентируются в ТК Беларуси. Здесь, как уже отмечалось, дается легальное определение режима рабочего времени, под которым понимается порядок распределения нанимателем установленных Трудовым кодексом норм ежедневной и еженедельной продолжительности рабочего времени и времени отдыха на протяжении суток, недели, месяца и других календарных периодов (ч. 1 ст. 123). Кроме того, закрепляются назначение режима рабочего времени, порядок его разработки, определения и доведения до сведения работников, подробно характеризуются особенности отдельных видов режима рабочего времени. Вместе с тем по некоторым положениям данной статьи специалисты высказывают аргументированные замечания[1].

В литературе по трудовому праву государств – членов ЕАЭС предлагаются различные классификации видов режима рабочего времени. В частности, различаются стандартные и нестандартные режимы рабочего времени. К последним обычно относятся суммированный учет рабочего времени, разделение рабочего дня на части, гибкое рабочее время и пр.[2]

Режим рабочей недели связан с определением рабочих и выходных дней и предусматривает два вида рабочей недели: пятидневную с двумя выходными днями или шестидневную с одним выходным днем. Режим рабочего дня связан с определением времени начала и окончания работы, а также времени и продолжительности перерывов.

Ненормированный рабочий день представляет собой особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя (нанимателя) при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Возможная в связи с этим переработка сверх продолжительности рабочего времени не является сверхурочной работой (иногда в литературе она характеризуется как внеурочная работа) и компенсируется предоставлением дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день. Согласно ТК большинства государств – членов

---

[1] См: *Греченков А. А.* Актуальные проблемы правового регулирования рабочего времени // Трудовое и социальное право. 2013. № 2. С. 12, 13.

[2] *Островский Л. Я.* Нестандартные режимы рабочего времени: сменная работа, суммированный учет рабочего времени, разделение рабочего дня на части // Отдел кадров. 2003. № 9. С. 37.

ЕАЭС перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается в локальном порядке – коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка организации. Особенностью ТК Беларуси (ст. 1181) является то, что категории работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день, определяются централизованно – Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом. Необходимо отметить, что в публикациях ряда авторов справедливо обращается внимание на то, что вряд ли правильно определять ненормированный рабочий день в качестве режима работы, поскольку он по своей сущности не совсем согласуется с понятием и назначением режима рабочего времени. Режим рабочего времени призван упорядочивать процесс труда, ненормированный же рабочий день, напротив, вносит в этот процесс элемент хаотичности[1]. Разделяя данную точку зрения, полагаем, что ненормированный рабочий день правильнее рассматривать как «особое условие труда».

Представляется, что законодательство государств – членов ЕАЭС должно развиваться в направлении сокращения категорий работников с ненормированным рабочим днем.

Режим сменной работы определяет последовательность чередования работников по сменам и продолжительность смен. Сменной считается работа в две, три или четыре смены. Сменная работа вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает установленную продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг. Режим рабочего времени при сменной работе определяется графиками сменности, которые обязательны как для работодателя, так и для работников. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Суммированный учет рабочего времени как разновидность режима рабочего времени может применяться в случаях, когда по условиям производства (работы) невозможно или экономически нецелесообразно соблюдение установленной для данной категории работников ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени. Одним из необходимых условий применения суммированного учета рабочего времени является наличие учетного периода определенной продолжительности, в пределах которого должна быть соблюдена в среднем установленная для данной категории работников продолжительность рабочего времени в неделю. Продолжительность учетного периода устанавливается работодателем и обычно не может превышать одного календарного года. Учетный период может опреде-

[1] *Островский Л. Я.* Основное и дополнительное рабочее время // Библиотечка журнала «Юрист». Право и бизнес. 2007. № 8. С. 38, 39.

ляться как календарными периодами (месяц, квартал), так и иными периодами (к примеру, периодом напряженных сельскохозяйственных работ). Следует отметить, что в литературе по трудовому праву государств – членов ЕАЭС достаточно распространенной является точка зрения о том, что суммированный учет рабочего времени по своей сущности не является режимом рабочего времени. Полагаем, однако, что подобная позиция является недостаточно аргументированной[1].

Разделение рабочего дня на части может иметь место на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены). При этом общая продолжительность рабочего времени не должна превышать установленной продолжительности ежедневной работы.

Режим гибкого рабочего времени представляет собой форму организации рабочего времени, при которой для отдельных работников или коллективов структурных подразделений организации допускается в определенных пределах саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня. При этом требуется полная отработка установленного законом суммарного количества рабочих часов в течение принятого учетного периода (рабочего дня, недели, месяца и др.).

Использование и учет рабочего времени

Об использовании рабочего времени упоминается только в ст. 132 ТК Беларуси: работники обязаны вовремя приходить на работу и полностью использовать установленную законодательством продолжительность рабочего времени для выполнения своих обязанностей, а наниматель обязан создавать условия для полного и производительного использования рабочего времени. В рабочее время в любых организациях запрещено отвлекать работников от их непосредственной работы, освобождать от работы для выполнения общественных обязанностей и проведения мероприятий, не связанных с производственной деятельностью, если иное не предусмотрено законодательством, коллективным договором, соглашением.

Об учете рабочего времени говорится в ТК всех государств – членов ЕАЭС. При этом наиболее подробно вопросы, связанные с учетом рабочего времени, регламентируются ТК Беларуси (ст. 133).

В данной статье можно выделить три основных момента.

1. Обязанности нанимателя и работника по учету рабочего времени. Наниматель обязан организовать учет явки работников на работу и ухода с нее. В свою очередь каждый работник до начала работы должен

[1] См.: *Греченков А. А.* Указ.соч. С. 13, 14.

в порядке, установленном нанимателем, отметить свой приход, а по окончании – уход.

2. Документы, в которых ведется учет рабочего времени, их формы и порядок заполнения. Учет явок на работу и ухода с нее осуществляется документально. Он ведется в табелях использования рабочего времени, в годовых табельных карточках и других документах с указанием фамилии, инициалов работника, календарных дней учетного периода, количества отработанного времени, в том числе в сверхурочное время, в нерабочие государственные праздники, праздничные и выходные дни, и других необходимых сведений. При этом утверждение форм документов для учета явок на работу и ухода с нее, а также порядка их заполнения входит в компетенцию нанимателя. При этом допускается использование комбинированных и других систем учета прихода и ухода работников в зависимости от условий производства.

Контроль за своевременным началом и окончанием работы и за правильным использованием рабочего времени осуществляется руководителями производственных подразделений (мастерами, производителями работ, начальниками цехов, отделов, участков и пр.), на которых возложено осуществление этого контроля, во взаимодействии с кадровой службой.

3. Время, подлежащее учету, его составные части и особенности их учета. Учету подлежит фактическое рабочее время, которое состоит из отработанного и неотработанного времени, включаемое в соответствии с законодательством в рабочее время.

В составе отработанного времени подлежит отдельному учету время сверхурочных работ, повременной работы сдельщиков, служебных командировок и работы по совместительству. При этом как фактически отработанное следует учитывать время выполнения основных и подготовительно-заключительных операций (получение наряда, материалов, инструментов, ознакомление с техникой, документацией, подготовка и уборка рабочего места, сдача готовой продукции и др.), перерывов, предусмотренных технологией, организацией труда, правилами его технического нормирования и охраны, а при их отсутствии – нанимателем по согласованию с профсоюзом. Время внутрисменных простоев учитывается только начиная с пяти минут, причем время использования работников в период простоя на других работах в листок простоя не включается и оформляется выдачей разовых нарядов.

В составе неотработанного времени подлежат отдельному выделению оплачиваемое и неоплачиваемое время, а также потери рабочего времени как по вине работника, так и при отсутствии его вины.

Некоторые периоды в фактическое время не входят и не учитываются. К ним относятся время проезда от места жительства до места постоянной работы (постоянного сбора) и обратно, время, необходимое на

дорогу от проходной до рабочего места, на переодевание перед началом и после окончания работы, на регистрацию при уходе.

Определены начальный и конечный моменты учета фактического рабочего времени. Оно учитывается с момента явки работника на место выполнения работы согласно правилам внутреннего трудового распорядка, графику работ (сменности) или особому указанию нанимателя и до момента фактического освобождения от работы в этот рабочий день (смену).

§ 2. Время отдыха в государствах – членах ЕАЭС

В государствах – членах ЕАЭС правовое регулирование времени отдыха работников осуществляется многими нормативными правовыми актами: конституциями, актами международного права, ТК, другими многочисленными актами законодательства о труде, коллективными договорами, соглашениями, иными локальными нормативными правовыми актами. При этом правовое регулирование времени отдыха неразрывно связано с правовым регулированием рабочего времени, поскольку продолжительность времени отдыха производна от продолжительности рабочего времени. Так, в соответствии с ч. 4 ст. 24 Конституции Казахстана каждый имеет право на отдых. Работающим по трудовому договору гарантируются установленные законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

В соответствии со ст. 21 ТК России работник имеет право на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

Основные базовые нормы о времени отдыха нашли закрепление в ТК государств – членов ЕАЭС. В кодексах с учетом их структурных особенностей правовому регулированию времени отдыха отведены отдельный раздел (ТК России) или отдельные главы (ТК других государств – членов ЕАЭС). Наибольшим числом статей, регулирующих время отдыха, отличается ТК Беларуси: в двух его специальных главах, посвященных времени отдыха: 11 «Перерывы в течение рабочего дня. Государственные праздники, праздничные и выходные дни» и 12 «Трудовые и социальные отпуска», содержится 51 статья.

Понятие и сущность времени отдыха

В соответствии с ТК государств – членов ЕАЭС и с учетом существующих подходов в науке трудового права время отдыха можно рассматривать в пяти основных аспектах:

1) как принцип трудового права;

2) как совокупность правовых норм, содержащихся в различных источниках трудового права (в законодательстве о труде и др.);

3) как норму (меру) отдыха работников;

4) как установленное время;

5) как фактическое время.

Право на отдых как принцип трудового права получило отражение в конституциях и ТК государств – членов ЕАЭС. В настоящее время принципы трудового законодательства или основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений закреплены в отдельных статьях ТК большинства государств – членов ЕАЭС (за исключением Беларуси). При этом в ТК одних государств (Казахстана и Кыргызстана) данный принцип («обеспечение права на отдых») сформулирован как самостоятельный, а в ТК других государств (Армении и России) – как одна из составляющих принципа обеспечения права каждого работника на справедливые условия труда.

Думается, что с учетом исключительной важности права на отдых рассматриваемый принцип в ТК всех государств – членов ЕАЭС целесообразно сформулировать как *самостоятельный основной принцип правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений*. Это будет способствовать дальнейшему развитию трудового законодательства независимых государств в направлении обеспечения надлежащей реализации права работников на отдых.

Вопрос о месте правовых норм, регулирующих отношения в сфере времени отдыха, в системе трудового права является не до конца решенным. Одни специалисты рассматривают эти нормы в качестве самостоятельного института Особенной части трудового права – «Время отдыха»[1]; другие – как составную часть института «Рабочее время и время отдыха»[2]. Представляется, что для правильного понимания данного вопроса следует обратиться к источникам по общей теории права, где речь идет об основных юридических критериях обособления

---

[1] *Островский Л. Я.* Трудовой кодекс Республики Беларусь. Постатейный комментарий. Кн. V. Ч. 1. Гл. 10, 11. С. 138; *Важенкова Т. Н.* Трудовое право: учеб. пособие. Минск: Амалфея, 2008. С. 20; *Гейхман В. Л., Дмитриева И. К.* Трудовое право: учебник для бакалавров. 2-е изд., исправ. и доп. М.: Юрайт, 2012. С. 36; Курс трудового права. Общая часть: учеб. пособие / под общ. ред. О. С. Курылевой и К. Л. Томашевского. Минск: Тесей, 2010. С. 153; *Лушников А. М.* Курс трудового права: учебник. В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Статут, 2009. С. 420; *Миронов В. И.* Трудовое право России: учебник. М.: Журнал «Управление персоналом», 2005. С. 24.

[2] Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К. Н. Гусов. М.: Проспект, 2013. С. 37, 88; Трудовое право: учебник / под ред. О. В. Смирнова. 2-е изд., перераб.. и доп. М.: ТК Велби; Проспект, 2006. С. 19; Трудовое право: учебник / под общ. ред. В. И. Семенкова . 4-е изд., перераб. и доп. Минск: Амалфея, 2011. С. 28.

норм отрасли права в правовой институт. Так, известные белорусские ученые-правоведы А. Ф. Вишневский, Н. А. Горбаток и В. А. Кучинский такими критериями считают, во-первых, специфичность и целостность подобных норм; во-вторых, их качественную обособленность в рамках отрасли; в-третьих, полноту регулирования соответствующей разновидности общественных отношений[1]. Представляется, что всем отмеченным критериям нормы, регулирующие общественные отношения в сфере времени отдыха, соответствуют в полной мере. На современном этапе развития трудового права указанные нормы в известной степени отделились от норм, регулирующих общественные отношения в сфере рабочего времени. Они отличаются значительным числом характерных особенностей, внутренним единством, выраженной однородностью и достаточной всесторонностью регулирования соответствующих общественных отношений.

С учетом изложенного полагаем, что нормы, регулирующие общественные отношения в сфере времени отдыха, можно с достаточным основанием рассматривать как самостоятельный институт Особенной части трудового права.

На тот факт, что время отдыха подобно рабочему времени нормируется, хотя термин «нормирование» применительно к нему не использует, впервые обратил внимание Л. Я. Островский. По мнению данного автора, *нормирование времени отдыха* осуществляет наниматель путем установления норм его продолжительности с учетом ограничений, установленных ТК, другим законодательством, а также коллективным и трудовым договорами[2]. В порядке уточнения можно отметить, что нормирование (установление конкретной продолжительности) времени отдыха осуществляется не единолично нанимателем, а в ином порядке. К примеру, в соответствии с ТК Республики Беларусь конкретная продолжительность перерыва для отдыха и питания устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности) либо по соглашению между работником и нанимателем (ч. 2 ст. 134). С учетом этого правильнее говорить о нормировании времени отдыха не нанимателем, а у нанимателя, т. е. на локальном уровне. Полагаем, что на основании изложенного время отдыха можно рассматривать как установленную у нанимателя норму (меру) отдыха работников, т.е. как соответствующую величину свободного времени на протяжении определенного периода, в течение которого работник должен быть свободен от работы и которое он может использовать по своему усмотрению.

---

[1] *Вишневский А. Ф.* Общая теория государства и права: учебник / под ред. В. А. Кучинского. 2-е изд. Минск: Акад. МВД, 2014. С. 194.

[2] *Островский Л. Я.* Трудовой кодекс Республики Беларусь. Постатейный комментарий. Кн. V. Ч. 1. Гл. 10–11. С. 141, 142.

Характеризуя время отдыха как *установленное время*, следует отметить, что в Основах законодательства Союза ССР и союзных республик о труде и КЗоТах союзных республик легальное определение времени отдыха отсутствовало. В современных условиях такое определение имеется в ТК большинства государств – членов ЕАЭС (за исключением Беларуси). В частности, согласно ст. 106 ТК России время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Аналогичные по смыслу определения закреплены в ТК других государств – членов ЕАЭС.

В российской литературе по трудовому праву отмечаются два существенных признака времени отдыха, вытекающих из этого определения. Во-первых, в течение указанного времени работник должен быть свободен от исполнения трудовых обязанностей. При этом обращается внимание на неточность определения в данной части. Она заключается в том, что некоторые обязанности (бережно относиться к имуществу работодателя, не разглашать служебную и коммерческую тайну и др.) должны исполняться и в нерабочее время[1].

Во-вторых, время отдыха работник может использовать по своему усмотрению. Данный признак позволяет провести разграничение времени отдыха и нерабочего времени. К анализу понятия и структуры нерабочего (внерабочего) времени обращались как специалисты по экономике и социологии труда, так и юристы. Вместе с тем, как справедливо отмечается в юридической литературе, юридически значимым является выделение в структуре нерабочего времени только двух периодов: времени отдыха и иных периодов времени освобождения от работы. При этом время отдыха используется работником по его усмотрению, в законодательном порядке определяются только виды и минимальные границы этого времени. Иные же периоды времени освобождения от работы предоставляются работнику в целях, не связанных с обеспечением отдыха[2]. Эти периоды в отличие от времени отдыха, как отмечает Т. В. Иванкина, характеризуются двумя особенностями. Во-первых, они носят строго целевой характер (предоставляются для лечения при временной нетрудоспособности, для выполнения государственных или общественных обязанностей, для совмещения работы с обучением и пр.). Во-вторых, освобождение от работы в соответствующих случаях выступает как гарантия и льгота. Освобождение от работы сопряжено с соответствующим уменьшением рабочего времени и предусматривает сохранение за работником рабочего места или должности. Также, по общему правилу, эти периоды оплачиваются полностью или частично либо работодателем, либо органом, в интересах которого работник осво-

[1] Трудовое право: учебник / под ред. О. В. Смирнова. С. 300.

[2] *Лушников А. М.* Курс трудового права: учебник. В 2 т. Т. 2. С. 513.

бождается от работы, либо фондом социального страхования[1]. В порядке дополнения можно указать, что в отличие от периодов времени отдыха рассматриваемые периоды, как правило, предоставляются не систематически, а разово – при наступлении соответствующих обстоятельств.

Характерно, что в ТК государств – членов ЕАЭС законодатель разграничивает время отдыха и иные периоды освобождения от работы, регулируя их другими разделами и (или) главами указанных кодексов.

Рассмотрение времени отдыха в качестве *фактического времени* позволяет судить о том, сколько работник действительно отдыхал. Данное время не всегда совпадает с установленным, оно может быть и меньше (в большинстве случаев), и больше его. Так, фактическое время будет меньше, чем установленное, в случаях если работник привлекается к работе в периоды, когда он должен был отдыхать (например, при привлечении его к сверхурочной работе, к работе в выходные дни, при замене части трудового отпуска денежной компенсацией). Фактическое время будет больше, чем установленное, в случаях если работник освобождается от работы в те периоды, когда он должен был работать. В качестве примера можно указать предусмотренные ТК государств – членов ЕАЭС отпуска без сохранения заработной платы, которые являются видом времени отдыха, поскольку используются работниками по своему усмотрению.

Фактическое время отдыха работников наряду с рабочим временем подлежит учету в табелях использования рабочего времени или других документах в установленном порядке.

Виды времени отдыха. ТК и иные акты законодательства государств – членов ЕАЭС предусматривают два способа регулирования продолжительности времени отдыха: косвенный и прямой. Косвенный способ состоит в законодательном ограничении продолжительности рабочего времени. Прямой – в законодательном закреплении и определении продолжительности отдельных видов времени отдыха.

Отдельные виды времени отдыха объективно образуют единую систему. Такая система получила закрепление в ТК большинства государств – членов ЕАЭС (за исключением Беларуси). Так, согласно ст. 107 ТК России видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска. Аналогичные виды времени отдыха нашли отражение в ТК других государств – членов ЕАЭС. С учетом сказанного представляется целесообразным закрепить систему видов времени отдыха в ТК Беларуси.

Перерыв для отдыха и питания (согласно терминологии ТК Казахстана – перерыв для отдыха и приема пищи), который не включается в ра-

[1] Трудовое право России: учебник / под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Норма, 2007. С. 453–463.

бочее время, должен быть предоставлен работнику в течение ежедневной работы (смены). При этом в ТК Армении предусмотрены вполне уместные уточняющие положения о том, что перерыв предоставляется по окончании половины рабочего дня (смены), но не позднее чем через 4 часа после начала работы; работник имеет право отсутствовать в месте работы на время этого перерыва; при шестидневной рабочей неделе работа накануне нерабочих праздничных дней, дней памяти и выходных дней может осуществляться без перерыва для отдыха и питания, если продолжительность рабочего дня не превышает 6 часов.

Продолжительность указанного перерыва в ТК различных государств – членов ЕАЭС определяется по-разному и составляет: не менее получаса (ст. 81 ТК Казахстана); не менее 30 минут и не более 1 часа (ст. 110 ТК Кыргызстана); не менее 20 минут и не более 2 часов (ст. 134 ТК Беларуси); не менее 30 минут и не более 2 часов (ст. 152 ТК Армении и ст. 108 ТК России). Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются обычно правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем. На работах, где по условиям производства предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить для работника возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются обычно правилами внутреннего трудового распорядка.

Наряду с перерывом для отдыха и питания ТК государств – членов ЕАЭС предусматривают предоставление работникам *иных перерывов*, общим признаком которых является то, что они включаются в рабочее время. В ТК большинства государств различаются два вида таких перерывов – специальные и дополнительные; а ТК Казахстана предусматривает три вида перерывов: внутрисменные, специальные и дополнительные; в ТК Беларуси предусмотрены только дополнительные специальные перерывы. Указанные перерывы предоставляются обычно на отдельных видах работ, обусловленных технологией и организацией производства и условиями труда; работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях; грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах; женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, для кормления ребенка, и др. К примеру, в соответствии с ч. 2 и 3 ст. 153 ТК Армении работникам в возрасте до 18 лет, продолжительность рабочего времени которых превышает 4 часа, в течение рабочего времени должен предоставляться дополнительный перерыв для отдыха продолжительностью не менее 30 минут; специальные перерывы должны предоставляться, если работа выполняется при температурных условиях воздуха свыше плюс 40 градусов или ниже минус 10 градусов, а также в других тяжелых физических, или носящих интеллектуальный и сверхнапряженный

эмоциональный характер, или имеющих отрицательное воздействие на здоровье опасных условиях.

Конкретная продолжительность и порядок предоставления указанных перерывов определяются обычно правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным или трудовым договором.

Ежедневный (междусменный) отдых представляет собой время отдыха в период между окончанием рабочего дня (смены) и началом следующего рабочего дня (смены). Отдельные статьи о продолжительности этого вида времени отдыха имеются только в ТК Армении и Казахстана. Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха не может быть менее 11 часов (ст. 154 ТК Армении) или 12 часов (ст. 83 ТК Казахстана). В ТК Кыргызстана и Беларуси идентичные нормы о минимальной продолжительности ежедневного отдыха между сменами находятся без достаточных на то оснований не в главах о времени отдыха, а в главах о рабочем времени – в статьях о режиме рабочего времени при сменной работе (на что обращали внимание белорусские специалисты)[1]. Такая продолжительность должна быть вместе со временем перерыва для отдыха и питания не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующей отдыху смене.

Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) регламентируются во всех ТК, при этом в большинстве из них (за исключением кыргызского и казахского кодексов) определена минимальная продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, которая составляет не менее 42 часов (ст. 138 ТК Беларуси и ст. 110 ТК России) или не менее 35 часов (ч. 5 ст. 155 ТК Армении).

Основную часть еженедельного непрерывного отдыха составляют выходные дни. Право на выходные дни имеют все работники. Указанные дни работник может использовать по своему усмотрению.

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня каждую календарную неделю, а при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

Согласно ТК всех государств – членов ЕАЭС общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается обычно коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

Кодексы устанавливают особенности предоставления выходных дней в организациях со специфическим характером деятельности. Так, в соответствии с ТК Беларуси в организациях с непрерывным производственно-технологическим циклом (металлургическое, химическое

---

[1] *Островский Л. Я.* Трудовой кодекс Республики Беларусь. Постатейный комментарий. Кн. V. Ч. 1. Гл. 10–11. С. 94; *Кривой В. И.* Рабочее время: комментарий новейшего законодательства. С. 64.

производство, сельское хозяйство и др.), а также обеспечивающих постоянное непрерывное обслуживание населения, организаций (электростанции, телеграф, почта, скорая помощь, транспорт, обслуживание основного производства и др.), выходные дни предоставляются в различные дни календарной недели поочередно каждой группе работников согласно графику работ (сменности); в организациях, постоянно обслуживающих население в субботы и воскресенья (торговля, бытовое обслуживание, театры, кинотеатры, музеи и др.), выходной день (выходные дни) устанавливается в другой день недели и с учетом рекомендаций местных и распорядительных органов (ст. 140 и 141).

В соответствии с ТК Кыргызстана, Армении, России работа в выходные дни, как правило, запрещается, в ТК других государств – членов ЕАЭС такого запрета нет. При этом ТК всех государств – членов ЕАЭС определяют случаи и порядок привлечения работников к работе в выходные дни. По общему правилу, привлечение работников к работе в выходные дни производится с их письменного согласия. Привлечение к работе в выходные дни без согласия работника допускается только в исключительных случаях, перечень которых в каждом государстве имеет свои особенности. К примеру, в соответствии со ст. 86 ТК Казахстана привлечение к работе в выходные дни без согласия работника допускается для 1) предотвращения чрезвычайных ситуаций, стихийного бедствия или производственной аварии либо немедленного устранения их последствий; 2) предотвращения и расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, гибели или порчи имущества; 3) выполнения неотложных, заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

В ст. 144 ТК Беларуси закреплено предельное количество выходных дней, которые могут использоваться для привлечения работников к работе, – не более 12. При этом в предельное количество выходных дней не включаются выходные дни, в которые работники привлекаются к работе в исключительных случаях без их согласия.

В ТК большинства государств – членов ЕАЭС (за исключением Казахстана) установлено запрещение работы в нерабочие праздничные дни. При этом ТК всех государств – членов ЕАЭС определяют случаи и порядок привлечения работников к работе в указанные дни, которые в большинстве государств в основном совпадают со случаями и порядком привлечения работников к работе в выходные дни.

Полагаем, что законодательство государств – членов ЕАЭС должно развиваться в направлении ограничения возможностей привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

В двух кодексах установлены последствия совпадения выходного и нерабочего праздничного дней: в таких случаях выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день (ч. 3 ст. 113

ТК Кыргызстана и ч. 2 ст. 112 ТК России). ТК Беларуси устанавливает прямо противоположное правило: если выходной день по правилам внутреннего трудового распорядка или графику работы (сменности) совпадает с государственным праздником или праздничным днем, выходной день не переносится и другой день отдыха не предоставляется (ст. 139). Как отмечают белорусские специалисты, данная норма является юридически необоснованной и социально несправедливой, поскольку в условиях, когда выходные дни и нерабочие праздничные дни являются самостоятельными видами времени отдыха, она лишает работников права на каждый совпавший с праздничным выходной день[1].

Отпуска

В государствах – членах ЕАЭС правовое регулирование отпусков осуществляется при помощи многочисленных правовых актов, начиная с конституций и актов международного права и заканчивая коллективными договорами и локальными нормативными актами.

В ТК государств – членов ЕАЭС имеют место различные подходы к классификации отпусков. В большинстве кодексов существует деление отпусков на два основных вида: трудовые и социальные (Беларусь, Казахстан) или ежегодные и целевые (Армения). В ТК остальных государств четкая классификация отпусков по существу отсутствует. Думается, что наиболее логичной и вместе с тем удобной для практического использования является классификация отпусков, которая предусматривает их деление на два основных вида – трудовые и социальные.

Для трудовых отпусков характерны следующие основные признаки: а) они предоставляются в связи с трудовой деятельностью работника и зависят от ее особенностей; б) их целевое назначение – отдых; в) они предоставляются ежегодно (за работу в течение рабочего года); г) они бывают основными и дополнительными; д) на время трудовых отпусков за работником сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

Для социальных отпусков характерны следующие основные признаки: а) право на социальные отпуска не находится в непосредственной зависимости от трудовой деятельности работника и ее особенностей; б) они предоставляются для различных социальных целей (создания благоприятных условий для материнства, ухода за ребенком, получения образования, удовлетворения семейно-бытовых потребностей, отдыха и др.); в) они предоставляются не регулярно (ежегодно), а при наступлении определенных обстоятельств; г) они предоставляются не за рабочий год, а с учетом иных периодов времени (за календарный год и др.); д) они предоставляются сверх трудового отпуска, вместе с ним

[1] *Островский Л. Я.* Трудовой кодекс Республики Беларусь. Постатейный комментарий. Кн. V. Ч. 1. Гл. 10–11. С. 180, 181.

или отдельно от него; е) на время социальных отпусков за работником сохраняются место работы, должность (прежняя работа), а также средний заработок, если иное не предусмотрено ТК (с учетом этого ТК государств – членов ЕАЭС различают оплачиваемые социальные отпуска (с сохранением среднего заработка) и неоплачиваемые социальные отпуска (без сохранения среднего заработка). На время социальных отпусков по беременности и родам и по уходу за ребенком за работником не сохраняется средний заработок, а выплачивается пособие по государственному социальному страхованию.

ТК государств – членов ЕАЭС проявляют различные подходы к определению понятия «отпуск». Так, в соответствии с ч. 1 ст. 150 ТК Беларуси под отпуском понимается освобождение от работы по трудовому договору на определенный период для отдыха и иных социальных целей с сохранением прежней работы и заработной платы в случаях, предусмотренных ТК. Аналогичное определение содержится в п. 13 ст. 1 ТК Казахстана. Согласно ч. 1 ст. 158 ТК Армении ежегодный отпуск – исчисляемый в календарных днях период времени, предоставляемый работнику для отдыха и восстановления трудоспособности. Кодексы Кыргызстана и России не содержат определения понятия «отпуск».

По нашему мнению, основными недостатками приведенных определений является следующее: отсутствие указания на регулярный (ежегодный) характер предоставления трудового отпуска; отсутствие указания на относительно длительный непрерывный период отдыха работника во время отпуска; недостаточно четкое определение целей отпуска; отсутствие указания или недостаточно четкое указание на гарантии, предоставляемые на время отпуска.

С учетом сказанного и принимая во внимание существующие в литературе наработки, считаем возможным предложить следующее определение трудового отпуска: трудовой отпуск – ежегодное освобождение работника от работы на относительно длительный непрерывный период для отдыха с сохранением прежней работы и среднего заработка.

Легальное определение понятия социального отпуска содержится в ТК Республики Казахстан: под социальным отпуском понимается освобождение работника от работы на определенный период в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, получения образования без отрыва от производства и для иных социальных целей (ч. 4 ст. 87).

В соответствии с ТК большинства государств – членов ЕАЭС продолжительность всех отпусков исчисляется в календарных днях. Возможность исчисления отпусков в рабочих днях предусмотрена в отдельных случаях в ТК Кыргызстана (ч. 2 ст. 123 и ст. 339) и России (ст. 291 и 295). Очевидно, что исчисление отпусков в календарных днях является более простым и удобным для применения на практике.

В ТК большинства государств – членов ЕАЭС предусмотрено социально справедливое положение о том, что нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период трудового (ежегодного) отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. Тем самым обеспечивается реализация права работников на различные виды времени отдыха – нерабочие праздничные дни и трудовые (ежегодные) отпуска.

В ТК некоторых государств – членов ЕАЭС имеются статьи, предусматривающие дополнительные льготы, связанные с отпусками. В частности, согласно ст. 177 ТК Армении коллективным или трудовым договором могут устанавливаться другие виды отпусков и отпуска с более длительной продолжительностью, дополнительные льготы в связи с выбором срока ежегодного отпуска, более высокие, чем установлено ТК, выплаты за отпуска.

В ТК Кыргызстана и Беларуси содержатся достаточно полезные для применения на практике нормы о порядке оформления отпусков. Так, согласно ст. 152 ТК Беларуси (ст. 127 ТК Кыргызстана) отпуска оформляются приказом (распоряжением, решением) или запиской об отпуске, которые подписываются от имени нанимателя уполномоченным им должностным лицом. При этом Примерная форма записки об отпуске устанавливается централизованно – Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом. Действующая примерная форма записки об отпуске утверждена постановлением[1] Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 4 октября 2010 г. № 139. В Кыргызстане примерная форма об отпуске утверждена постановлением[2] Правительства Кыргызской Республики от 12 марта 1999 г. № 145.

Основная часть норм ТК государств – членов ЕАЭС об отпусках посвящена трудовым (ежегодным) отпускам. При этом во всех государствах различаются основной и дополнительные трудовые (ежегодные) отпуска.

Право на основной отпуск имеют все работники, при этом продолжительность данного отпуска обязательна для всех работодателей. Отметим, что белорусский законодатель, предусмотрев при принятии ТК в 1999 году важную норму о том, что каждый работник имеет право на основной отпуск, в 2007 году применительно к этому праву сделал

---

[1] Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 4 октября 2010 г. № 139 «Об установлении примерной формы записки об отпуске и внесении изменений в постановление Министерства труда Республики Беларусь от 27 декабря 1999 г. № 155» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2010. № 249. 8/22838.

[2] См.: постановление Правительства Кыргызской Республики от 12 марта 1999 г. № 145 «Об утверждении примерных форм трудового договора и записки об отпуске» // http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/33232. Об этом см.: Комментарий к Трудовому кодексу Кыргызской Республики (постатейный) / под ред. К. С. Раманкулова. Бишкек, 2011. С. 168–171, 329.

оговорку: «если иное не предусмотрено законодательными актами». Тем самым создалась реальная возможность лишения работника конституционного права на отпуск законодательными актами, что вызвало обоснованную критику ученых[1].

По смыслу ТК всех государств – членов ЕАЭС основной отпуск может быть минимальным и удлиненным (в ТК Армении термины «минимальный отпуск» и «удлиненный отпуск» получили правовое закрепление, что представляется весьма удачным). В ТК Кыргызстана и России используется только термин «удлиненный отпуск». Следует отметить также, что белорусский законодатель, предусмотрев термины «минимальный отпуск» и «удлиненный отпуск» при принятии ТК, в 2007 году без достаточных оснований от них отказался, что вызвало обоснованную критику специалистов[2].

По-разному регламентируется продолжительность основного трудового (ежегодного) отпуска, право на который гарантируется каждому работнику: не менее 24 календарных дней – согласно ч. 1 ст. 155 ТК Беларуси; 24 календарных дня – в соответствии со ст. 88 ТК Казахстана; 28 календарных дней – согласно ст. 159 ТК Армении, ч. 1 ст. 117 ТК Кыргызстана и ч. 1 ст. 115 ТК России.

Удлиненные основные отпуска в ТК и иных нормативных правовых актах государств – членов ЕАЭС предусматриваются традиционно для работников, работа которых связана с повышенной интеллектуальной или эмоциональной напряженностью (педагогические работники), повышенной ответственностью (государственные служащие), для работников с ограниченными физическими возможностями (несовершеннолетние, инвалиды) и др. К примеру, согласно ст. 118 ТК Кыргызстана удлиненный основной отпуск продолжительностью более 28 календарных дней устанавливается: 1) государственным служащим в соответствии с законом Кыргызской Республики; 2) работникам в возрасте до 18 лет (в том числе принятым для прохождения производственного обучения) и инвалидам – 30 календарных дней. Если работнику исполнилось 18 лет или его инвалидность снята в течение рабочего года, за который предоставлен удлиненный основной отпуск, продолжительность последнего не уменьшается; 3) работникам предприятий лесной промышленности и лесного хозяйства – 30 календарных дней. При этом перечень производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на удлиненный основной отпуск, определяется Правительством Кыргызской Республики.

---

[1] *Кривой В. И.* Отпуска: касается всех. Полный комментарий новейшего законодательства. Гомель: Е. А. Ковалева, 2008. С. 29–31; *Мотина Е.* Понятие и признаки трудовых отпусков // Библиотечка журнала «Юрист». Право и бизнес. 2008. № 7. С. 5.

[2] *Кривой В. И.* Отпуска: касается всех. Полный комментарий новейшего законодательства. С. 17, 18.

В соответствии с ТК государств – членов ЕАЭС дополнительные отпуска в отличие от основного отпуска предоставляются только некоторым категориям работников. Как правило, эти отпуска предусматриваются для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и за особый характер работы; за ненормированный рабочий день; за продолжительный стаж работы. Согласно ТК отдельных государств дополнительные отпуска полагаются за работу в неблагоприятных природно-климатических условиях (к примеру, в Кыргызстане – за работу в условиях высокогорья и приравненных к ним местностях, в России – за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

В ТК государств – членов ЕАЭС существуют разнообразные подходы к определению продолжительности различных видов дополнительных отпусков. Здесь имеют место следующие варианты: а) продолжительность отпуска в ТК не определяется, поскольку это отнесено к компетенции других государственных органов (как правило, правительств); б) продолжительность отпуска в ТК определяется конкретно; в) продолжительность отпуска в ТК определяется как максимальная; в) продолжительность отпуска в ТК определяется как минимальная. К примеру, продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день в соответствии с ТК Беларуси составляет до 7 календарных дней (ст. 158), согласно ТК Кыргызстана – не менее 3 календарных дней (ст. 122).

В ТК государств – членов ЕАЭС содержатся нормы о порядке суммирования трудовых (ежегодных) отпусков. При этом ТК Армении и Беларуси предусматривают ограничения при суммировании отпусков, а ТК других государств таких ограничений не содержат, что представляется более социально справедливым. К примеру, в соответствии со ст. 162 ТК Армении ежегодный дополнительный отпуск суммируется с ежегодным минимальным отпуском и может предоставляться вместе с ним или отдельно. Работникам, имеющим право на ежегодный удлиненный и ежегодный дополнительный отпуска, по их выбору предоставляется либо только ежегодный удлиненный отпуск, либо дополнительный отпуск, суммированный с ежегодным минимальным отпуском. В соответствии же с ч. 2 ст. 90 ТК Казахстана при исчислении общей продолжительности ежегодного трудового отпуска дополнительные ежегодные трудовые отпуска суммируются с основным ежегодным трудовым отпуском.

В ТК государств – членов ЕАЭС достаточно подробно определяются общие правила предоставления и использования трудовых (ежегодных) отпусков, а также случаи отступления от этих правил. Так, трудовые (ежегодные) отпуска должны, как правило, предоставляться и использоваться регулярно (за каждый рабочий год), согласно очередности (по графику отпусков), в полном размере, целиком, одноразово, в натуре и пр. Вместе с тем в определенных случаях допускается перенос отпуска на следующий рабочий год либо перенос или продление отпуска в течение

текущего рабочего года; досрочное (вне графика отпусков) предоставление отпуска; предоставление отпуска не в полном размере, а пропорционально отработанной части рабочего года; разделение отпуска на части и отзыв из отпуска; замена части отпуска денежной компенсацией и др.

В ст. 173 ТК Беларуси предусмотрены последствия отказа работника от использования трудового отпуска без законных оснований и согласия нанимателя. Так, если трудовой отпуск предоставлен с соблюдением установленного порядка, но работник отказывается использовать отпуск в определенный для него срок без законных оснований, наниматель вправе отказать работнику в переносе отпуска и не выплачивать денежную компенсацию за неиспользованный отпуск, кроме случаев увольнения независимо от его оснований.

ТК Беларуси содержит также положения о том, что за прогул без уважительной причины наниматель вправе уменьшить работнику продолжительность трудового отпуска на количество дней прогула, при этом продолжительность трудового отпуска не может быть меньше основного отпуска (24 календарных дня) (ст. 181), и что к работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания может применяться изменение времени предоставления трудового отпуска (ч. 4 ст. 198). Укажем, что наличие в современных условиях подобных подходов к укреплению трудовой дисциплины, заимствованных из советского законодательства о труде, вызывает аргументированную критику специалистов[1].

Социальные отпуска. В большинстве случаев ТК государств – членов ЕАЭС регулируют социальные отпуска весьма подробно. Рассматриваемые отпуска с учетом обстоятельств, при наступлении которых они предоставляются, и их целевого назначения могут быть разделены на четыре группы:

1) в связи с рождением и воспитанием ребенка. Данная группа включает в себя отпуска по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

2) в связи с получением образования. Данная группа отпусков предоставляется в связи с получением образования в различных учреждениях образования без отрыва от работы;

3) отдельным категориям работников в целях дополнительной социальной защиты (к таким работникам относятся, как правило, участники Великой Отечественной войны, лица, осуществляющие уход за больным членом семьи, инвалиды, пенсионеры и др.). Данная группа отпусков предоставляется обычно по желанию работника, но в обязательном для работодателя порядке;

---

[1] *Лушников А. М.* Курс трудового права: учебник. В 2 т. Т. 2. С. 516–518; *Кривой В. И.* Трудовой кодекс Республики Беларусь. Постатейный комментарий. Кн. VI. Ч. 2. Гл. 13–16. Минск: Технопринт, 2000. С. 17, 18.

4) по уважительным причинам личного, семейного или производственного характера. Данная группа отпусков предоставляется обычно по договоренности между работником и работодателем (нанимателем).

Отпуск по беременности и родам во всех государствах – членах ЕАЭС предоставляется с выплатой пособия по государственному социальному страхованию, в отличие от отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет (выплата пособия по государственному социальному страхованию на период части такого отпуска предусмотрено только в законодательстве Армении, Беларуси и России).

Отпуска в связи с получением образования предоставляются, как правило, с сохранением среднего заработка, но при определенных условиях. Например, согласно ст. 177 ТК России гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

Остальные виды социальных отпусков предоставляются обычно без сохранения среднего заработка.

Глава 4

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ В ГОСУДАРСТВАХ – ЧЛЕНАХ ЕАЭС

§ 1. Правовое регулирование оплаты труда в государствах – членах ЕАЭС

Правовое регулирование оплаты труда в государствах – членах ЕАЭС имеет ряд несомненных общих черт, которые явно бросаются в глаза уже при первичном обзоре нормативного материала. Так, во всех трудовых кодексах государств – членов ЕАЭС присутствует отдельная глава, посвященная правому регулированию оплаты труда, причем налицо общность в содержании данной главы в кодексах государств – членов ЕАЭС. Объясняется это, по нашему мнению, общностью исторических корней как данного института, так и трудового законодательства государств – участников ЕАЭС в целом: все они имеют в своей основе нормы советского трудового права. Кроме того, в ТК некоторых стран налицо заимствования из нормативных актов других государств – участников ЕАЭС.

В то же время имеют место и некоторые существенные отличия. Естественно, что в условиях независимости национальные законодатели бывших советских республик зачастую приходят к различным решениям. Изучение этих законодательных решений с целью отбора и заимствования наиболее удачных может быть весьма полезным.

Понятие и состав заработной платы

Коснемся содержания понятия «заработная плата» в различных кодексах. При определении родовой природы заработной платы можно с некоторой долей условности выделить два подхода: первый определяет заработную плату как вознаграждение, второй – как компенсацию. Отметим, однако, что законодатели некоторых государств – членов ЕАЭС попытались занять и промежуточную позицию в данном вопросе. Так, в ТК Кыргызстана законодатель в ч. 2 ст. 151 прямо указывает на родовую природу заработной платы как на вознаграждение (возмещение). Определение заработной платы как компенсационной выплаты, как нам представляется, во-первых, не подходит к условиям рыночной экономики, во-вторых, отражает экономическое, а не правовое содержание заработной платы.

Рассмотрим теперь иные существенные признаки понятия «заработная плата» в дефинициях ТК государств – участников ЕАЭС (речь пойдет о понятии заработной платы в узком смысле, компенсационные и стимулирующие выплаты мы рассмотрим позже).

Обратимся к такому признаку, как зависимость заработной платы от квалификации работника, количества, качества, условий выполняемой работы. Нам представляется, что включение данного признака в дефиницию заработной платы не является логически безупречным. По своей логической природе указанный признак представляет собой *не существенный признак* понятия заработной платы, а *законодательное требование* к заработной плате.

Мы полагаем, что указанный признак следует исключить из определений заработной платы как явно избыточный. Особенно если учесть, что во всех кодексах, где законодатель использовал данный признак при характеристике заработной платы, указание на обязанность работодателя исчислять ее с учетом изложенных выше критериев дублируется в отдельных предписаниях (ст. 132 ТК РФ «Оплата по труду», ч. 4 ст. 63 ТК Беларуси «Формы, системы и размеры оплаты труда», п. 1 ст. 103 ТК Казахстана «размер заработной платы», п. 1 ст. 121 ТК Казахстана «Размер заработной платы», ч. 3 ст. 152 ТК Кыргызстана «Оплата труда работников»).

Следует отметить, что ТК Казахстана содержит также отдельную дефиницию такой составляющей заработной платы, как основная заработная плата. Под ней казахстанский законодатель понимает относительно постоянную часть заработной платы, включающую оплату по тарифным ставкам, должностным окладам, сдельным расценкам, и предусмотренные трудовым законодательством Республики Казахстан, отраслевым соглашением, коллективным и (или) трудовым договорами выплаты постоянного характера. Российский ТК в ст. 46 упоминает термин «условно-постоянная часть заработной платы», однако не дает его пояснения.

Что касается содержания понятий «выплаты компенсационного и стимулирующего характера», которые упомянуты в дефинициях заработной платы в ТК России (законодатель в данном акте говорит о стимулирующих и компенсационных выплатах), Казахстана, Кыргызстана, то оно является крайне фрагментарным. Наиболее подробно содержание указанных понятий раскрыто в ТК РФ. Согласно ч. 1 ст. 129 компенсационными выплатами признаются доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера; а стимулирующими выплатами – доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

Как мы видим, законодатель избирает путь казуистического перечисления элементов, входящих в объем определяемого понятия, однако приведенный перечень является открытым. Кроме того, законодатель вносит в рассматриваемые определения «признаки-ограничители»: применительно к компенсационным выплатам это «...иные выплаты компенсационного характера», применительно к стимулирующим выплатам это «...иные поощрительные выплаты».

Очевидно, что определение компенсационных выплат является достаточно неудачным. По сути, познавательная ценность данного определения заключается только в том, что законодатель перечислил выплаты, которые точно относятся к компенсационным. Более подробно данные выплаты регламентированы в ст. 146–158 ТК РФ.

Обратимся теперь к определению стимулирующих выплат, приведенному в ч. 1 ст. 129 ТК РФ. Анализ подзаконных актов и актов социального партнерства показал, что доплаты, надбавки и премии, как правило, не разграничиваются, а если и разграничиваются, то критерии подобного разграничения не ясны. Судебная практика понимает под премиями разновидность стимулирующих выплат, которая осуществляется в случае достижения работником заранее установленных количественных и качественных показателей труда, что вполне согласуется с пониманием премий еще советскими учеными[1].

Обратимся к «признаку-ограничителю» – «иные поощрительные выплаты». ТК РФ данный термин помимо ст. 129 упоминает только в ст. 57 «Содержание трудового договора», характеризуя одно из обязательных условий трудового договора – оплату труда. Однако ТК РФ активно оперирует другим, схожим термином – «поощрение» (например, ст. 191 ТК) РФ). Основанием для осуществления поощрения за труд работника со стороны работодателя является добросовестное исполнение работником трудовых обязанностей. Более подробно ТК РФ стимулирующие выплаты не регламентирует, оставляя вопросы их установления на усмотрение работодателя и субъектов социального партнерства.

В ТК Казахстана термины «выплаты компенсационного характера» и «выплаты стимулирующего характера» встречаются только в определении заработной платы (подп. 37 п. 1 ст. 1 ТК Казахстана). Кроме того, казахстанский законодатель включил выплаты за особые условия в состав компенсационных выплат (они названы выплатами, связанными с особым режимом работы и условиями труда, однако что такое особый режим работы и особые условия труда, законодатель не разъясняет). К компенсационным выплатам также отнесены выплаты, осуществляемые в связи с потерей работы, возмещением работникам затрат,

[1] См., напр.: *Лившиц Р. З.* Заработная плата в СССР. Правовое исследование. М., 1972. С. 141–143; *Фатуев А. А.* Вознаграждение за труд по советскому трудовому праву. М., 1977. С. 35–37.

связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных законами Республики Казахстан обязанностей, а также выплаты, связанные с профессиональной подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации работников или иных лиц, не состоящих в трудовых отношениях (подп. 69 п. 1 ст. 1 ТК Казахстана).

Как мы сказали выше, казахстанский законодатель не употребляет, помимо ст. 1, термин «выплаты стимулирующего характера», однако активно пользуется термином «стимулирующие выплаты». Например, в п. 1 ст. 104 ТК Казахстана указывается, что в состав минимального размера месячной заработной платы не включаются, помимо прочего, премии и другие стимулирующие выплаты, согласно п. 4 ст. 107 система оплаты труда должна обеспечить долю основной заработной платы не менее 75 процентов в заработной плате работников без учета единовременных стимулирующих выплат. Таким образом, можно констатировать синонимичность понятий «выплаты стимулирующего характера» и «стимулирующие выплаты» по ТК Казахстана. Опять же, более подробная регламентация данных выплат в ТК Казахстана отсутствует.

ТК Кыргызстана также не содержит определения выплат компенсационного и стимулирующего характера, однако указывает, что данные выплаты «в виде надбавок и доплат устанавливаются в абсолютных величинах или в процентах к должностному (тарифному) окладу, за исключением районного коэффициента, который начисляется к заработной плате» (ч. 2 ст. 151 ТК Кыргызстана). Следует, однако, отметить, что формулировки дефиниций компенсационных и стимулирующих выплат, аналогичные дефинициям ТК РФ, встречаются в ч. 4 ст. 154 ТК Кыргызстана, согласно которой в минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные компенсационные и социальные выплаты. Что касается исследования более подробной регламентации данных выплат, то налицо заимствование правовой модели из ТК России, поэтому нормам о выплатах компенсационного и стимулирующего характера присущи в целом те же достоинства и недостатки, что и их российским аналогам.

Системы гарантий заработной платы

О гарантиях заработной платы упоминают предписания трех трудовых кодексов государств – членов ЕАЭС: ст. 130 ТК России «Основные государственные гарантии по оплате труда работников», ст. 56 ТК Беларуси «Государственные гарантии по оплате труда работников», ст. 102 ТК Казахстана «Государственные гарантии в области оплаты труда».

ТК Кыргызстана и ТК Армении о системе гарантий в сфере оплаты труда не упоминают. В то же время ТК Армении в ч. 1 ст. 195 указывает,

что в случаях, предусмотренных законодательством Республики Армения, коллективным или трудовым договором работникам гарантируется средняя заработная плата, а ТК Кыргызстана в числе обязательного признака минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) упоминает гарантированность данной выплаты (ч. 3 ст. 151 ТК Кыргызстана). Кроме того, данные акты фактически устанавливают гарантии по оплате туда, просто не уточняя, что данные нормы представляют собой гарантии.

Перечни гарантий по оплате труда, предложенные законодателями России, Беларуси и Казахстана, существенно разнятся. Общим для всех является включение в систему гарантий величины минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы) и ограничение размеров удержаний из заработной платы (в ТК Казахстана вопросам минимального размера заработной платы посвящено сразу две гарантии, о чем мы скажем подробней ниже). При этом ТК России и ТК Беларуси содержат указание на такие гарантии, как индексация заработной платы, контроль и надзор за соблюдением законодательства в сфере оплаты труда, ответственность работодателей за нарушение права работника на заработную плату. ТК Беларуси и ТК Казахстана содержат указание на оплату труда за работу в особых условиях как на особую гарантию, с той разницей, что ТК Беларуси упоминает о гарантии «размеры увеличения оплаты труда за работу в условиях, отличающихся от нормативных», а ТК Казахстана содержит указание на три гарантии, помимо вышеуказанных: «оплата за работу в сверхурочное время, оплата за работу в праздничные и выходные дни, оплата за работу в ночное время». Общим для ТК России и ТК Казахстана является указание на сроки выплаты заработной платы (однако ТК РФ говорит о сроках и очередности выплаты заработной платы, а ТК Казахстана – о сроках и порядке выплаты заработной платы).

Есть и ряд уникальных гарантий, упоминаемых только одним законодателем и не воспринятых другими. Так, ТК РФ упоминает о таких гарантиях, как ограничение оплаты труда в натуральной форме и обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами. ТК Беларуси содержит указание на такие гарантии, как величина размера тарифной ставки первого разряда Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь для работников бюджетной сферы и республиканские тарифы оплаты труда (под которыми понимаются часовые и (или) месячные тарифные ставки (оклады), определяющие уровни оплаты труда для конкретных профессионально-квалификационных групп работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций).

Рассмотрим теперь некоторые из наиболее важных гарантий.

Минимальный размер оплаты труда (минимальная заработная плата).

Несмотря на то, что данная гарантия так или иначе урегулирована нормами всех трудовых кодексов государств – членов ЕАЭС, налицо существенные различия в регламентации данного субинститута. Начнем с анализа определений минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ) (минимальной заработной платы) (далее – МЗП).

ТК России и ТК Армении не содержат определений МРОТа (МЗП). Ранее ст. 129 ТК РФ включала определение минимального размера оплаты труда, которое явно оказало свое влияние на имеющиеся в некоторых актах государств – членов ЕАЭС дефиниции МРОТа (МЗП). Так, определения, содержащиеся в ТК Казахстана и ТК Кыргызстана, сильно напоминают старое определение МРОТа (МЗП), содержавшееся в ч. 2 ст. 129 ТК РФ до внесения в нее изменений Федеральным законом от 20 апреля 2007 г. № 54-ФЗ[1]. Например, определение МРОТа (МЗП), содержащееся в ч. 3 ст. 151 ТК Кыргызстана, звучит следующим образом: «Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) – гарантируемый законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда».

Иное определение МЗП дает белорусский законодатель (ТК Беларуси не использует понятие «МРОТ»): «Минимальная заработная плата (месячная и часовая) – государственный минимальный социальный стандарт в области оплаты труда, который наниматель обязан применять в качестве низшей границы оплаты труда работников за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей работника, вытекающих из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора» (ч. 1 ст. 59 ТК Беларуси). Столь оригинальная трактовка МЗП проистекает из того, что в Беларуси действует закон о государственных минимальных социальных стандартах[2], под которыми понимаются минимальные уровни государственных гарантий социальной защиты, обеспечивающие удовлетворение основных потребностей человека, выражаемые в нормах и нормативах предоставления денежных выплат, бесплатных и общедоступных социальных услуг, социальных пособий и выплат. В ст. 6 данный закон упоминает и о государственных стандартах в сфере оплаты труда, к которым относит МЗП и республиканские тарифы оплаты труда.

---

[1] Федеральный закон от 20 апреля 2007 г. № 54-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон “О минимальном размере оплаты труда” и другие законодательные акты Российской Федерации» (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 2007. № 17. Ст. 1930.

[2] Закон Республики Беларусь от 11 ноября 1999 г. № 322-З «О государственных минимальных социальных стандартах» (с изм. и доп.) // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 1999. № 89. 2/97.

Следует обратить внимание на то, что в ряде трудовых кодексов государств – членов ЕАЭС МРОТ (МЗП) не является единым, а подразделяется на определенные разновидности. Так, ТК Казахстана устанавливает две гарантии, посвященные МЗП: минимальный размер месячной заработной платы и минимальный размер часовой заработной платы. Минимальный размер месячной заработной платы устанавливается ежегодно на соответствующий финансовый год законом Казахстана о республиканском бюджете (что, на наш взгляд, является достаточно оригинальным и интересным решением). В то же время минимальный размер часовой заработной платы рассчитывается посредством деления месячной МЗП на среднемесячное количество рабочих часов согласно балансу рабочего времени на соответствующий календарный год (определение баланса рабочего времени ТК Казахстана не содержит, однако под ним понимается распределение и общее количество рабочих дней и часов при различных режимах рабочего времени в течение календарного года).

Аналогичное решение принял законодатель Армении, разграничив минимальный размер месячной и часовой заработной платы. Оба они устанавливаются законом. Также для отдельных отраслей экономики, населенных пунктов, определенных категорий работников армянский законодатель оставляет возможность установления иных размеров минимальной месячной (часовой) заработной платы.

Достаточно интересное разграничение МРОТа и МЗП проводится в ТК РФ. Российский законодатель устанавливает месячный МРОТ, размер которого утверждается Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда»[1] и является единым стандартом для всей страны. Проблема учета региональной специфики в установлении МРОТ (в частности, существенный разброс в сумме прожиточного минимума в зависимости от региона) решена посредством отграничения от МРОТа минимальной заработной платы, которая не может быть ниже МРОТа и устанавливается региональным соглашением о МЗП, заключенным субъектами социального партнерства. Подобное решение является довольно эффективным, однако налицо и некоторые недостатки. ТК РФ прямо указывает, что стандарт минимальной заработной платы не распространяется на работников организаций, финансируемых из федерального бюджета. В данном случае вполне определенно прослеживается линия Российской Федерации по защите своих финансовых интересов, в том числе от непредусмотренных расходов на заработную плату бюджетников. Однако подобные нововведения, как справедливо указывают некоторые авторы, нарушают принцип равенства работников[2].

---

[1] Федеральный закон от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 2000. № 26. Ст. 2729.

[2] См.: *Пресняков М. В., Чаннов С. Е.* Реализация принципов равенства и справедливости при оплате труда работников бюджетной сферы // Трудовое право. 2008. № 2. С. 22–30.

Ряд законодательных актов устанавливает правило о том, что МРОТ (МЗП) не должен быть меньше прожиточного минимума. Такие нормы прямо закреплены в ТК России, Казахстана, Кыргызстана. Однако реально данная норма выполняется только в Казахстане. Так, ст. 11 Закона Республики Казахстан от 30 ноября 2015 г. № 426-V «О республиканском бюджете на 2016–2018 годы»[1] закрепляет, что размер МРОТ, так же как и величина прожиточного минимума, для исчисления размеров базовых социальных выплат составляет 22 859 тенге. Что касается Кыргызстана, то там МРОТ установлен в 1060 сомов при прожиточном минимуме в 5300 сомов[2], что явно противоречит Конституции Кыргызстана, установившей в ч. 3 ст. 42 право каждого на вознаграждение за труд не ниже установленного законом прожиточного минимума[3].

В России предписание ч. 1 ст. 133 ТК, закрепляющее правило о том, что МРОТ не должен быть ниже величины прожиточного минимума населения, так и не вступило в силу. Статья 421 ТК РФ закрепляет, что порядок и сроки доведения размеров МРОТа до прожиточного минимума должны быть установлены отдельным федеральным законом, который на настоящий момент не принят. Примечательно, что в судебной практике имели место попытки признать сложившееся положение неконституционным, однако Конституционный Суд РФ не нашел противоречий между положениями ст. 421 ТК РФ и Конституцией[4].

По-разному решен вопрос и относительно того, включается ли в МРОТ (МЗП) заработная плата целиком либо только отдельные ее составляющие. Так, ТК Кыргызстана в ст. 154 закрепляет, что при оплате труда на основе тарифной системы размер тарифной ставки (оклада) первого разряда тарифной сетки не может быть ниже минимального размера оплаты труда, а в состав МРОТа не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные компенсационные и социальные выплаты. Таким образом, согласно кыргызстанскому законодательству, в состав МРОТа включается только основная часть заработной платы, причем за основу берется оплата труда наименее квалифицированного работника.

---

[1] Закон Республики Казахстан от 30 ноября 2015 г. № 426-V «О республиканском бюджете на 2016–2018 годы» (с изм. и доп.) // Казахстанская правда. 2015. № 231 (28107).

[2] См. напр.: http://knews.kg/2016/06/v-kyrgyzstane-zakon-o-minimalnoj-zarabotnoj-plate-protivorechit-konstitutsii/ (дата обращения: 11.11.2016).

[3] Конституция Кыргызской Республики от 27 июня 2010 г. // Эркин Тоо. 2010. № 60.

[4] См.: Определение Конституционного Суда РФ от 29 мая 2003 г. № 195-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Смердова Сергея Дмитриевича на нарушение его конституционных прав статьей 421 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс». 2016.

В схожем ключе, однако менее определенно решен этот вопрос в ТК Казахстана, согласно п. 3 ст. 104 которого минимальный размер месячной заработной платы или размер месячной тарифной ставки работника первого разряда, предусмотренный условиями трудового, коллективного договоров и (или) актами работодателя, не может быть ниже минимального размера месячной заработной платы. Как мы видим, в случае если применяются тарифные системы оплаты труда, МЗП должна быть не менее размера тарифной ставки работника первого разряда (то есть основной части заработной платы), если же речь идет о других системах, то в состав МЗП, если следовать буквальному толкованию п. 3 ст. 104 ТК Казахстана, заработная плата включается целиком.

В ТК Беларуси в ст. 59 зафиксировано, что МЗП представляет собой нижнюю границу по оплате труда за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени. Таким образом, можно констатировать, что в состав МЗП по ТК Беларуси не включаются компенсационные выплаты, а стимулирующие выплаты входят в состав МЗП.

В России и Армении вопрос относительно состава МРОТ не урегулирован. В то же время ранее в ст. 129 ТК РФ было определение МРОТ, которое решало этот вопрос так же, как сейчас он решен в ТК Кыргызстана. Однако Федеральный закон от 20 апреля 2007 г. принципиально изменил ситуацию, исключив из ст. 129 соответствующую дефиницию, что фактически привело к тому, что в состав МРОТ стала включаться заработная плата целиком. Однако на уровне судебной практики из состава МРОТ все же исключаются выплаты за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, районные коэффициенты. Вопрос относительно состава МЗП (включать ли в нее компенсационные и стимулирующие выплаты) в России решается на уровне региональных соглашений о МЗП. *Ограничение размера и оснований удержаний из заработной платы.*

Данный субинститут у многих государств – членов ЕАЭС обладает существенным сходством. Так, в большинстве кодексов разграничиваются основания для удержания заработной платы и основания для ее взыскания. Ни в одном кодексе законодатель прямо не разъясняет различий между этими понятиями, однако очевидно, что под удержанием понимается вычитание определенных сумм из уже начисленной, но еще не выплаченной заработной платы, а под взысканием – истребование определенных сумм у работника после того, как заработная плата была ему выплачена.

Что касается перечня оснований для удержания заработной платы, то во многих кодексах он схож. Так, ТК России, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана упоминают среди оснований для удержания возмещение неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы,

для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного на служебную командировку или перевод в другую местность. Кроме того, ТК Беларуси и Кыргызстана упоминают о возможности взыскания сумм, выданных работнику на хозяйственные нужды (если работник не оспаривает основания и размер удержания). ТК России, Беларуси, Кыргызстана также упоминают о возможности взыскания с работника сумм отпускных при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. ТК Беларуси и Кыргызстана также говорят о возможности взыскания с работника сумм ущерба, причиненного работодателю по его вине, в размере не более среднемесячного заработка. ТК России отдельно упоминает в качестве основания для взыскания необходимость возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое. ТК Казахстана содержит такие основания для взыскания, как возмещение работодателю затрат, связанных с обучением работника, при наличии договора обучения, пропорционально недоработанному сроку отработки при досрочном расторжении трудового договора, случаи перенесения или отзыва работника из ежегодного оплачиваемого трудового отпуска и иные случаи при наличии письменного согласия работника. Следует отметить, что ТК Казахстана – единственный кодекс среди государств – членов ЕАЭС, который, по сути, содержит открытый перечень оснований для удержаний из заработной платы при условии наличия согласия работника. Учитывая, что зачастую согласие работника в трудовых отношениях является явно вынужденным, считаем, что такое решение вопроса дает большие возможности для злоупотреблений со стороны работодателя.

Что касается оснований для взыскания сумм уже полученной заработной платы, то наиболее подробно данный вопрос урегулирован ТК РФ, который, констатируя, что по общему правилу выплаченная заработная плата с работника не может быть взыскана, тем не менее указывает три случая такого взыскания (перечень закрыт): счетная ошибка, признание вины работника в невыполнении норм труда или простое, осуществленное органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (то есть КТС или судом), выплата заработной платы работнику в результате его неправомерных действий, установленных судом. ТК Беларуси и ТК Кыргызстана упоминают о возможности взыскания заработной платы только вследствие счетной ошибки. ТК Казахстана вообще не упоминает о возможности взыскания заработной платы.

ТК Армении не разграничивает основания для удержания и основания для взыскания заработной платы. Так, согласно ст. 213 ТК Арме-

нии, могут быть удержаны или взысканы аванс, выданный работнику в счет заработной платы; излишние выплаты, произведенные вследствие механических счетных ошибок; сумма неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного работнику на служебную командировку, или для переезда на работу в другую местность, или для поступления на работу в другой местности, или для выполнения отдельных действий; сумма возмещения вреда, причиненного работодателю по вине работника.

Что касается ограничения размеров удержаний из заработной платы, то здесь явно просматриваются две модели ограничения размеров подобных удержаний. ТК России, Беларуси, Кыргызстана устанавливают ограничения по общему правилу в размере 20%, в случаях, установленных законодательством, а также при взыскании по нескольким исполнительным документам – 50%. Все три рассматриваемых кодекса упоминают о возможности взыскания до 70% заработной платы, при этом ТК России и Кыргызстана содержат в этой части идентичные нормы: удержания в этих размерах осуществляются при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. ТК Беларуси говорит только о взыскании алиментов на несовершеннолетних детей и расходов, затраченных государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении.

В ТК Казахстана и Армении этот вопрос решается проще: общий размер всех удержаний не может превышать 50% от заработка.

Индексация заработной платы.

Вопросы индексации заработной платы урегулированы практически во всех кодифицированных актах о труде государств – членов ЕАЭС. Не упоминает об индексации только ТК Казахстана. Однако, как правило, регламентация индексации является достаточно скупой. Наиболее подробно индексация регламентирована в ТК РФ и Кыргызстана. Эти кодексы, содержат, по сути, одинаковые положения об индексации, указывая, что индексация заработной платы в бюджетных организациях проводится в порядке, установленном законодательством, а во внебюджетных организациях – в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. ТК Беларуси и ТК Армении содержат отсылочные нормы, согласно которым индексация производится в порядке, установленном действующим законодательством.

Порядок и сроки установления и выплаты заработной платы.

Регламентация порядка и сроков выплаты заработной платы примерно одинакова во всех государствах – членах ЕАЭС.

Заработная плата в России устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, которые, в свою очередь, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами (которые принимаются с учетом мнения представительного органа работников). Аналогичные правила установлены и в ТК Казахстана. Единые рекомендации по оплате труда также принимаются каждый год Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

Согласно ст. 136 ТК РФ заработная плата должна выплачиваться не менее чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего распорядка организации, коллективным договором или трудовым договором, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Невыплата заработной платы в срок влечет, помимо прочего, возникновение обязанности работодателя на уплату процентов по ключевой ставке Центробанка за каждый день просрочки. Аналогичное правило содержится и в ТК Казахстана. Более того, задержка заработной платы на срок более 15 дней влечет возникновение права работника на самозащиту в виде приостановления работы до выплаты работодателем задолженности в полном размере (ст. 142 ТК России).

В ТК Беларуси разграничен порядок установления заработной платы во внебюджетном секторе и в бюджетных организациях и иных организациях, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций. Так, в первом случае установление заработной платы производится на основе часовых и (или) месячных тарифных ставок (окладов), определяемых в коллективном договоре, соглашении или нанимателем единолично. Конкретные формы, системы и размеры оплаты труда работников, в том числе и дополнительные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера, устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения и трудового договора. Во втором случае ставки (оклады) определяются централизованно: правительством либо специально уполномоченным им органом. Схожие нормы содержатся и в ТК Кыргызстана.

Согласно ТК Казахстана, заработная плата выплачивается не реже одного раза в месяц не позже первой декады следующего месяца, что является явным ухудшением положения работника сравнительно с положениями других кодифицированных актов. Дата выплаты заработной платы предусматривается трудовым договором.

По ТК Кыргызстана заработная плата также выплачивается не реже одного раза в месяц. При нарушении работодателем срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска и других выплат работодатель обязан выплатить дополнительно за каждый просроченный календарный

день 0,15% от невыплаченной денежной суммы на день фактического расчета (0,5% от суммы фактического расчета при увольнении). При этом общая сумма процентов не может превышать 200 процентов от основной суммы задолженности. Однако данное ограничение применяется только в отношении периода с момента просрочки работодателем в выплате заработной платы и иных выплат и до предъявления работником письменного требования к работодателю об оплате просроченной суммы задолженности. Полагаем, что это сделано с целью недопущения злоупотребления правом со стороны работника.

Согласно ТК Армении, минимальные условия, размер оплаты труда, профессиональные и должностные, тарифные и квалификационные требования к оплате труда, нормы труда, тарификация работ и работников устанавливаются действующим законодательством. Размер часовой и месячной ставки, иные формы, размеры и условия оплаты труда, нормы труда устанавливаются коллективным или трудовым договорами. Заработная плата исчисляется ежемесячно и выплачивается работнику в рабочие дни не реже чем раз в месяц до 15 числа следующего месяца. А за задержку выплаты заработной платы работодатель выплачивает работнику штраф в размерах и порядке, установленных законом.

§ 2. Правовое регулирование гарантий и компенсаций в государствах – членах ЕАЭС

Вопрос гарантий и компенсаций так или иначе урегулирован во всех трудовых кодексах государств – членов ЕАЭС. Наиболее подробно институт гарантий и компенсаций представлен в ТК России, где ему посвящено 6 глав. В других кодексах государств – членов ЕАЭС данному институту отводится всего одна глава. В то же время во многих кодексах нормы, регламентирующие гарантии и компенсации, размещены и в других главах, например, в ТК Беларуси есть глава 15 «Совмещение работы с получением образования», содержащая ряд гарантий для работников, совмещающих работу с обучением, глава 31 «Гарантии работникам в связи с выполнением воинских обязанностей».

В вопросе определения гарантий и компенсаций кодексы государств – членов ЕАЭС демонстрируют в целом единодушие. Во всех кодексах, кроме ТК Армении, есть дефиниции гарантий, под которыми понимаются средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений (при этом ТК Беларуси не использует в своей дефиниции оборот «в области социально-трудовых отношений»).

Относительно природы компенсаций позиции законодателей государств – членов ЕАЭС несколько разнятся. ТК России и Кыргызстана понимают под ними денежные выплаты, установленные в целях воз-

мещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных действующим законодательством. ТК Беларуси при этом не указывает на иные обязанности, установленные законодательством.

Достаточно интересное решение избрал казахстанский законодатель. Он вообще не использует термин «компенсации». Соответствующая глава 11 в ТК Казахстана названа «Гарантии и компенсационные выплаты». Мы уже анализировали выше определение компенсационных выплат в данном нормативном акте. В ТК Казахстана не разграничиваются компенсационные выплаты (выплаты компенсационного характера), которые являются частью заработной платы, и компенсации. Законодатель не дает ответа, какая часть из компенсационных выплат относится к заработной плате, а какая нет.

Относительно системы гарантий и компенсаций следует отметить, что только в ТК России содержится статья, в которой дается примерный перечень гарантий и компенсаций (ст. 165 «Случаи предоставления гарантий и компенсаций»). Остальные кодексы данной статьи не содержат, сразу переходя к регламентации отдельных гарантий.

При сравнении системы гарантий и компенсаций следует отметить, что все кодексы содержат регламентацию гарантий при направлении в служебные командировки, гарантии и компенсации при переезде в другую местность вместе с работодателем. ТК России, Беларуси, Казахстана и Армении также упоминают про компенсации работникам в связи с разъездным характером работы.

Все кодексы, кроме ТК Армении, содержат регламентацию гарантий и компенсаций работников при исполнении ими государственных или общественных обязанностей (от достаточно подробной регламентации в ТК Беларуси до помещения предписаний, фактически содержащих отсылочный характер, как это сделано в ТК России, Казахстана и Кыргызстана).

Не везде урегулированы гарантии и компенсации работникам в связи с получением образования. Если в ТК России и Беларуси предоставлению таких гарантий посвящены отдельные главы, то в ТК Казахстана и Кыргызстана данные работники в главах, посвященных гарантиям и компенсациям, не упоминаются. Однако целевые отпуска, предоставляемые таким работникам, регламентированы в разделах, посвященных времени отдыха. Достаточно оригинальную гарантию для работников в связи с обучением содержит ТК Армении: согласно ст. 201 Кодекса работники, получившие уведомление о расторжении трудового договора по некоторым основаниям (например, в случае ликвидации организации или несоответствия работника занимаемой должности), могут направляться на обучение или повышение квалификации по специальности, отвечающей требованиям рынка труда (конкретный порядок определяется законодательством).

Во всех кодифицированных актах государств – членов ЕАЭС установлены гарантии при увольнении работников, при медосмотре, гарантии донорам, возмещение расходов на использование личного имущества работников при исполнении трудовых обязанностей.

Также есть и ряд уникальных гарантий и компенсаций, регламентируемых законодательством только одного государства – члена ЕАЭС и не упоминаемые в ТК других государств. Например, ТК Беларуси упоминает об особых гарантиях для работников-изобретателей и рационализаторов (работа по внедрению изобретений или рационализаторских предложений, осуществляемая работником-автором, оплачивается в размере не менее среднего заработка). ТК Казахстана отдельно содержит нормы, посвященные гарантиям работников, осуществляющих трудовую деятельность в зонах экологического бедствия и радиационного риска, а также работников (сотрудников), принимавших участие в миротворческой операции. ТК Кыргызстана содержит указание на гарантии при выполнении обязанностей в интересах работников организации.

Глава 5

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ ГОСУДАРСТВ – ЧЛЕНОВ ЕАЭС

Законодательство об ответственности сторон трудового договора в государствах – членах ЕАЭС характеризуется как единством подходов, так и неоднородностью.

Законодатели традиционно придерживаются двухвидовой ответственности сторон трудового договора: материальной и дисциплинарной. Признается возможность привлечения также к гражданско-правовой, административной, уголовной и другим видам ответственности, но в рамках предмета регулирования соответствующих отраслей права.

Правовые нормы, посвященные материальной ответственности сторон трудового договора, в трудовых кодексах названных стран являются достаточно полновесными и внятными. Разработчики основных законов о труде постарались придать материальной ответственности симметричный характер. Поэтому в зависимости от того, кому причинен ущерб, различают материальную ответственность работодателя и материальную ответственность работника. Законотворческая проработка материальной ответственности кардинальным образом отличается от дисциплинарной и даже может служить образцом для подражания. Например, в разделе XI ТК РФ достаточно детально представлены такие характеристики, как основание, условия, виды и случаи (пределы) материальной ответственности, процедуры определения материального ущерба и порядок привлечения к ответственности. Видимо, следовало придерживаться этой логической схемы и при изложении норм о дисциплинарной ответственности.

В случае с последней разработчики кодексов не всегда утруждают себя выработкой дефиниций, принципов и других характеристик данного явления. Поэтому не со всеми нововведениями современных трудовых кодексов можно согласиться.

§ 1. Понятие, принципы, основания и условия наступления материальной ответственности

Институт материальной ответственности в трудовых кодексах государств – членов ЕАЭС подвергался неоднократным и порой значительным изменениям. Например, нормы о материальной ответственности

нанимателя за вред, причиненный жизни и здоровью работника, вместе с главой 38 Законом от 20 июля 2007 г. №272-З были исключены из ТК Беларуси, а регулирование этого вида материальной ответственности передано на уровень Указа Президента Республики Беларусь от 25 августа 2006 г. № 530 «О страховой деятельности»[1]. В связи с введением с 1 января 2016 г. нового ТК Казахстана были внесены коррективы и в нормы о материальной ответственности, которые уместились всего в четыре статьи (ст. 120–123).

Одна из несомненных заслуг составителей исследуемых правовых норм состоит в разработке принципов института материальной ответственности, которые не сформулированы как таковые, но легко вычленяются при минимальном анализе статей кодексов.

Первый принцип провозглашен ч. 2 ст. 273 ТК Кыргызстана и ч. 2 ст. 232 ТК России и отражает реальное экономическое неравенство сторон трудового договора: договорная ответственность работодателя перед работником не может быть *ниже*, а работника перед работодателем – *выше,* чем это предусмотрено кодексом или иными (федеральными согласно ТК РФ) законами. Реализация этого принципа на практике, во-первых, означает, что работодатель вправе брать на себя более высокие обязательства по возмещению ущерба, закрепив их в коллективном или трудовом договоре, локальном нормативном акте. В свою очередь, подобное недопустимо в отношении работника. Во-вторых, работодатель обязан возместить работнику ущерб в полном объеме. В случае же привлечения работника к материальной ответственности в качестве общего правила устанавливается ограниченное возмещение ущерба пределами его среднего месячного заработка (ст. 241 ТК России). Представляется, что возможность конкретизации материальной ответственности работника и работодателя в трудовом, коллективном договорах, предусмотренная п. 3 ст. 120 ТК Казахстана, без легализации рассматриваемого принципа может привести к осложнениям в правоприменительной практике.

Второй принцип, закрепленный в ч. 3 ст. 232 ТК России, ч. 3 ст. 273 ТК Кыргызстана, п. 4 ст. 120 ТК Казахстана, гласит, что расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны от материальной ответственности. То есть речь идет о *неотвратимости* материальной ответственности как работника, так и работодателя.

Третий принцип, как правило, достаточно последовательно изложенный в кодексах государств – членов ЕАЭС, – это принцип *взаимной дифференцированной* материальной ответственности сторон трудового договора. Ответственность работодателя за ущерб (вред), причиненный работнику, предусматривает перечень обязанностей работодателя в за-

[1] Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2006. № 143. 1/7866.

висимости от состава (содержания) незаконных действий (бездействия) последнего (ст. 234 ТК Армении, ст. 121 ТК Казахстана, ст. 275–277 ТК Кыргызстана, ст. 184, 234–237 ТК России). Аналогичным образом можно проследить и ответственность работника в случаях его привлечения к полной материальной ответственности.

Итак, материальная ответственность определяется как взаимная юридическая обязанность сторон трудового договора, связанная с возмещением ущерба (вреда). Она может наступить лишь при наличии *оснований* – ущерба и (или) вреда, причиненных одной стороной трудового договора другой стороне, и при установлении в совокупности следующих обязательных *условий*:

1) противоправности поведения, т.е. при нарушении конкретных трудовых обязанностей, предусмотренных законодательством о труде, локальными нормативными актами (прежде всего, должностными инструкциями и правилами внутреннего трудового распорядка), а также при несоблюдении технологических норм или правил по охране труда;

2) вины причинителя ущерба в форме умысла или неосторожности;

3) причинной связи между противоправным поведением субъекта и возникшим материальным ущербом.

Не все законодатели придерживаются этой триады условий. ТК Беларуси в число условий привлечения работника к ответственности включает причинение нанимателю ущерба (ст. 400). Аналогичным образом поступил законодатель Армении, включив ущерб одной стороны другой и в условия, и в основания наступления материальной ответственности. Кроме того, в числе шести условий также названо наличие трудовых отношений на момент нарушения и связь ущерба с трудовой деятельностью (ст. 232 ТК Армении).

Представляется, что следует различать основания и условия материальной ответственности.

§ 2. Материальная ответственность работодателя

Законодатели избрали конструкцию множественности *оснований материальной ответственности работодателя*. Причем их позиции относительно набора оснований порой разительно отличаются.

Разрозненные нормы ТК Беларуси устанавливают четыре группы случаев материальной ответственности работодателя перед работником:

1) вред, возникший вследствие нарушения нанимателем права работника на охрану здоровья (регулируется Указом Президента Республики Беларусь от 25 августа 2006 г. № 530 «О страховой деятельности»);

2) ущерб (вред), возникший в результате нарушения его права на труд со стороны нанимателя (ст. 243, 244 ТК);

3) ответственность за задержку расчета на день увольнения (ст. 78 ТК) и за задержку выдачи трудовой книжки (ст. 79 ТК);

4) компенсация морального вреда в случаях увольнения без законного основания или с нарушением порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу (ст. 246 ТК).

В соответствии с ТК России основаниями ответственности работодателя признано следующее:

1) причинение работнику трудового увечья, профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанного с исполнением трудовых обязанностей (ст. 184 ТК);

2) случаи незаконного лишения работника возможности трудиться (ст. 234 ТК);

3) причинение ущерба его имуществу (ст. 235 ТК);

4) задержка заработной платы и иных выплат (ст. 236 ТК);

5) моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием работодателя (ст. 237 ТК).

ТК Кыргызстана придерживается российской вариативности случаев ответственности работодателя. Но отличия присутствуют. Во-первых, случай, связанный с задержкой заработной платы и иных выплат, причитающихся работнику, не воспринят законодательством Кыргызстана. Во-вторых, в отличие от российского специального регулирования ответственности в случаях повреждения здоровья или смерти работника, ТК Кыргызстана посвящает этому целую главу – гл. 18, включающую 47 статей.

Законодательством Армении предусматривается сочетаемость трудоправового и гражданского способов возмещения ущерба. Основания (случаи привлечения к материальной ответственности) определены ст. 234 ТК Армении, а вот порядок возмещения ущерба применяется тот, что установлен Гражданским кодексом Армении. Итак, названы такие случаи, как:

1) профессиональное заболевание, травма или смерть работника, не застрахованного в месте работы от несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

2) утрата, уничтожение или приведение в негодное для работы состояние имущества работника;

3) иные нарушения имущественных прав работника или других лиц.

Иной вариант оснований (случаев) ответственности работодателя избран ТК Казахстана:

1) случаи незаконного лишения работника возможности трудиться в результате незаконных переводов на другую работу, недопущения к рабочему месту, односторонних изменений условий трудового договора, отстранения от работы, расторжения трудового договора;

2) дополнительные случаи возмещения работодателем ущерба, причиненного незаконным лишением работника возможности трудиться, установленные трудовым, коллективным договорами;

3) вред, причиненный жизни и здоровью работника, удостоенный подробного описания в отдельной ст. 122 ТК Казахстана.

§ 3. Материальная ответственность работника

При привлечении работника к материальной ответственности единственным основанием законодатели государств – членов ЕАЭС называют прямой действительный ущерб, причиненный работодателю. Его легальное определение дано в ч. 2 ст. 238 ТК России, ч. 2 ст. 179 ТК Кыргызстана и п. 4 ст. 123 ТК Казахстана.

По-разному решен вопрос о взыскании неполученных доходов (упущенной выгоды). В соответствии со ст. 238 ТК России, ст. 279 ТК Кыргызстана и ст. 123 ТК Казахстана, они не взимаются с работника. Трудовые кодексы Армении и Беларуси оперируют одним термином «ущерб», вкладывая в него разные смыслы. Статья 241 ТК Армении включает в него действительный ущерб и упущенную выгоду. В соответствии с ТК Беларуси, это, как правило, только реальный ущерб без учета упущенной выгоды. Единственным исключением является случай причинения ущерба не при исполнении трудовых обязанностей (п. 6 ст. 404 ТК Беларуси). Возмещение здесь производится с применением норм гражданского законодательства.

Разнобой присутствует и в вопросе об ограниченной материальной ответственности работника. Данный термин, характерный для советского периода законодательства о труде, используется лишь в ТК Беларуси. Статья 403 ТК Беларуси различает случаи ограниченной материальной ответственности работников в границах среднего месячного заработка, а руководителей организаций и структурных подразделений, а также их заместителей – не свыше трехкратного среднемесячного заработка.

В других кодексах государств – членов ЕАЭС наблюдается замена этого термина *пределом заработка работника*. Ограничение материальной ответственности средним месячным заработком работника характерно для ТК России (ст. 241) и ТК Кыргызстана (ст. 282). ТК Армении таковым пределом считает размер заработной платы работника за три месяца (ст. 238). В ТК Казахстана данный вопрос не получил разрешения.

Законодатели, как видим, почти единодушны в том, что ограниченная материальная ответственность работника является общим правилом и применяется во всех случаях причинения материального ущерба, за исключением специальных случаев полной материальной ответственности. Исключение составляет ТК Беларуси, который в ч. 1 ст.4 02 установил в качестве общего правила полную материальную ответственность работника за ущерб, причиненный по его вине имуществу нанимателя.

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возместить причиненный ущерб в полном размере и наступает лишь в случаях, предусмотренных трудовым законодательством. Обычно эти случаи определены ТК или иными законами. Их набор достаточно однороден и состоит, как правило, из шести-восьми ситуаций, связанных с виновным поведением работника. Выпадает из общей

картины только случай нарушения условия о неконкуренции, которое повлекло причинение ущерба для работодателя (ст. 123 ТК Казахстана). В качестве примера приведем ст. 243 ТК России, предусматривающую, что материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в случаях:

1) когда в соответствии с настоящим Кодексом или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

3) умышленного причинения ущерба;

4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

6) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Весьма популярными оказались индивидуальные и коллективные письменные договоры о полной материальной ответственности, заключаемые с совершеннолетними работниками. Во всех исследуемых кодексах они удостоились специальных норм. Примечательна правовая конструкция данных договоров, изложенная в ТК Кыргызстана: перечни таких должностей и работ утверждаются работодателем *по согласованию* с представительными органами работников на основании примерных перечней, определяемых Правительством Республики[1].

Настораживает негативная тенденция, характерная для трех трудовых кодексов (Казахстана, Кыргызстана и России) и связанная с внезаконодательным «договорным» расширением случаев полной материальной ответственности. Возможность установления иных случаев, «оговоренных в трудовом, коллективном договорах» предусмотрена п. 8 ст. 123 ТК Казахстана. Соответствующие статьи ТК России и Кыргызстана (ч. 2 ст. 243 и ч. 2 ст. 283) допускают материальную ответствен-

---

[1] См.: Примерный перечень должностей и работ, при занятии которых могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной, коллективной (бригадной) материальной ответственности, утв. постановлением Правительства Кыргызской Республики от 27 декабря 2001 г. № 820. http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/53061. Об этом см.: Комментарий к Трудовому кодексу Кыргызской Республики (постатейный) / под. ред. К. С. Раманкулова. Бишкек, 2011. С. 674–684.

ность с помощью трудовых договоров, заключаемых с руководителями организаций, их заместителями, главными бухгалтерами. Подобная безразмерность не что иное, как продолжение другой спорной тенденции, которую можно назвать «договорными основаниями увольнения». Последние зафиксированы ст. 208, 278, 307, 312, 347 и 312.5 ТК России и вступают в явное противоречие с ч. 2 ст. 77 ТК России: «Трудовой договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами».

§ 4. Порядок привлечения работника к материальной ответственности и взыскание ущерба

Вначале обратим внимание на отдельные законодательные решения, позволяющие формировать единообразную судебную практику. В частности, речь идет об обстоятельствах, исключающих материальную ответственность работника. Таковыми признаны случаи возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК России, п. 2 ст. 123 ТК Казахстана, ст. 280 ТК Кыргызстана). Категория нормального производственно-хозяйственного риска (экспериментальное производство, введение новых технологий и др.) как условие недопустимости возложения на работника ответственности за вред названа в ч. 6 ст. 400 ТК Беларуси.

Представляются рациональными также следующие правила:

- предусматривающие возможности работодателя на отказ от взыскания ущерба с работника (ст. 240 ТК России и ст. 282 ТК Кыргызстана);
- описывающие учет вины получившего травму или умершего работника (ст. 233 ТК Армении);
- посвященные учету конкретных обстоятельств при возложении материальной ответственности (ст. 409 ТК Беларуси).

Обычно законодатели различают два вида процедур, характерных, во-первых, для порядка привлечения работника к материальной ответственности, а во-вторых, для взыскания ущерба. Второму виду повезло больше. Он описан в ТК Беларуси (ст. 408), ТК России (ст. 248) и трех статьях ТК Кыргызстана (ст. 287–289). Первый же или вовсе не упоминается, или указывается фрагментарно. Руководствуясь нормами трудового законодательства России и Кыргызстана, установим следующую последовательность действий работодателя при привлечении работника к материальной ответственности.

1. Установление основания и условий привлечения к материальной ответственности.

2. Определение вида материальной ответственности: ограниченная или полная, а внутри полной – определение случая (предела) ответственности.

3. Проведение комиссионной проверки для определения размера причиненного ущерба и причин его возникновения. При этом по правилам ч. 1 ст. 246 ТК России и ст. 285 ТК Кыргызстана размер ущерба, причиненный утратой и порчей имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым по рыночным ценам, действующим в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по материалам бухгалтерского учета, исходя из степени износа этого имущества.

4. Истребование от работника письменного объяснения для установления причин возникновения ущерба. Доказательством истребования объяснения может являться приказ (распоряжение) работодателя с предложением о даче объяснения. При этом дача объяснения не является обязанностью работника.

5. Ознакомление работника и (или) его представителя со всеми материалами проверки, которые могут быть обжалованы ими в суде и (или) инспекции труда.

Что касается порядка взыскания ущерба, то логику законодателей также нельзя признать безупречной. Дело в том, что добровольный порядок возмещения ущерба, который, как представляется, должен быть основным (как в ст. 401 ТК Беларуси), порой оказывается прописанным только в третью очередь (ТК России). Полагаем, что правильной является позиция законодателя Кыргызстана, который придерживается следующей схемы действий: добровольное возмещение – распоряжение работодателя – обращение в суд. Нельзя не процитировать совершенно разумные правила добровольного возмещения ущерба, предусмотренные ст. 287 ТК Кыргызстана:

- ущерб может добровольно возмещаться полностью или частично в пределах, установленных настоящим Кодексом;
- по соглашению работника и работодателя допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа;
- с согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное.

Несомненно, вторым действием работодателя при отсутствии добровольности работника должно стать взыскание сумм причиненного ущерба в пределах среднего месячного заработка. Оно производится письменным распоряжением работодателя, которое может быть сделано не позднее одного месяца со дня установления размера ущерба.

И наконец, в-третьих, если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить ущерб, а сумма ущерба превышает

его средний месячный заработок, то взыскание производится только в судебном порядке.

Конечно, можно указать и на другие упущения законодателей. Например, на отсутствие норм о долевой и солидарной ответственности работников при определении размера причиненного ущерба. Или на неразработанность вопросов коллективной (бригадной) материальной ответственности при совместном выполнении работниками работ, связанных с непосредственным обслуживанием денежных или товарных ценностей. Учитывая динамичность развития трудового законодательства в государствах – членах ЕАЭС, можно надеяться на разрешение названных и иных вопросов.

§ 5. Дисциплинарная ответственность: понятие, основание, виды

Прежде всего, выясним отношение пятерки законодателей государств – членов ЕАЭС к исследуемому явлению. Создается впечатление, что большинство из них решило сэкономить на дисциплинарной ответственности.

Так, законодатель Казахстана старательно избегает употребления этого термина. Имеется ст. 14 ТК отсылочного характера, предусматривающая ответственность за нарушение трудового законодательства. Но дисциплинарной ответственности нет в основных понятиях, используемых ТК Казахстана (ст. 1), а также в статье, посвященной правам работодателя (ст. 23). В последней предусмотрено, что работодатель имеет право привлекать к материальной ответственности и налагать дисциплинарные взыскания.

Несмотря на то что в числе отношений, регулируемых ТК Армении, названа ответственность сторон трудового договора, в содержании Кодекса нет упоминания о дисциплинарной ответственности. В ст. 4 ТК Армении отмечено, что трудовое законодательство устанавливает условия и размеры (пределы) материальной ответственности, а также правовые основания обеспечения трудовой дисциплины. Единственная статья ТК Армении, в которой обозначено это явление, это ст. 222, названная «Основания дисциплинарной ответственности», с кратким текстом: «К дисциплинарной ответственности может быть привлечен только работник, нарушивший трудовую дисциплину».

Таким же образом поступает и законодатель Кыргызстана, всего лишь упоминающий дисциплинарную ответственность в двух статьях – 20 и 150 ТК. Первая закрепляет право работодателя на привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности, а вторая посвящена дисциплинарной ответственности руководителя организации и его заместителей.

Наблюдается вольное обращение и российского законодателя с данным понятием. Несмотря на неоднократное упоминание в тексте ТК

России термина «дисциплинарная ответственность» (например, в ст. 195 и 419), данное явление, как ни странно, не нашло предметного воплощения в кодексе. Итог, как и в предыдущих случаях, вполне предсказуем: специфику и особенности применения норм о дисциплинарной ответственности можно установить не иначе, как посредством анализа соответствующих статей упомянутых кодексов, что создает, несомненно, значительные трудности для правоприменителей.

Примером для подражания может служить ТК Беларуси, который в гл. 14, названной «Дисциплинарная ответственность», содержит 8 статей, посвященных различным аспектам этого важнейшего правового явления.

Описанный минимализм законодателей связан, как представляется, с историческим моментом. В советский период, как справедливо отмечает Е. Б. Хохлов, «укрепление социалистической дисциплины труда признавалось приоритетным направлением в деятельности государства в хозяйственной сфере».[1] Достаточно вспомнить полтора десятка изобретенных постановлениями ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС мер дисциплинарного воздействия (от лишения отпуска на число дней прогула до перевода на нижеоплачиваемую работу). Государство как непосредственный субъект хозяйствования обеспечивало порядок в сфере производства посредством правового нормирования трудоправовой ответственности и правоприменительной деятельности органов исполнительной власти.

Теперь ориентиры государственной политики стали иными. Влияние государства в секторе хозяйствования существенно уменьшилось, что и нашло отражение в трудовом законодательстве. Значительно усилены возможности работодателя при привлечении работника к материальной ответственности. Зато в ситуации с дисциплинарной ответственностью правоприменителям предлагается самим домысливать целостность картины, обозначенной в кодексах, как правило, двойственным наименованием «Трудовой распорядок. Дисциплина труда». Отсюда можно сделать общий вывод: сегодня обеспечение порядка на производстве становится не общегосударственным делом, а частной проблемой работодателя. Законодатели, вместо того чтобы представить дисциплинарную ответственность как часть дисциплины труда наряду с внутренним трудовым распорядком и поощрением, повели себя крайне консервативно. Не утруждая себя детализацией, они определили всего лишь пределы дисциплинарной ответственности путем установления перечня общих дисциплинарных взысканий и указания на некоторые специальные виды, предусмотренные уставами и положениями о дисциплине.

---

[1] Курс российского трудового права. В 3 т. Т. 1: Общая часть / под ред. Е. Б. Хохлова. СПб., 1996. С. 290.

Видимо, на примере изложения норм о материальной ответственности следовало в трудовых кодексах дать понятие дисциплинарной ответственности и определить составные ее части: основание, условия наступления, виды и принципы ее применения.

Основанием дисциплинарной ответственности является дисциплинарный проступок. Его определение как противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей (ст. 197 ТК Беларуси) с некоторыми вариациями имеется во всех кодексах государств – членов ЕАЭС. Кроме того, ст. 221 ТК Армении выделяет семь случаев грубых нарушений трудовой дисциплины, относя к ним, в частности, совершение действий, попирающих конституционные права граждан; разглашение государственных, служебных, коммерческих или технологических секретов или сообщение о них конкурирующей организации; использование должностного положения в целях получения незаконных доходов для себя и иных лиц и по другим побудительным причинам, а также проявление произвола; нарушение равноправия женщин и мужчин или сексуальное преследование в отношении сотрудников, подчиненных или выгодополучателей.

Как и при формулировании материальной ответственности, не будет излишним указание на установление работодателем трех условий при привлечении работника к дисциплинарной ответственности.

Что касается видов дисциплинарной ответственности, то почти все законодатели называют *общую*, представленную перечнем дисциплинарных взысканий, и *специальную*, предусмотренную законами, уставами и положениями о дисциплине. По ТК Беларуси особенности дисциплинарной ответственности работников транспорта и других категорий работников с особым характером труда устанавливаются Правительством Республики Беларусь.

§ 6. Дисциплинарные взыскания и иные меры дисциплинарного воздействия

Законодатели придерживаются традиционного исчерпывающего перечня общей дисциплинарной ответственности: замечание, выговор, увольнение (по соответствующим дисциплинарным основаниям)[1]. Вариации незначительны. В ТК Армении нет замечаний, но присутствует строгий выговор. В ТК Казахстана в общую линейку добавлен тот же

[1] ***От общих редакторов***: Обратим внимание, что в Беларуси применяется еще и четвертый вид дисциплинарного взыскания при общей дисциплинарной ответственности – лишение полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев (был введен с 1 января 2015 г. Декретом Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» // Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь. 16.12.2014. 1/15465.

строгий выговор. Специальная дисциплинарная ответственность может содержать и «другие меры дисциплинарного взыскания» (ч. 2 ст. 198 ТК Беларуси). Применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных настоящим Кодексом и иными законами, не допускается (п. 2 ст. 64 ТК Казахстана).

К сожалению, в трудовых кодексах государств – членов ЕАЭС не получила разрешения перезревшая проблема, касающаяся нерешенного законодателями вопроса о возможности применения работодателем мер дисциплинарного воздействия, выражающихся в лишении (а точнее, непредоставлении) работнику дополнительных материальных льгот, имеющих значительное распространение на практике. Речь идет о таких мерах дисциплинарного воздействия, как лишение или снижение премий, годовых вознаграждений, дополнительных по сравнению с законодательством льгот и преимуществ, поощрительных надбавок и доплат, устанавливаемых работодателем. Иными словами, вспомним об элементах «хозяйской власти по обеспечению трудовой дисциплины»[1].

Справедливости ради отметим, что заметным исключением является ТК Беларуси, предусматривающий, что независимо от дисциплинарных взысканий «могут применяться: лишение премий, изменение времени предоставления трудового отпуска и другие меры» (ч. 4 ст. 198).

Являясь по своей правовой природе мерами юридической ответственности, рассматриваемые санкции применяются как самостоятельно, так и наряду с дисциплинарными взысканиями в качестве дополнительных мер воздействия. Представляется, что данные меры могут быть легализованы как в интересах работников, так и работодателей при соблюдении определенных условий.

Утрата работником поощрительных выплат является достаточно эффективным средством поддержания дисциплины труда. В целях обеспечения прав работников целесообразно регламентировать порядок применения мер дисциплинарного воздействия не только на локальном (как это делается обычно), но и законодательном уровне.

Добавим, что различия между дисциплинарными взысканиями и дополнительными мерами дисциплинарного характера заключаются в том, что первые применяются за неисполнение или ненадлежащее исполнение *трудовых обязанностей*, основная часть которых предусмотрена законодательством, а вторые – за невыполнение, как правило, *моральных обязанностей работника, т.е. проявлений трудовой активности*, стимулирование и поощрение которых производится в виде премий и иных поощрительных выплат, предоставляемых работодателем за счет собственных средств. Иными словами, во втором случае речь идет о невыполнении работником условий предоставления опреде-

[1] Трудовое право: учебник / под ред. О. В. Смирнова. М., 2003. С. 403.

ленных материальных благ, право на получение которых регулируется локальными нормативными актами работодателя.

Уклонение законодателя от решения вопроса о применении дополнительных материальных санкций приводит на практике к легализации штрафов, например, в спортивной сфере.

И еще одна тема, связанная с «забывчивостью» современных законодателей. Они не воспользовались нормой ч. 3 ст. 137 прежнего КЗоТ РСФСР, которая в свое время содержала запрет поощрения работника в течение срока действия дисциплинарного взыскания. Представляются достаточно убедительными аргументы О. В. Абрамовой, указывающей, что если работодатель станет поощрять нарушителей трудовой дисциплины, он тем самым будет подрывать принцип института дисциплинарной ответственности – длящегося (в течение одного года) воздействия дисциплинарного взыскания[1]. Добавим, что работодатель в этом случае лишается возможности корригировать поведение оступившегося работника.

§ 7. Порядок применения дисциплинарных взысканий

Процедуры применения, снятия и обжалования дисциплинарных взысканий в исследуемых кодексах изложены, как правило, довольно стандартно и не содержат существенных отличий. Разве что можно выделить шестимесячный срок действия дисциплинарного взыскания, установленный п. 4 ст. 66 ТК Казахстана, вместо общепринятого годичного срока автоматического погашения.

Обратим внимание также на ст. 224 ТК Армении, названную «Выбор дисциплинарного взыскания», предусматривающую, что при применении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть нарушения и его последствия, вина работника, обстоятельства совершения нарушения и работа работника в прошлом.

Однако отдельные законодательные процедуры наложения дисциплинарных взысканий вызывают недоумение.

Например, п. 2 ст. 65 ТК Казахстана и ч. 1 ст. 193 ТК России содержат норму, предусматривающую два рабочих дня для раздумий работника о причинах совершенного им дисциплинарного проступка. Причем никаких внятных объяснений по поводу этих двух дней ожидания работодателем реакции работника от законотворческих органов не последовало. Ничего подобного не было и в прежних кодексах. Зачем потребовалось затягивание начальной процедуры при привлечении к дисциплинарной ответственности – непонятно.

Вряд ли является разумной и ч. 7 ст. 193 ТК России, которая предлагает работникам обжаловать дисциплинарное взыскание в государ-

---

[1] См.: *Абрамова О. В.* Трудовой распорядок. Дисциплина труда // Трудовое право. 2004. № 4–5. С. 83.

ственную инспекцию труда и (или) в органы по рассмотрению трудовых споров. Статья 148 ТК Кыргызстана также допускает возможность обжалования в порядке, установленном для рассмотрения индивидуальных трудовых споров или государственной инспекции труда. Но, в любом случае, инспекция труда, осуществляя государственный надзор за соблюдением трудового законодательства, не может разрешать трудовой спор по существу.

Как и в случае с материальной ответственностью, законодатель постарался придать дисциплинарной ответственности симметричность, устанавливая ответственность не только рядовых работников, но и представителей работодателя. Статья 195 ТК России посвящена привлечению к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения и их заместителей по требованию представительного органа работников. Статья 150 ТК Кыргызстана называет в качестве субъектов дисциплинарной ответственности только руководителей организаций и их заместителей. Сформулированы три обязанности работодателя:

1) рассмотрение требований с проверкой изложенных в них фактов;

2) привлечение должностного лица к дисциплинарной ответственности при подтверждении фактов нарушений;

3) сообщение представительному органу результатов проверки и мер, принятых к нарушителю.

Главное отличие дисциплинарной ответственности руководителей от дисциплинарной ответственности других работников заключается в том, что работодатель *обязан* наказать первых при подтверждении совершенных ими нарушений. В отношении иных работников трудовые кодексы предусматривают всего лишь *право* работодателя привлекать их к ответственности. Вместе с тем настораживает в указанных статьях отсутствие сроков рассмотрения заявлений представительного органа работников и сроков применения дисциплинарных взысканий.

Реакция отдельных работодателей на пробелы и дефекты законодателя, связанные с дисциплинарной ответственностью, вполне ожидаемая: они устраняются с помощью локальных нормативных актов.

Подобную вспомогательную роль играют и ведомственные нормативные акты. В качестве примеров российского ведомственного нормотворчества можно привести Инструкцию об организации проведения служебной проверки в Федеральной налоговой службе, утвержденную приказом ФНС РФ от 22 августа 2011 г. № ММВ-7-4/507@[1] и Порядок организации и проведения служебных проверок в Главном управлении специальных программ Президента Российской Федерации, утвержденный. приказом ГУСП от 13 августа 2010 г. № 28[2].

---

[1] РГ. 2010. 5 окт.

[2] РГ. 2010. 29 сент.

Примечательно, что данные служебные проверки проводятся в целях выявления фактов, обстоятельств, причин совершения сотрудниками государственных органов дисциплинарных проступков. Инструкции и порядки детально описывают процедуры организации и проведения таких проверок, полномочия председателя и членов комиссии, а также сотрудников, в отношении которых проводятся служебные проверки.

В качестве общего вывода следует отметить необходимость комплексного подхода в решении вопросов дисциплинарной и материальной ответственности, что позволит, с одной стороны, усилить эффективность применяемых санкций, а с другой – обеспечит гарантированность мер защиты от неправомерных действий работодателя.

Глава 6

РЕГУЛИРОВАНИЕ ОХРАНЫ ТРУДА В ГОСУДАРСТВАХ – ЧЛЕНАХ ЕАЭС

По оценке МОТ, каждый день в мире умирает около 5 тысяч человек в результате несчастных случаев и заболеваний на производстве. Суммарно за год производственная смертность составляет 2,3 миллиона случаев. Вывод, сделанный К. Марксом во второй половине XIX века, актуален и сегодня: «Капитал беспощаден по отношению к здоровью и жизни рабочего всюду, где общество не принуждает его к другому отношению»[1].

Охрана труда работников в условиях рыночной экономики провозглашена национальным приоритетом государств – членов ЕАЭС. Сохранение жизни, здоровья и работоспособности работников названо первым направлением государственной политики в области охраны труда (ст. 210 ТК России, ст. 221 и 221-1 ТК Беларуси). Однако серьезных улучшений условий труда на постсоветском пространстве не наблюдается, а ситуацию с состоянием производственного травматизма, судя по его многочисленным мониторингам, нередко называют тревожной[2]. По данным Государственной инспекции труда России, невыполнения правил охраны здоровья на производстве возглавляют тройку наиболее частых видов правонарушений. Это самые насыщенные по количеству и разнообразию выявленные нарушения[3]. В организациях, как правило, отсутствуют правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, инструкции по охране труда, перечни должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, и другие локальные нормативные акты охранительного свойства. Значит, работники не получают полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, т.е. требования трудового законодательства остаются нереализованным.

---

[1] *Маркс К.* Капитал. М., 1969. С. 113.

[2] Мониторинг производственного травматизма // trudkontrol.ru. Также о вопросах охраны труда в России и некоторых государствах – членах ЕАЭС см.: Охрана труда: проблемы правового регулирования: Материалы науч.- практ. конф. (М., Институт гос. и права РАН, 25 апреля 2014 г.). М., 2015.

[3] *Пластинина Н.* Нарушения, выявленные Государственной инспекцией труда: анализ и профилактика // Трудовое право. 2013. № 5. С. 15.

Незнание своих прав, а особенно трудовых обязанностей, приводит к тяжким последствиям как для самого работника, так и для других людей, которые взаимодействуют с ним.

§ 1. Понятие и принципы охраны труда

Охрана труда – многогранное явление, своеобразие которого проявляется в специфике понятийного аппарата, используемого законодателем. Поэтому изучение охраны труда следует начать с основных терминологических определений, используемых большинством кодексов государств – членов ЕАЭС.

Принято различать охрану труда (по ТК Армении – «безопасность и здоровье работников») *в широком и узком смыслах*. В первом случае, это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия. Как видим, охрана труда носит *междисциплинарный характер*, т.е. является интегрированной формой различных отношений, в основе которых используется несамостоятельный труд (служба). Она является объектом изучения многих наук, и прежде всего экономики, медицины, социологии, права и др. Неслучайно регулированию отношений в данной сфере посвящено значительное число правовых источников различных отраслей законодательства.

Во втором, узком смысле, под охраной труда понимаются правовые мероприятия, связанные с созданием и применением норм и правил сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности.

Институт охраны труда является одним из основополагающих и старейших правовых институтов, с которого началась история развития трудового законодательства, а затем и формирование самостоятельной отрасли трудового права. Функциональная направленность охранительных норм – обеспечение безопасных условий труда.

Характерной чертой исследуемых кодексов является то, что в основу данного явления положена новая концепция охраны труда, разработанная МОТ и ЕС. При этом регулирование основополагающих начал в данной области по-прежнему остается в руках государства. Неслучайно трудовые кодексы государств – членов ЕАЭС имеют статьи, посвященные основным направлениям государственной политики в данной области.

Нормы данного института содержатся в Конституциях государств – членов ЕАЭС, ТК, конвенциях МОТ, законах об охране труда и здоровья, иных многочисленных подзаконных источниках. Массив нормативных правовых актов по охране труда весьма обширен. Так, в России

действуют 20 кодексов, более 60 законодательных актов, непосредственно затрагивающих вопросы охраны труда, 400 государственных стандартов по охране труда, 900 отраслевых стандартов, 150 санитарных и гигиенических правил. В электронных библиотеках сети Интернет размещено более 2000 нормативных документов данной тематики. Явная избыточность подзаконных актов и инструкций, несомненно, требует комплексной ревизии охранительного законодательства в целях устранения противоречащих друг другу правовых предписаний.

Правила, связанные с охраной труда, отражены не только в соответствующих разделах трудовых кодексов государств – членов ЕАЭС, но и в главах, посвященных трудовому договору, рабочему времени, времени отдыха, гарантиям и компенсациям, особенностям регулирования труда отдельных категорий трудящихся. Особое внимание законодатель уделяет работникам с пониженной трудоспособностью или работающим в условиях, отклоняющихся от нормальных.

И еще следует подчеркнуть, что охрана труда – это сфера особого внимания законодательных органов государства. Так, ст. 6 ТК России при разграничении полномочий между федеральными органами государственной власти и субъектов федерации к ведению первых отнесла определение правил, процедур, критериев и нормативов, направленных на сохранение жизни и здоровья работников; порядок расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; систему и порядок проведения специальной оценки условий труда. Статья 4 ТК Армении предусматривает, что только трудовым законодательством устанавливаются основные правила и нормы по охране здоровья и обеспечению безопасности работников. ТК Казахстана, причисляя отношения по безопасности и охране труда к сфере действия данного законодательного акта, запрещает включение этих отношений в другие законы Республики Казахстан, кроме случаев, предусмотренных Кодексом (ст. 2 и 8) .

Непосредственное влияние охраны труда на состояние здоровья работников осуществляется с помощью коллективно-договорного и локального нормотворчества. Социально-партнерские соглашения и коллективные договоры обычно содержат разделы, посвященные охране труда. Принятие локальных (внутренних) актов об обеспечении безопасности и охраны здоровья работников признается как обязанность работодателя всеми законодателями государств – членов ЕАЭС (ст. 248 ТК Армении, ст. 226 ТК Беларуси; ст. 182 ТК Казахстана; ст. 211 ТК Кыргызстана и ст. 212 ТК России).

Следует обратиться и к другим понятиям и определениям, используемым правовыми актами государств – членов ЕАЭС. Так, во всех кодексах дается характеристика нормальных условий труда (работы) (ст. 244 ТК Армении; ст. 89 ТК Беларуси; ст. 1 ТК Казахстана; ст.180 ТК Кыргызстана; ст. 163 ТК России). В качестве синонима этого термина

в ТК Казахстана используются два понятия: условия безопасности труда и безопасные условия труда (ст. 1).

Охрана труда также является одним из *основных признаков трудового правоотношения*, поскольку обеспечение работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, включено в легальные определения предмета отрасли трудового права (ст. 13 ТК Армении; ст. 1 ТК Беларуси; ст. 24 ТК Казахстана; ст. 13 ТК Кыргызстана; ст. 15 ТК России). Как справедливо отмечал Л. С. Таль, из трудового договора вытекает обязанность работодателя ограждать личность работника от опасностей, сопряженных с фактическим нахождением его в чужой хозяйской среде, насколько последний сам не может избегать их[1].

Безопасность работника на производстве в большинстве трудовых кодексов государств – членов ЕАЭС предусмотрена как *обязательное условие содержания трудового договора*. Например, ст. 215 ТК Казахстана гласит: «Условия трудового договора должны соответствовать требованиям по охране труда. В трудовом договоре указываются достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда.

Обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, (ст. 2 ТК России, ст. 3 ТК Армении), в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены (ст. 4 ТК Казахстана и ст. 2 ТК Кыргызстана), определено в качестве одного из *основных принципов регулирования социально-трудовых отношений*. Причем данный отраслевой принцип включен в правовые нормы ряда институтов трудового права. Так, запрещено заключение трудового договора с несовершеннолетними при приеме на работы с вредными и (или) опасными условиями труда. Изменения трудового договора поставлены в зависимость от неухудшения состояния здоровья работника.

Что касается принципов этого комплексного и межотраслевого правового института, то они текстуально не сформулированы в трудовых кодексах. Системы таких принципов изложены в законах об охране труда Казахстана (от 1 февраля 2004 г. № 528-2), Кыргызстана (от 1 августа 2003 г. № 167). Но в качестве таковых могут выступать основные направления государственной политики в данной области (ст. 210 ТК России; ст. 221-1 ТК Беларуси; ст. 179 ТК Казахстана). Их можно разделить на три группы. Во-первых, это принципы формирования единого общегосударственного правового механизма регулирования отношений в сфере охраны труда: принятие и реализация федерального и регионального законодательства об охране труда, а также специальных многоуровневых программ улучшения условий и охраны труда; организация и обеспечение государственного управления охраной труда. Во-вторых, принципы экономической государственной политики:

[1] *Таль Л. С.* Трудовой договор. Цивилистическое исследование. М., 2006. С. 141.

участие государства в финансировании мероприятий по охране труда, проведение эффективной налоговой практики, стимулирующей создание безопасных условий труда. В-третьих, принципы организации охраны труда: подготовка и повышение квалификации специалистов по охране труда; распространение передового опыта работы и международное сотрудничество в области охраны труда.

К числу современных направлений государственной правоохранительной политики отнесены мониторинг в области безопасности и охраны труда и переход к системе управления профессиональными рисками в совокупности с экономической мотивацией работодателей по улучшению условий рабочей среды. Мониторинг, законодательно предусмотренный и практикуемый в Казахстане и России, представляет собой систему наблюдений за состоянием безопасности на производстве, а также оценку и прогноз охраны труда. Его необходимость связана с выработкой комплексной оценки ситуации в области условий и охраны труда, разработкой соответствующих рекомендаций, включая меры, связанные с повышением эффективности системы социального страхования. Кроме того, с помощью мониторинга производится выработка мер экономического стимулирования субъектов трудовых отношений к соблюдению требований охраны труда.

Управление профессиональными рисками, успешно развиваемое в России, внедряется в систему организации охраны труда. Принят Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и 15 нормативных правовых актов Правительства и Минтруда в его развитие. Данное мероприятие с 1 января 2014 г. призвано заменить прежние процедуры – аттестацию рабочих мест и государственную экспертизу условий труда. Результаты специальной оценки условий труда должны использоваться работодателем во всех процедурах, связанных с охраной труда. Обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда возлагаются на работодателя, который должен ее проводить не реже чем один раз в пять лет совместно со специализированной организацией, привлекаемой на основании гражданско-правового договора.

Ведется формирование федеральной государственной информационной системы учета результатов специальной оценки. Работодатели обязаны размещать на своих официальных интернет-сайтах итоги проведения специальной оценки.

Охрана труда является *международной акцией* по развитию идей безопасного и достойного труда. Ежегодно, 28 апреля, по инициативе МОТ отмечается Всемирный день охраны труда, история которого началась в 1989 г. Темой 2016 г. стал «Стресс на рабочем месте: коллективный вызов».

Государственные нормативные требования охраны труда (в соответствии с терминологией ТК Казахстана – «требования по безопасности и охране труда», а по ТК Армении – «требования по соблюдению

безопасности и охране здоровья») традиционно входят в структуру исследуемого явления. Под ними понимаются установленные трудовым законодательством правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Характерен единый подход законодателей государств – членов ЕАЭС к данным категориям. Им придан единый, обязательный нормативно-правовой характер. Это означает, что они распространяются на все организации независимо от формы собственности, сферы хозяйственной деятельности и ведомственной подчиненности. Речь идет о системах стандартов безопасности труда (ССБТ); строительных нормах и правилах (СНиП); санитарно-эпидемиологических правилах и нормативах (СанПиН); технических регламентах и др. Данным стандартам должна соответствовать как продукция, так и объекты, предназначенные для ее выпуска и оказания услуг (ст. 221-2 ТК Беларуси). Кроме того, производственные объекты и продукция должны иметь декларацию и (или) сертификат соответствия (ст. 215 ТК России).

§ 2. Организация охраны труда

Организация охраны труда или управление данной сферой осуществляется в государствах – членах ЕАЭС в соответствии с Межгосударственным стандартом ГОСТ 12.0.230-2007 «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования», принятом Межгосударственным советом по стандартизации, метрологии и сертификации (протокол № 28 от 27 марта 2007 г.)[1]. За принятие данного стандарта проголосовали все государства – члены ЕАЭС. Основное его предназначение – это установление национальных систем управления охраной труда, подкрепленных законодательством применяемой страны.

Можно выделить четыре уровня управления охраной труда: государственный, региональный, муниципальный и корпоративный (локальный).

Особыми полномочиями может обладать президент. Так, согласно ст. 5 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» Президент Республики Беларусь определяет единую государственную политику и осуществляет иные полномочия в этой области. Концепция демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная Указом Президента РФ от 9 октября

[1] В России введен в действие с 1 июля 2009 г. в качестве национального стандарта приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 10 июля 2007 г. № 169-ст (с изм., утв. приказом Росстандарта от 31 октября 2013 г. № 1334-ст).

2007 г. № 1351[1], в числе основных задач называет сокращение уровня смертности и травматизма от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний за счет перехода в сфере охраны труда к системе управления профессиональными рисками и экономической мотивации для улучшения работодателем условий труда. Определена глобальная цель охраны труда – сохранение трудового потенциала нации.

Государственное управление охраной труда осуществляется правительством непосредственно или по его поручению – органами исполнительной власти. Вышеназванный межгосударственный стандарт рекомендует определить компетентное учреждение для формирования и применения согласованной национальной политики, направленной на создание систем управления охраны труда. В России таковым федеральным органом является Министерство труда и социального развития, которое осуществляет функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере условий и охраны труда. Имея в своем составе Департамент условий и охраны труда, министерство, в частности, готовит предложения по разработке федеральных целевых и ведомственных программ по улучшению условий и охраны труда, осуществляет контроль исполнения данных программ, разрабатывает и внедряет механизмы управления профессиональными рисками в системах управления охраной труда.

Эффективность регионального (территориального) уровня управления охраной труда зависит от нормотворческой и правоприменительной активности соответствующих органов власти. Так, положительный опыт накоплен в г. Москве, где успешно используют в качестве главных составляющих организационной структуры, во-первых, координацию органов исполнительной власти, работодателей и общественности с помощью постоянно действующей межведомственной комиссии по охране труда, во-вторых, метод производственной демократии. В соответствии с Законом от 12 марта 2008 г. № 11 «Об охране труда в городе Москве»[2] профессиональные союзы и иные уполномоченные работниками представительные органы могут создавать собственные инспекции, а также избирать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда. Общественные контролеры имеют право выдавать работодателям представления, содержащие обязательные для выполнения требования об устранении выявленных нарушений.

Третий уровень управления охраной труда, как правило, самый молодой из рассматриваемых управленческих ступеней. Здесь обычно проводится разработка и реализация территориальных целевых программ

[1] СЗ РФ. 2007. № 42. Ст. 5009.

[2] Ведомости Московской городской Думы. 2008. № 4. Ст. 48.

по улучшению условий труда, обучение специалистов по охране труда и иные профилактические и информационные мероприятия.

Наконец, локальный уровень характеризуется рядом особенностей.

Во-первых, во всех государствах – членах ЕАЭС управление охраной труда на производстве возложено на специализированную службу. Различны варианты ее создания, а также структура и численность. Они зависят от множества факторов и определяются типовыми положениями или рекомендациями федеральных (республиканских) органов государственного управления. Рекомендации российского Минтруда таковы: локальное положение о службе охраны труда должно предусматривать, что данная служба является самостоятельным структурным подразделением и подчиняется непосредственно руководителю организации, который и осуществляет управление охраной труда[1].

Во-вторых, Межгосударственный стандарт безопасности труда рекомендует на уровне организации объединять все элементы локальной охранительной системы с целью применения современных принципов и методов управления охраной труда (п. 3.1.1).

И, в-третьих, Межгосударственный стандарт называет участие работников важнейшим элементом системы управления охраной труда в организации (п. 4.2.1). Поэтому традиционно составными частями локальной организационной структуры являются соглашения по охране труда и (или) коллективные договоры, содержащие взаимные обязательства социальных партнеров в данной области, а также образуемые на паритетной основе комитеты (комиссии) по охране труда.

§ 3. Полномочия работодателя и работников в области охраны труда

Все трудовые кодексы государств – членов ЕАЭС содержат главы и статьи, посвященные полномочиям сторон трудового договора в сфере охраны труда. Законодатели не скупятся на детализацию прав и обязанностей работодателя и работников в области охраны труда. Причем подобные полномочия нередко описаны как в общих, так и специальных частях кодексов. Так, рекомендуем обратить внимание на ст. 21, 22, 212, 214 и 219 ТК России; ст. 11, 12, 222, 223, 226 и 232 ТК Беларуси.

Во всех кодексах наблюдается установление чрезмерно широкого круга обязанностей работодателя в области охраны труда, причем не сгруппированных по ситуациям. Подобная широта явно избыточна и на практике нередко приводит к игнорированию требований законодателя. Поэтому на примере анализа ст. 212 ТК России представляется необходимым выделить три группы основных обязанностей работодателя.

---

[1] Рекомендации по организации работы службы охраны труда в организации, утв. постановлением Минтруда России от 8 февраля 2000 г. № 14.

Первую группу составят обязанности, связанные с заключением (изменением) трудового договора. Прежде всего выделим обязанности работодателя, связанные с информированием работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых гарантиях и полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты. Кроме этого, для всех поступающих и переводимых на другую работу работодатель обязан проводить инструктаж по охране труда, а также организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим на производстве. Для лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ должно сопровождаться стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов. Далее, работодатель обязан обеспечить социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а в случаях, предусмотренных ст. 213 ТК России, организовать проведение за счет собственных средств предварительных и периодических медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований.

Во вторую группу входят обязанности работодателя, посвященные организации работ по обеспечению безопасных условий труда. Отметим обязанности по созданию локальных систем управления охраной труда; установлению режимов труда и отдыха; по разработке и утверждению правил и инструкций по охране труда; выполнению предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти и государственного надзора и рассмотрению представлений органов общественного контроля; по проведению специальной оценки условий труда.

К третьей группе работодательских обязанностей следует отнести обязанности по обеспечению конституционного права на безопасный труд. Так, работодатель обязан обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов; применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия средств индивидуальной и коллективной защиты работников; санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников, а также доставку заболевших в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

Полномочия работника в области охраны труда также отличаются разнообразием. Краткость и выразительность характерна для ТК Армении – ст. 243 сводит права работников на безопасный труд к единственному полномочию: во время работы для каждого работника должны создаваться установленные законом надлежащие, безопасные и безвредные для здоровья условия. Насыщенность прав, гарантий их реализации,

а также обязанностей работников в исследуемой области можно наблюдать в ТК Беларуси и России. Казахстанский и Кыргызский законодатели ограничились констатацией прав и обязанностей (ст. 181 ТК Казахстана), обязанностей и гарантий (ст. 212 и 215 ТК Кыргызстана).

Большинство ТК воспроизводят существующую с советского периода систему гарантий и компенсаций занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которая включает предоставление:

- ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, сокращенной продолжительности рабочего времени, оплаты труда в повышенном размере;
- бесплатного лечебно-профилактического питания, молока или других равноценных пищевых продуктов;
- бесплатной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты;
- медицинских осмотров за счет средств работодателя;
- права на досрочное назначение трудовой пенсии.

Особая тема – права работников, связанные с участием в осуществлении правоохранительных мероприятий. Позиции законодателей в этом вопросе разные. В ТК Беларуси и ТК Кыргызстана данный вопрос не получил разрешения. В соответствии со ст. 253 ТК Армении работодатель *обязан* привлекать к участию в обсуждении вопросов обеспечения безопасности и вопросов здоровья работников профессиональный союз, но *может* создавать комиссию по обеспечению безопасности и по вопросам здоровья работников организации.

Российский вариант свидетельствует о вымывании работников из сферы управления производством, включая область охраны труда. Но охрана труда работников без их активного участия вряд ли может быть эффективной.

Несмотря на обилие полномочий, провозглашенных в ст. 370 ТК России и Федеральном законе от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», представителям работников отведена всего лишь декоративная роль. Профсоюзные (общественные) инспекторы и уполномоченные (доверенные) лица по охране труда могут фиксировать нарушения, но обязать работодателя выполнять предписания они не вправе.

Законодатель допускает представительство работников в отношениях по охране труда всего лишь в двух ситуациях: при создании комиссии по расследованию несчастных случаев и комиссии по охране труда. Но анализ ст. 218 ТК России, посвященной комитету (комиссии) по охране труда, позволяет говорить, что позиция законодателя относительно данного общественного органа не является безупречной. Дело в том, что возможности современных работников, связанные с принятием локальных источников, а также с их влиянием на нормотворческую деятельность работодателя, весьма ограничены, так как эти документы

работодатель принимает самостоятельно, пользуясь всего лишь учетом мнения представительного органа работников.

Такой подход законодателя не представляется правильным. Здесь должна быть предусмотрена совместная нормотворческая компетенция работодателя и работников, поскольку комитеты (комиссии) по охране труда создаются и функционируют в результате взаимных действий сторон. Подобное решение вытекает, во-первых, из того факта, что данные общественные формирования возникают по инициативе работодателя и (или) работников либо их представительного органа; во-вторых, в их состав на паритетной основе входят представители работодателей, профессиональных союзов или иного уполномоченного работниками представительного органа; и, в-третьих, работа организуется совместными действиями работодателя и работников.

Представляется предпочтительной позиция, изложенная в ст. 203 ТК Казахстана и посвященная созданию, составу, организации работы, а главное, решениям производственного совета по безопасности и охране труда в организациях. Эти решения являются *обязательными* для работодателя и работников. Кроме того, разумной является норма о том, что производственный совет утверждает технических инспекторов по охране труда, их статус, права и обязанности, а также порядок осуществления ими контроля.

§ 4. Расследование и учет несчастных случаев на производстве

Нормы о расследовании несчастных случаев имеются во всех ТК государств – членов ЕАЭС. Ранее, в советский период, порядок расследования несчастных случаев регламентировался на подзаконном уровне, как правило, ведомственными нормативными актами, теперь же несчастные случаи попали в орбиту законодательного нормотворчества.

Риск присущ всякому труду. В России действуют Правила отнесения видов экономической деятельности к классу профессионального риска, утвержденные постановлением Правительства РФ от 1 декабря 2005 г. № 713[1], которые предусматривают 32 класса, характеризующие степень риска работ в различных отраслях, и размеры страховых тарифов. Но независимо от класса риска расследуются все несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания.

В ходе расследования необходимо, прежде всего, установить такое юридически значимое обстоятельство, как исполнение пострадавшим трудовых обязанностей или выполнение им какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также осуществление иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями

[1] СЗ РФ. 2005. № 50. Ст. 5300.

с работодателем либо совершаемых в его интересах. Дополнительными квалифицирующими признаками являются: а) перечень лиц, несчастные случаи с которыми подлежат расследованию и учету; б) перечень повреждений здоровья, полученных этими лицами; в) обстоятельства, при которых данные повреждения здоровья квалифицируются для пострадавших как несчастные случаи на производстве.

Но при любом несчастном случае на производстве работодатель обязан действовать в соответствии с алгоритмом, установленным законодательным актом. Так, ст. 228 ТК России предусматривает следующие последовательные действия: немедленную организацию первой помощи пострадавшему, предотвращение развития аварийной ситуации, сохранение (фиксацию) обстановки и информирование родственников пострадавшего и соответствующие органы, организацию расследования несчастного случая и оформление необходимых материалов.

Для расследования несчастного случая работодатель незамедлительно должен образовать комиссию в составе не менее трех человек. В комиссию включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию данной работы, представители работодателя и работников, уполномоченный по охране труда.

Специальные расследования проводятся в отношении групповых несчастных случаев и со смертельным исходом. В состав комиссии дополнительно включаются представители федерального (республиканского) органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства, и соответствующего объединения профессиональных союзов.

Следует обратить внимание, что страны евроазиатского региона (Беларусь, Казахстан, Кыргызстан, Таджикистан и Россия) 31 мая 2013 г. подписали Соглашение о порядке расследования несчастных случаев на производстве, произошедших с гражданами одного государства — члена Евразийского экономического сообщества при осуществлении трудовой деятельности на территории другого государства – члена Евразийского экономического сообщества. Соглашение, состоящее из преамбулы, 13 статей и приложения в виде формы Н-1Е акта о несчастном случае на производстве, направлено на укрепление сотрудничества между государствами – членами ЕАЭС в области охраны труда.

§ 5. Особые правила охраны труда женщин, несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью

Отдельные ТК выделяют специальных субъектов охраны труда. Чаще всего это женщины, несовершеннолетние и лица с пониженной трудоспособностью. Так, ТК Армении содержит особые правила

охраны труда лиц в возрасте до 18 лет (ст. 257), беременных женщин и женщин, осуществляющих уход за детьми в возрасте до одного года (ст. 258) и инвалидов (ст. 259). ТК Беларуси содержит полноценные главы (19–21) о регулировании труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности, молодежи, инвалидов.

Все трудовые кодексы государств – членов ЕАЭС содержат специальные нормы, обеспечивающие создание безопасных и здоровых условий труда женщин. Следует различать правила, установленные для всех женщин, и правила, посвященные беременным женщинам и женщинам, имеющим детей. Первые учитывают физиологические особенности женского организма, а вторые имеют еще и дополнительную цель – охрану здоровья матери и ребенка.

К первым обычно относятся запреты применения труда женщин на тяжелых, вредных и опасных работах и работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы. Вторые весьма разнообразны и отражают специфику законодательства того или иного государства. Так, ст. 271 ТК Беларуси содержит гарантии отцам, другим родственникам, членам семьи ребенка, опекунам (попечителям). Отличается своеобразием ст. 311 ТК Кыргызстана, предусматривающая дополнительные выходные дни и отпуска лицам, осуществляющим уход за детьми с ограниченными возможностями здоровья и лицами с ограниченными возможностями здоровья с детства. В ст. 187 ТК Казахстана описаны особенности режима труда женщин, имеющих детей в возрасте до семи лет, и других лиц, воспитывающих детей в возрасте до семи лет без матери. Скромно изложены гарантии, предусмотренные в ст. 258 ТК Армении, названной «Охрана материнства», и рассчитанные в основном на беременных женщин и женщин, осуществляющих уход за ребенком в возрасте до одного года.

Охрана труда несовершеннолетних представляет собой систему специальных трудовых льгот и гарантий для лиц, не достигших 18 лет. Характерны запрещения, связанные с применением труда подростков на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных и горных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания). Перечень таких работ обычно утверждается правительством. Например, постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163[1] включает более двух тысяч запрещенных для подростков видов деятельности. Не допускается переноска и передвижение работниками в возрасте

[1] СЗ РФ. 2000. № 10. Ст. 1131.

до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы нагрузок.

Охрана труда лиц с пониженной трудоспособностью («лиц с ограниченными возможностями здоровья» – по терминологии законодательства Кыргызстана) регулируется, как правило, двумя законами: трудовыми кодексами и законами о защите инвалидов. Причем ни тот ни другой не дают полной картины, связанной с реализацией трудовых отношений инвалидов. Поэтому при применении норм одного законодательного акта, как правило, требуется правовая поддержка другого.

Недостаточное внимание законодателей к правовому регулированию труда инвалидов проявляется, прежде всего, в структуре трудовых кодексов. Так, в ТК Армении, Казахстана и России нет специальных глав, посвященных трудовым гарантиям инвалидов. Примером для подражания может служить ТК Беларуси, в котором гл. 21 «Особенности регулирования труда инвалидов» содержит шесть статей, посвященных не только трудоправовым аспектам, но и полномочиям нанимателей по социальному обеспечению инвалидов. Кроме этого, ст. 14 того же кодекса в числе обстоятельств, при наличии которых не допускается дискриминация в сфере трудовых отношений, называет недостатки физического или психического характера.

В числе других упущений законодателей Армении, Казахстана и России, связанных с реализацией инвалидами права на труд, можно отметить следующие: инвалиды не названы в числе лиц, которым не устанавливается испытание при приеме на работу; их нет в числе работников, которым отдается предпочтение в оставлении на работе при сокращении численности или штата; не урегулированы вопросы, связанные с гарантиями при проведении профессиональной подготовки, переподготовки и повышении квалификации.

Наблюдаются общие подходы в вопросах направления в служебные командировки, а также привлечения инвалидов к ночным и сверхурочным работам, к работам в выходные и нерабочие праздничные дни. Выполнение инвалидами таких работ возможно только с их согласия и при отсутствии запрета на подобные работы в медицинском заключении. Регламентируются обязанности работодателя по созданию инвалидам условий труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации. Установлены также специальные гарантии трудовой занятости инвалидов. В их число входят квоты при приеме на работу и возмещение работодателям материальных затрат на оборудование рабочих мест для инвалидов.

В качестве общего вывода отметим, что правовых вопросов, посвященных сохранению жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности, множество. Вразумительные ответы есть, но их явно недостаточно. Значит, законодателей государств – членов ЕАЭС ожидает в данной области большая и сложная работа.

Контрольные вопросы (задания) по разделу V

1. Какова система законодательства об обеспечении занятости и трудоустройства в государствах – членах ЕАЭС?
2. Дайте общую характеристику понятия занятости и назовите формы занятости, предусматриваемые ТК государств – членов ЕАЭС.
3. Дайте общую характеристику политике обеспечения занятости в государствах – членах ЕАЭС.
4. Раскройте понятие трудового договора и назовите его основные виды в соответствии с трудовыми кодексами государств – членов ЕАЭС.
5. Каков порядок заключения трудового договора, предусмотренный трудовыми кодексами государств – членов ЕАЭС?
6. Что понимается под изменением трудового договора и какие существуют основания его изменения согласно ТК государств – членов ЕАЭС?
7. Дайте понятие прекращения трудового договора и проведите классификацию оснований прекращения трудового договора на основе ТК государств – членов ЕАЭС.
8. Назовите основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя (нанимателя), установленные ТК государств – членов ЕАЭС, и раскройте каждое из них.
9. Какие правовые гарантии и при каких основаниях прекращения трудового договора предусматриваются ТК государств – членов ЕАЭС?
10. Дайте определение заработной платы, выделите основные существенные признаки заработной платы по законодательству государств – членов ЕАЭС.
11. Каковы составные части заработной платы?
12. Любые ли выплаты со стороны работодателя в пользу работника входят в состав заработной платы?
13. Что такое гарантии оплаты труда?
14. Дайте определение минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы) по законодательству государств – членов ЕАЭС.
15. Что общего и особенного в порядке установления и выплаты заработной платы в государствах – членах ЕАЭС? Аргументируйте свой ответ.
16. Дайте определение гарантии и компенсаций по законодательству государств – членов ЕАЭС.
17. Какие гарантии и компенсации работника, по мнению законодателей государств – членов ЕАЭС, являются наиболее важными? Аргументируйте свой ответ.
18. Что понимается под рабочим временем и каков его состав согласно ТК государств – членов ЕАЭС?
19. Какие виды рабочего времени предусматриваются ТК государств – членов ЕАЭС?
20. Что представляют собой режим и учет рабочего времени согласно ТК государств – членов ЕАЭС?
21. Что следует понимать под временем отдыха и какие виды времени отдыха устанавливаются ТК государств – членов ЕАЭС?
22. Проведите классификацию и дайте краткую характеристику видов отпусков, предусмотренных ТК государств – членов ЕАЭС.

23. Раскройте понятие материальной ответственности, основания и условия ее наступления в соответствии с ТК государств – членов ЕАЭС.
24. Какие виды материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю (нанимателю), предусматриваются ТК государств – членов ЕАЭС?
25. Назовите случаи (и раскройте их) материальной ответственности работодателя (нанимателя) перед работником, предусмотренные ТК государств – членов ЕАЭС.
26. Дайте общую характеристику порядка привлечения работника к материальной ответственности и взыскания ущерба в соответствии с ТК государств – членов ЕАЭС.
27. Что понимается под дисциплинарной ответственностью и какие виды дисциплинарной ответственности предусматриваются ТК государств – ленов ЕАЭС?
28. Какой порядок применения дисциплинарных взысканий установлен ТК государств – членов ЕАЭС?
29. Что понимается под охраной труда в соответствии с ТК государств – членов ЕАЭС?
30. Охарактеризуйте государственные нормативные требования охраны труда, установленные ТК государств – членов ЕАЭС.
31. Каковы полномочия работодателя и работника в области охраны труда, установленные ТК государств – членов ЕАЭС?
32. Назовите основные процедуры рассмотрения несчастных случаев, предусмотренные законодательствами о труде государств – членов ЕАЭС.
33. Раскройте основные правила охраны труда женщин, несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью, предусмотренные законодательством о труде государств – членов ЕАЭС.

Рекомендуемая литература по разделу V

1. *Бугров Л. Ю.* Трудовой договор в России и за рубежом: монография. Пермь, 2013.
2. *Войтик А. А.* и др. Курс трудового права. Особенная часть. Кн. 1. Индивидуальное трудовое право. В 3 т. Т. 1 и 2 / под общ. ред. О. С. Курылевой, К. Л. Томашевского. Минск, 2014.
3. *Головина С. Ю.* Усиление частноправовых начал в трудовом праве России // Актуальные проблемы частного права: сборник статей / отв. ред. Б. М. Гонгало, В. Ем. М., 2014.
4. *Греченков А. А.* Рабочее время и время отдыха. Минск, 2008.
5. *Греченков А. А.* Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный нанимателю. Минск, 2012.
6. *Гусов К. Н.*, *Полетаев Ю. Н.* Ответственность по российскому трудовому праву: науч.- практ. пособие. М., 2008.
7. Дисциплинарная и материальная ответственность / под общ. и науч. ред. К. Л. Томашевского. Минск, 2007.
8. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь. В 2 т. / под общ. ред. Л. И. Липень. Минск, 2014.

9. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. Ю. П. Орловского. 6-е изд., испр., доп. и перераб. М., 2014.
10. Комментарий к Трудовому кодексу Кыргызской Республики (постатейный) / под ред. К. С. Раманкулова. Бишкек, 2011.
11. *Коршунов Ю. Н.* Охрана труда в Российской Федерации. М., 2003.
12. *Кривой В. И.* Комментарий Трудового кодекса Республики Беларусь. Трудовой договор. Трудовая дисциплина. Разрешение индивидуальных трудовых споров. Минск, 2008.
13. *Кривой В. И.* Охрана труда: комментарий новейшего законодательства. Гомель, 2009.
14. Курс российского трудового права. Т. 3. Трудовой договор / под науч. ред. Е. Б. Хохлова. СПб., 2007.
15. *Лушникова М. В.*, *Лушников А. М.* Очерки теории трудового права. СПб., 2006.
16. *Лушников А. М.*, *Лушникова М. В.* Охрана труда и трудоправовой контроль (надзор): науч.-прак. пособие. М., 2015.
17. *Нургалиева Е. Н.*, *Кусаинов А.* Комментарий к Трудовому кодексу Республики Казахстан. Астана, 2016.
18. *Нургалиева Е. Н.*, *Серикбекова С. Б.* Индивидуальные договоры о труде. Алматы, 2004.
19. *Омарова Э. Б.* Материальная ответственность наемных работников: проблемы теории и практики. Астана, 2011.
20. Охрана труда: проблемы правового регулирования. Материалы науч.-практ. конф. 25 апреля 2014 г. М.: Институт гос. и права РАН, 2015.
21. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / под общ. ред. Г. А. Василевича. Минск, 2014.
22. Правовое регулирование рынка труда и занятости: теория и практика / под ред. К. С. Раманкулова. Бишкек, 2012.
23. *Раманкулов К. С.* Трудовое право Кыргызской Республики: учебник. Бишкек, 2008.
24. *Саликова Н. М.* Оплата труда в Российской Федерации. Правовое исследование: монография. Екатеринбург, 2003.
25. *Снигирева И. О.* Рабочее время и время отдыха: учеб.-прак. пособие М., 2000.
26. *Таль Л. С.* Трудовой договор: цивилистическое исследование. М., 2006.
27. *Томашевский К. Л.*, *Войтик А. А.* Трудовые контракты: заключение, продление и прекращение. 5-е изд., перераб. и доп. Минск, 2008.
28. *Томашевский К. Л.* Изменение трудового договора и условий труда. Сравнительный анализ законодательства России Беларуси, других стран СНГ и Западной Европы. М., 2005.
29. Трудовое право Кыргызской Республики: современное состояние, проблемы правоприменения, опыт международно-правового регулирования труда / отв. ред. К. С. Раманкулов. Бишкек, 2011.

Раздел VI
ПРОЦЕССУАЛЬНОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО ГОСУДАРСТВ – ЧЛЕНОВ ЕАЭС

Глава 1
ПОНЯТИЕ И КЛАССИФИКАЦИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

§ 1. Понятие и стороны трудовых споров

В ТК всех пяти государств – членов ЕАЭС трудовые споры подразделяются на индивидуальные и коллективные. При этом в ТК России и Кыргызстана есть отдельные понятия индивидуального и коллективного трудового спора, но нет обобщающего понятия трудового спора в целом (ч. 1 ст. 381 и ч. 1 ст. 398 ТК России, ч. 1 ст. 411 и ч. 1 ст. 428 ТК Кыргызстана), в Казахстане, наоборот, определяется только родовое понятие – «трудовой спор» (п. 16 ст. 1 ТК Казахстана), а отдельных понятий индивидуального и коллективного трудового спора ТК Казахстана не предусматривает, но этими категориями оперирует. В ТК Армении дается понятие трудовых споров как категории парной по отношению к коллективным трудовым спорам, т.е. по сути говорится об индивидуальных трудовых спорах в терминологии других стран – участниц ЕАЭС[1], а коллективные трудовые споры подразделяются на два вида: коллективные трудовые споры по поводу выполнения коллективного договора (после проведения примирительных процедур рассматриваются в суде) и по поводу заключения коллективного договора (после примирительных процедур возможно объявление забастовки). В ч. 1 ст. 377 ТК Беларуси содержится определение коллективного трудового спора, а другие статьи упоминают индивидуальные трудовые споры, но без расшифровки соответствующего понятия.

---

[1] Понятие трудового спора, т.е. индивидуального трудового спора, дается в ч. 1 ст. 263 ТК Армении, а коллективного трудового спора – в ч. 1 ст. 64 ТК Армении.

В любом случае, во всех пяти странах индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам (в терминологии Казахстана – согласительной комиссией) и судами, а коллективные – с помощью примирительно-третейских процедур[1].

Из названия двух типов трудовых споров очевидно, что ключевой отграничительный признак коллективных и индивидуальных трудовых споров – это участвующие в нем субъекты.

Со стороны работодателя субъектом трудового спора во всех странах ЕАЭС выступает работодатель (в белорусской терминологии – наниматель), либо его обособленное структурное подразделение, либо объединение работодателей. Важным пробелом трудового законодательства всех государств – членов ЕАЭС в данном случае можно назвать невозможность разрешения споров на уровне групп юридических лиц, аффилированных друг с другом[2]. Головная компания может выступать собственником группы юридических лиц и принимать решения, например, в отношении уровня оплаты труда во всех дочерних компаниях. Но работники лишены юридической возможности предъявления требований к головной компании, а могут их адресовать лишь своему непосредственному формальному работодателю, который может не обладать компетенцией в отношении соответствующего решения.

В Армении, России и Кыргызстане коллективные трудовые споры могут рассматриваться на локальном уровне ниже уровня единичного работодателя. В этом случае требования работников могут выдвигаться на уровне филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения. Существует юридическая неопределенность в отношении того, что следует понимать под «иными обособленными подразделениями». В ч. 3 п. 16 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»[3] указывается, что под структурными подразделениями следует понимать «как филиалы, представительства, так и отделы, цеха, участки и т.д.». Тем не менее российские суды достаточно ограничительно подходят к понятию структурного подразделения. В результате действия работников по выдвижению требований и объявлению забастовок признаются незаконными в силу того, что они объявлены на уровне, не признанном

---

[1] Однако в Армении возможно и судебное рассмотрение коллективных трудовых споров о праве – см. об этом в следующем параграфе.

[2] ***От общих редакторов***: Об аффилированных лицах см.: *Функ Я. И.* Аффилированные лица хозяйственных обществ. Сделки с заинтересованностью аффилированных лиц (комментарий к Закону Республики Беларусь «О хозяйственных обществах»). В 4 т. Минск, 2014–2015.

[3] О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ см.: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 // БВС РФ. 2007. № 3.

судом в качестве структурного подразделения[1]. Как правило, решение об отказе признать структурное подразделение в качестве обособленного основывается на том, что остановка работы соответствующего подразделения блокирует работу всего предприятия. И, наоборот, в тех случаях, когда остановка работы подразделения не может остановить работу предприятия в целом или других подразделений, оно признается обособленным[2]. Проблема неопределенности в данном случае актуальна и для других стран – участниц ЕАЭС, где возможно рассмотрение спора на уровне структурного подразделения.

Со *стороны работников* в индивидуальном трудовом споре выступает сам работник либо его представитель.

В советское время в трудовом праве существовал особый субъект права – коллектив работников (трудовой коллектив), обладавший особым правовым статусом по сравнению с каждым работником по отдельности. Права трудовых коллективов регулировались отдельным законом[3], а республиканские кодексы законов о труде предусматривали, что ряд управленческих действий работодателя может осуществляться только по согласованию с трудовым коллективом[4]. В постсоветское время ограничение управленческой власти работодателя законодатели во всех странах – участницах ЕАЭС посчитали противоречащим принципам рыночной экономики и ограничивающим право работодателя на управление предприятием. Тем не менее в странах Западной Европы с развитой рыночной экономикой органы коллективов работников имеют право накладывать вето на целый ряд управленческих решений работодателя, если они могут нанести ущерб интересам работников, и это не считается ограничением предпринимательской свободы[5].

---

[1] См.: решение Верховного Суда РФ по поводу забастовки в транспортном департаменте ОАО «Серебро Магадана», август 2005 г., № 93-Г-14; определение Верховного Суда РФ от 26 августа 2005 г. № 93-Г05-14; определение Верховного Суда РФ от 10 февраля 2006 г. № 74-Г06-4; определение Верховного Суда РФ от 1 декабря 2006 г. № 48-Г06 20; и др.

[2] См.: определения Верховного Суда РФ от 10 февраля 2006 г. № 74-Г06-4; от 18 июля 2008 г. № 45-Г08-12; от 18 июля 2008 г. № 45-Г08-12; и др.

[3] О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями и организациями см.: Закон СССР от 17 июня 1983 г. // ВВС СССР. 1983. № 25. Ст. 382.

[4] Подр. об этом см.: *Иванов С. А.* Положение трудовых коллективов в СССР // СССР – Франция: социологический и международно-правовой аспекты сравнительного правоведения. М. : ИГиП АН СССР, б. г. С. 106–114; *Куренной А. М.* Производственная демократия и трудовое право. М., 1989; *Виноградов В. А.* Рабочий контроль над производством: теория, история, современность. М.: Наука, 1983.

[5] См. об этом подр.: *Лютов Н. Л.* Производственные советы в России: баланс экономических и социальных прав. Наиболее известна в этом отношении немецкая система производственных советов. В 2013 г. в ТК РФ была включена норма о праве работодателя создавать производственные советы, но эта норма стала лишь имитацией производственной демократии, поскольку и само создание, и объем полномочий этого органа целиком зависят от усмотрения работодателя.

Сам термин «трудовой коллектив» из современного трудового законодательства государств – членов ЕАЭС был исключен после принятия постсоветских трудовых кодексов. Тем не менее субъект трудового права под названием «работники», отдельный от субъекта «работник» (в единственном числе), существует. Работник обладает правами и обязанностями и несет ответственность в рамках трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений индивидуального характера (разрешение индивидуальных споров, материальная ответственность и т.д.).

В социально-партнерских же отношениях и в отношениях по разрешению коллективных трудовых споров в качестве стороны спора (в Беларуси, России, Казахстане и Кыргызстане) выступают «работники» (во множественном числе) т.е. *работники данного работодателя или структурного подразделения работодателя в целом*. Несмотря на то что в ТК России и Кыргызстана указывается, что коллективный трудовой спор происходит с «работниками (их представителями)», стороной спора остаются именно сами работники. С практической точки зрения это означает, что для совершения определенных действий, связанных с началом и разрешением коллективного трудового спора, должен наличествовать определенный кворум работников, определяющийся на общем собрании (конференции). Работники имеют право назначить своего представителя, например профсоюз или забастовочный комитет, для участия в споре. Но субъектом спора все равно остаются работники в целом (кроме социального партнерства на уровне выше локального). Эта система отличается от системы некоторых стран, где в качестве субъекта трудовых споров об интересах выступают профсоюзы. Например, в Великобритании забастовка, объявленная без участия профсоюза, автоматически незаконна. С одной стороны, это влечет определенную зависимость работников от профсоюза, но, с другой стороны, минимизирует проблему, связанную с преследованием отдельных работников за участие в споре с работодателем. Если решение принимается не самими работниками, а профсоюзом, особенно когда речь идет об отраслевом или национальном профсоюзе, то работники лишь подчиняются решению профсоюза об объявлении забастовки и несут меньше рисков в связи с возможной местью работодателя.

Трудовой кодекс Армении представляет собой исключение в отношении определения субъекта коллективного трудового спора. В этой стране субъектом со стороны работников называется профсоюз либо «стороны, имеющие право на заключение коллективного договора», т.е. представители работников, избираемые при отсутствии профсоюзной организации (ст. 64 ТК Армении). Однако решение об объявлении забастовки хотя и принимается в этой стране профсоюзом, требует одобрения не менее двух третей работников работодателя или

структурного подразделения (ст. 74 ТК Армении). Поэтому отличие армянского законодательства в отношении определения стороны коллективного спора носит скорее терминологический характер, поскольку последнее слово при решении ключевого вопроса коллективного трудового спора оставляется непосредственно за работниками, а не их представителями.

В советской и постсоветской юридической литературе велись дискуссии по поводу того, следует ли указывать в легальном определении трудового спора на то, что разногласия сторон не урегулированы ими непосредственно и переданы на рассмотрение юрисдикционного органа.

В. И. Смолярчук еще в 1966 году писал, что разногласие становится трудовым спором лишь с момента обращения заинтересованной стороны в орган, уполномоченный рассмотреть спор и вынести по нему решение[1], А. М. Куренной отмечает, что само по себе наличие разногласий еще не означает возникновения коллективного трудового спора[2], схожего мнения придерживалась и В. Н. Толкунова[3]. Другие исследователи считали, что трудовые споры – это просто разногласия между субъектами трудового права, не указывая на неурегулированность спора или специально отмечая, что такое указание нецелесообразно (В. В. Глазырин, М. Ф. Зеленов, И. Г. Шаблинский, С. Ю. Чуча и др.)[4].

Как видно из легальных определений трудовых споров, закрепленных в ТК стран – участниц ЕАЭС, подходы законодателей к этому вопросу разделились. В понятиях трудовых споров, закрепленных в ТК Беларуси, России и Кыргызстане, есть указания на неурегулированность разногласий, а в ТК Армении и Казахстана такие оговорки отсутствуют. Представляется, что большого практического значения это различие не имеет: даже если в соответствующем понятии не указывается на то, что спор не урегулирован сторонами в ходе непосредственных переговоров, очевидно, что отсчет начала процедуры спора будет вестись с момента подачи заявления (в случае индивидуального трудового спора) или отказа либо отсутствия ответа работодателя на требования работников (в случае коллективного трудового спора).

---

[1] *Смолярчук В. И.* Законодательство о трудовых спорах. М., 1966. С. 10, 11.

[2] *Александрова З. О.* и др. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М., 2002. С. 985.

[3] *Толкунова В. Н.* Трудовые споры и порядок их разрешения. М., 1996.С. 8, 9.

[4] *Глазырин В. В.* Роль профсоюзов в предупреждении и эффективном разрешении трудовых споров // Роль советских профсоюзов в регулировании трудовых отношений рабочих и служащих. М., 1972, С. 153; *Зеленов М. Ф., Шаблинский И. Г.* Понятие коллективного трудового спора и конституционное право на забастовку // Трудовые отношения и коллективные действия в современной России / отв. ред. А. М. Кацва, П. М. Кудюкин, С. В. Патрушев. М., 1999. С. 148, 149; *Чуча С. Ю.* Коллективные трудовые споры в Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук. Омск, 1997. С. 7.

§ 2. Предмет трудового спора

Важнейший отличительный признак трудовых споров – это их предмет. В большинстве случаев предметом коллективного трудового спора выступает установление новых или изменение существующих условий труда работников в целом, а индивидуального – применение обязательных для сторон трудового договора норм.

Предмет трудового спора, закрепленный в трудовых кодексах государств – членов ЕАЭС, можно представить в виде следующей таблицы.

Таблица 1

Предмет трудового спора по ТК государств – членов ЕАЭС

Вид / Страна	Индивидуальные	Коллективные	Споры в целом
Армения	Осуществление прав и выполнение обязанностей, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, внутренними нормативными актами, трудовым или коллективным договорами	По предъявленным и неудовлетворенным требованиям сторон, возникающим в ходе переговоров в связи с заключением коллективного договора, а также изменения условий, установленных законодательством, иными нормативными правовыми актами или коллективным договором, либо установления новых условий труда, заключения и выполнения коллективного договора	–
Беларусь	По вопросам применения законодательства о труде, коллективного договора, соглашения	Установление, изменение социально-экономических условий труда и быта работников, заключение, изменение, дополнение, исполнение либо прекращение коллективных договоров, соглашений	–
Казахстан	–	–	Применение трудового законодательства Республики Казахстан, выполнение или изменение условий соглашений, трудового и (или) коллективного договоров, актов работодателя

Окончание табл. 1

Вид / Страна	Индивидуальные	Коллективные	Споры в целом
Кыргызстан	Установление работнику новых или изменение существующих условий труда; применение законодательства о труде, соглашений, коллективного договора, локальных нормативных актов организации, а также условий трудового договора (споры искового характера)	Установление и изменение условия труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также отказ работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при согласовании и принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях	–
Россия	Применение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда)	Установление и изменение условий труда (включая заработную плату), заключение, изменение и выполнение коллективных договоров, соглашений, а также отказ работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов	–

Ключевым отличием предмета двух видов трудовых споров выступает то, что в случае индивидуальных споров его стороны, как правило, разрешают разногласия по поводу уже закрепленных и обязательных для них условий, а в случае коллективных чаще всего[1] ведутся переговоры по поводу изменения или установления новых условий труда. То есть во втором случае речь не идет о том, что одна сторона спора (истец) пытается заставить другую сторону выполнить свою обязанность по отношению к себе. Например, работников не устраивает уровень заработной платы, выплачиваемой им работодателем, но этот уровень выше минимального размера, закрепленного законом, и соответству-

[1] Из этого правила есть исключения, о которых говорится далее.

ет тому, что предусмотрено в их трудовых договорах. Работодатель не несет юридической обязанности повысить их заработную плату. Тем не менее работники имеют право спорить с работодателем по поводу этого уровня. Такого рода споры принято называть *экономическими спорами* или *спорами об интересах*, в противоположность *юридическим спорам* или *спорам о праве*, когда одна из сторон считает, что нарушено ее юридически закрепленное право[1].

Предметом спора определяется и фундаментальная разница в способах разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров. Очевидно, что классический способ разрешения споров о праве – обращение в суд или досудебный орган (т.е. в случае трудовых споров – комиссию по трудовым спорам) к экономическим спорам неприменим: юрисдикционный орган, действующий без «авторизации» обеих сторон спора, не может решить за стороны спора, например, вопрос о том, какой уровень заработной платы будет справедлив для работника. Разрешение споров об интересах почти всегда носит переговорный характер: стороны спора должны прийти к какому-то соглашению между собой, а органы и процедуры по разрешению спора об интересах направлены на то, чтобы помочь сторонам достичь соглашения. Поэтому основные процедуры разрешения коллективных трудовых споров во всех странах ЕАЭС носят примирительно-третейский характер. В том случае, если сторонам не удается преодолеть свои разногласия, закон предусматривает возможность оказания работниками экономического давления на работодателя путем объявления забастовки. Таким образом, стороны разрешают коллективный трудовой спор путем применения примирительных процедур, имея при этом в виду, что у работников остается «камень за пазухой» в виде возможности проведения забастовки.

Такова схема разрешения трудовых споров об интересах практически во всех странах с рыночной экономикой. Этот механизм обусловлен развитием социально-трудовых отношений в эпоху промышленной революции в XIX веке. Во времена зарождения трудового законодательства

---

[1] В советской и постсоветской правовой доктрине это разграничение трудовых споров по предмету называлось достаточно разнообразно. В литературе упоминается разграничение по «характеру спора» (В. Н. Толкунова, В. И. Миронов), «характеру регулируемой деятельности», «характеру предмета спора», «характеру правомочий спорного правоотношения» (С. А. Голощапов), «содержанию спора» (И. О. Снигирева, М. В. Лушникова), «предмету спора» (В. С. Андреев), «юридической природе» (Н. Г. Александров). Столь же разнообразны и названия самих категорий споров, образующихся при данной классификации: это споры «исковые» и «неисковые» (Н. Г. Александров, И. О. Снигирева, Л. А. Сыроватская), «установление условий труда» и «применение условий труда» (этим термином также пользуется И. О. Снигирева), «споры о применении трудового законодательства» и «споры об установлении в локальном порядке новых или изменении существующих условий труда» (В. С. Андреев, В. Н. Толкунова). Мы используем термины «споры о праве» и «споры об интересах» как наиболее распространенные в российском и зарубежном научном обороте и учебной литературе.

отношения между промышленными рабочими и хозяевами фабрик носили очень напряженный характер и зачастую перерастали во вспышки насилия. В условиях, когда предложение рабочей силы на рынке труда было избыточным, а предприниматели почти не сдерживались нормами трудового законодательства, трудовые договоры с работниками заключались на фактически кабальных условиях. В одиночку противостоять произволу работодателей работники не могли, а создание профсоюзов в начальный период развития промышленных отношений признавалось преступным сговором, направленным на ограничение свободы торговли[1]. Под свободой торговли в данном случае понималось свободное заключение трудовых договоров на любых условиях. Неслучайно в Филадельфийской декларации Международной организации труда 1944 г. важнейшим принципом деятельности МОТ провозглашается лозунг о том, что «труд не является товаром». Постольку, поскольку создание профсоюзов и ведение коллективных переговоров с работодателями было противозаконным, работники работали в нечеловеческих условиях до тех пор, пока могли вытерпеть такую ситуацию. Когда же ситуация для них становилась совершенно невыносимой, начинались рабочие восстания, сопровождавшиеся разрушением собственности и насилием. Например, в 1831 и 1834 г. во Франции произошли восстания ткачей в Лионе, приведшие к кровавым боям между армией и восставшими. В США в 1921 г. между восставшими шахтерами и объединенными силами армии, штрейкбрехеров и частных детективов происходили настоящие военные действия, в ходе которых войска применяли боевую авиацию (так называемая Битва у горы Блэр), в 1905 г. в России всеобщая забастовка 1905 г. переросла в декабрьское вооруженное восстание в Москве, ставшее кульминацией революции 1905–1907 гг. Примеры такого рода можно найти в истории любой страны с развивавшейся промышленностью.

В таких напряженных условиях государства и предприниматели были вынуждены ради социальной стабильности согласиться на легализацию профсоюзов и коллективных переговоров. Таким образом, право на объединение стало своеобразным предохранительным клапаном, направленным на обеспечение социальной и экономической стабильности и предсказуемости в отношениях между работниками и работодателями.

---

[1] Так, в Великобритании в начале XIX в. создание профсоюзов признавалось судами преступным сговором с целью ограничения свободы торговли, во Франции в конце XVIII в. был принят специальный закон Ле Шапелье, запрещавший участие в профсоюзах, в других странах с развивающейся промышленностью принимались схожие законы. См. об этом подр.: *Лушников А. М., Лушникова М. В.* Курс трудового права: учебник. В 2 т. Т. 2. С. 1036 и далее; *Хохлов Е. Б.* История труда и трудовое право. В 3 т. Т. 1. С. 923, 924.

Современное международное трудовое право, ориентированное на стандарты рыночной экономики, исходит из того, что первым из основополагающих принципов и прав в сфере труда является свобода объединения и признание права на ведение коллективных переговоров. При этом коллективные переговоры, не подкрепляемые правом на забастовку, как образно говорят в профсоюзной и академической среде, представляют собой «коллективное попрошайничество», поскольку работники не могут оказать на работодателя никакого давления для удовлетворения своих требований. Поэтому право на коллективные переговоры включает в себя в качестве неотъемлемой составляющей части и право работников на участие в разрешении трудовых споров об интересах, и право на забастовку.

Тем не менее необходимо иметь в виду, что забастовка – это способ нанести экономический ущерб работодателю. В странах с рыночной экономикой свобода экономической деятельности, включая предпринимательство, – одно из прав человека. В государствах – членах ЕАЭС право на предпринимательскую деятельность закреплено на конституционном уровне. Соответственно, в том случае, когда работники организуют забастовку, их право на коллективную защиту своих социально-трудовых интересов вступает в конфликт с экономическими правами работодателей. Кроме того, реализация права на забастовку может вступать в конфликт с правами третьих лиц, не принимающих участия в конфликте, например пассажиров – в случае забастовки на общественном транспорте, либо государства – в случае, когда забастовка может нанести ущерб безопасности или общественным интересам. Поэтому право на забастовку ни в одной стране мира не бывает абсолютным и безграничным. Законодательство и судебная практика всегда устанавливают тот или иной уровень баланса интересов социальных партнеров в отношении возможности реализации права на забастовку. Например, в ч. 4 ст. 37 Конституции РФ указывается, что право на коллективные трудовые споры обеспечивается «...с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку». Таким образом, Конституция предоставляет федеральному законодателю возможность установить определенные пределы для реализации этого права. Избыточно легкий порядок объявления забастовки чреват злоупотреблениями со стороны работников, а излишние ограничения этого права не дадут работать «предохранительному клапану», обеспечивающему социальную стабильность в обществе, а накапливающиеся конфликты между работниками и работодателями будут решаться вне правовых рамок.

Институт коллективных трудовых споров является сравнительно новым для правовой системы государств – членов ЕАЭС. В советское время коллективные трудовые споры и забастовки не допускались, по-

скольку правовая доктрина исходила из того, что в социалистических условиях не существует антагонистического противоречия интересов между трудом и капиталом, а работники не заинтересованы бастовать «сами против себя»[1].

Из правила о том, что коллективные трудовые споры представляют собой споры об интересах, не связанные с разрешением юридических разногласий между их сторонами, есть исключение. В ст. 398 ТК России, ст. 428 ТК Кыргызстана, ст. 377 ТК Беларуси указывается, что к коллективным трудовым спорам относятся в том числе и споры, связанные с *выполнением* коллективных договоров и соглашений. Одновременно с этим в ст. 381 ТК России и ст. 411 ТК Кыргызстана говорится о том, что индивидуальные трудовые споры включают в себя и споры по поводу *применения* коллективного договора и соглашения. Вряд ли можно на практике отличить спор по поводу *выполнения* от спора по поводу *применения* какого-то акта. По сути, одни и те же разногласия могут быть рассмотрены одновременно в рамках двух процедур – как коллективные и как индивидуальные трудовые споры. Тем не менее это будут два разных спора с двумя разными субъектами. Обозначение споров как индивидуальных либо как коллективных подразумевает наличие у них двух спорящих субъектов. Даже если истцами по индивидуальному спору выступят все работники работодателя в рамках одного судопроизводства, они будут участвовать в наборе индивидуальных трудовых споров, причем у каждого работника будут самостоятельные требования к работодателю. Например, в исковом заявлении группы работников будет указываться, что работник А. требует взыскать с работодателя Б. столько-то рублей, а работник В. с работодателя Б. такую-то сумму рублей. Даже если суммы будут точно одинаковыми, требования у каждого работника будут индивидуализированы. В коллективном споре принципиально иной субъект с похожим названием, но во множественном числе – «работники».

Несмотря на это, существует судебная практика, находящаяся в прямом противоречии с текстом ТК России и Кыргызстана, когда суды отказываются рассматривать трудовые споры по поводу выполнения коллективных договоров и соглашений, ссылаясь на то, что такого рода споры следует считать только коллективными.

Ситуация в Армении представляет собой особый случай: в этой стране коллективные трудовые споры делятся на споры о праве и споры об интересах. Коллективные трудовые споры по поводу выполнения положений коллективного договора (т.е. коллективные трудовые споры о праве) сначала рассматриваются с помощью примирительных процедур, а затем стороны могут обратиться в суд. Коллективные трудовые споры, связанные с заключением коллективного договора (включая

[1] См. об этом: *Александров Н. Г.* Указ. соч. С. 163.

и непроведение коллективных переговоров, отказ от рассмотрения вопроса в примирительной комиссии) или невыполнением удовлетворяющего работников решения примирительной комиссии, могут быть предметом забастовочных действий работников.

Как видно из представленной выше таблицы, в России и Кыргызстане закон предусматривает возможность рассмотрения индивидуальных трудовых споров об установлении или изменении условий труда. С первого взгляда может показаться, что такие индивидуальные трудовые споры следует считать спорами об интересах. Это не так, поскольку юрисдикционный орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (комиссия по трудовым спорам[1] и суд) будет изучать вопрос об изменении или установлении новых условий труда только в том случае, если истец сможет обосновать *незаконность* применяемых в настоящий момент условий со ссылкой на какой-либо обязательный акт. В противном случае юрисдикционный орган не смог бы принудить другую сторону выполнить свое решение, основывающееся исключительно на представлениях о справедливости, а не каких-либо нормативных правовых актах или обязательных для сторон договорах. Поэтому все индивидуальные трудовые споры в государствах – членах ЕАЭС, включая споры об установлении новых или изменении действующих условий труда, правильнее все-таки считать спорами о праве.

Помимо разграничения на споры о праве и споры об интересах, предмет трудового спора очень важен с точки зрения точного определения того, *по поводу каких именно прав и интересов* сторон может возникнуть спор. Комитет по свободе объединения МОТ отмечает[2], что профессиональные и экономические интересы, которые работники защищают посредством права на забастовку, касаются не только улучшения условий труда или удовлетворения требований профессионального характера, но также и поисков решения вопросов и проблем, возникающих на предприятии и непосредственно затрагивающих интересы работников. Тот же подход относится и к трудовым спорам в целом: чем шире законодательно определенный предмет трудового спора, тем больше возможностей у работников в отношении защиты своих прав и охраняемых законом интересов.

С этой точки зрения самый широкий подход к определению предмета трудового спора можно встретить в ТК Беларуси (ст. 377) и Армении (ст. 64). Так, по белорусскому ТК коллективные трудовые споры могут

---

[1] В Казахстане этот орган называется согласительной комиссией, но его статус аналогичен КТС в других странах ЕАЭС, а название, как представляется, неточно отражает цель деятельности этого юрисдикционного органа (см. об этом подробнее в гл. 2 этого же раздела книги).

[2] ILO. Freedom of Association Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. International Labour Office. Geneva, 2006. P. 110.

возникать по поводу «...установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, заключения, изменения, дополнения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений». В отличие от ТК других государств ЕАЭС, предмет коллективного трудового спора в данном случае не ограничивается коллективными договорами и соглашениями, а касается в том числе изменений условий труда и быта работников в целом. Если бы не репрессивное отношение государства к коллективным действиям работников по защите своих интересов, такая законодательная формулировка позволяла бы работникам, например, проводить действия, направленные на противодействие планам работодателя в отношении сокращения численности или штата, любых негативных изменений условий труда до того, как они будут осуществлены.

Во всех других странах, входящих в ЕАЭС, законодательная формулировка предмета спора существенно у́же и позволяет работникам вступать в коллективные трудовые споры по строго ограниченному законом перечню вопросов. В России и Кыргызстане – самая узкая формулировка предмета спора. В ст. 398 ТК России и ст. 428 ТК Кыргызстана речь идет о заключении, изменении и выполнении коллективных договоров, соглашений и о нарушении работодателем процедуры учета мнения работников при принятии локальных актов. В Казахстане предмет спора сформулирован немного шире: речь не только о процедуре принятия локальных актов работодателя, но и об изменении и выполнении этих актов в целом.

Глава 2

РАЗРЕШЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

§ 1. Общие правила рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров

Рекомендация МОТ № 130 «О рассмотрении жалоб на предприятии с целью их разрешения» 1967 г.[1] определяет, что в первую очередь трудовой спор следует разрешить путем переговоров между работником и его непосредственным руководителем. Если же все попытки урегулировать разногласие не привели к соглашению, тогда следует прибегать к иным процедурам разрешения спора. При этом следует отметить, что в законодательстве государств – членов ЕАЭС переговоры не выделены как отдельный способ разрешения индивидуальных трудовых споров, а используются как элемент иных процедур урегулирования конфликтов (например, в процессе разрешения спора путем медиации). И. А. Костян справедливо относит переговоры к доюрисдикционным способам разрешения индивидуального трудового спора[2].

В странах – участницах ЕАЭС существуют различные способы разрешения индивидуальных трудовых споров. Решения третьих лиц, к помощи которых прибегают стороны для разрешения индивидуального трудового спора, могут иметь для них обязательный или рекомендательный характер. Например, решение суда носит обязательный характер, решение трудового арбитража – по общему правилу рекомендательный.

Также выделяют общие и особые (специальные) способы разрешения индивидуальных трудовых споров[3]. Общие способы применяются для разрешения всех индивидуальных трудовых споров, особые способы применяются для разрешения индивидуальных трудовых споров от-

---

[1] Конвенции и рекомендации, принятые Международной организацией труда. В 2 т. Т. 2: 1957–1990. Женева: Международная организация труда, 1991.

[2] *Костян И. А.* Трудовые споры: судебный порядок рассмотрения трудовых дел. М., 2006. С. 13, 14.

[3] *Гонцов Н. И.* Способы разрешения трудовых споров в Российской Федерации // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2010. № 1. С. 131–141.

дельных категорий работников (судей, иных государственных служащих и др.). К общим способам разрешения индивидуальных трудовых споров относится рассмотрение спора в КТС (в Казахстане – в согласительной комиссии) и суде, а к особым – например, рассмотрение спора вышестоящим органом.

Органы, разрешающие индивидуальные трудовые споры

Индивидуальные трудовые споры могут рассматриваться:

- комиссиями по трудовым спорам (КТС), предусмотренными законодательствами Беларуси, Кыргызстана и России. В Казахстане данный орган называется согласительной комиссией (ст. 159 ТК Казахстана). В Армении КТС в организациях не создаются;
- судами общей юрисдикции (во всех государствах – членах ЕАЭС);
- вышестоящим в порядке подчиненности органом, должностными лицами во всех странах – участницах ЕАЭС, кроме Армении. Указанное правило закреплено в ч. 4 ст. 202, ст. 204 ТК Беларуси. В России данный способ разрешения индивидуальных трудовых споров предусмотрен в отношении прокуроров и судей[1]. В Казахстане таким способом защиты вправе воспользоваться государственные служащие при обжаловании принимаемых в отношении них решений и действий государственного органа (ч. 3 ст. 43 Закона Республики Казахстан от 18 ноября 2015 г. № 410-V ЗРК «О государственной службе Республики Казахстан»). В Кыргызстане, например, работники прокуратуры вправе обжаловать решения руководителей органов и учреждений прокуратуры по вопросам прохождения службы вышестоящему руководителю и (или) в суд (ч. 3 ст. 44 Закона Кыргызской Республики от 17 июля 2009 г. № 224 «О прокуратуре Кыргызской Республики»[2]). В ст. 427 ТК Кыргызстана установлено правило о том, что во внесудебном порядке разрешаются индивидуальные трудовые споры руководящих работников, избираемых, утверждаемых или назначаемых на должности Президентом Кыргызской Республики, Жогорку Кенешем Кыргызской Республики, премьер-министром Кыргызской Республики, по вопросам увольнения, изменения даты и формулировки причины увольнения, перевода на другую работу, оплаты за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы и наложения дисциплинарных взысканий. При этом решения, принятые в порядке, установленном данной статьей, обжалованию не подлежат. Конституционная

---

[1] *Гонцов Н. И.* Указ. соч. С. 134.

[2] Закон Кыргызской Республики от 17 июля 2009 г. № 224 «О прокуратуре Кыргызской Республики» // http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/202597 (дата доступа: 15.09.2016).

палата Верховного Суда Кыргызской Республики своим решением от 26 ноября 2013 г. признала данную норму соответствующей Конституции Кыргызстана[1];

- республиканским органом государственного управления в области иностранных дел самостоятельно или совместно с республиканским органом государственного управления по труду (только в Беларуси) в соответствие с ч. 3 и 4 ст. 321 ТК Беларуси;
- уполномоченными государственным органом в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства (только в Кыргызстане) на основании ч. 1 ст. 412 ТК Кыргызстана;
- органами примирения, посредничества и арбитража (ст. 251 ТК Беларуси);
- с использованием процедуры медиации во всех странах – участницах ЕАЭС. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров с помощью медиации трудовым законодательством не регулируется, закрепляется в отдельных законах государствам. При этом в Кыргызстане медиация в целом развита крайне слабо и специальный закон до сих пор не принят[2].

КТС (согласительная комиссия) и суд являются основными органами по разрешению индивидуальных трудовых споров в государствах – членах ЕАЭС. КТС (согласительная комиссия) является первичным органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

В литературе выделяют следующие виды подведомственности индивидуальных трудовых споров судам:

- условная (когда спор в первую очередь рассматривается в КТС, а при не разрешении спора – в суде);
- исключительная (когда споры рассматриваются только судом);
- альтернативная (когда работник вправе выбрать, в какой орган ему обращаться).

Условная подведомственность индивидуальных трудовых споров судам является общим правилом в Республике Беларусь. В Беларуси КТС является обязательным первичным органом по рассмотрению большинства индивидуальных трудовых споров. В случае несогласия с решением КТС стороны спора вправе обратиться с исковым заявлением в суд. Исключительно в суде рассматриваются споры, перечисленные в ст. 241 ТК Беларуси, например споры о признании трудового договора

---

[1] О проверке конституционности статьи 427 Трудового кодекса Кыргызской Республики // Конституционная палата Верховного Суда Кыргызской Республики. http://constpalata.kg/ru/russkij-konstitutsionnaya-palata-verhovnogo-suda-ky-rgy-zskoj-respubliki-rassmotrela-delo-o-proverke-konstitutsionnosti-stat-i-427-trudovogo-kodeksa-ky-rgy-zskoj-respubliki/ (дата доступа: 15.09.2016).

[2] Развитие медиации в государствах ЕАЭС // Медиация в Беларуси. http://www.mediacia.by/razvitie-mediacii-v-gosudarstvah-eaes (дата обращения: 15.09.2016).

недействительным либо когда КТС в организации не создана. В случае если работник не является членом профсоюза, то он вправе выбирать, в какой орган ему обращаться за разрешением индивидуального трудового спора: в КТС или суд.

В соответствии с ч. 1 ст. 159 ТК Казахстана индивидуальные трудовые споры рассматриваются согласительными комиссиями, а по неурегулированным вопросам либо неисполнению решения согласительной комиссии – судами. Следовательно, первичное обращение в согласительную комиссию в Казахстане является обязательным, за исключением субъектов малого предпринимательства и руководителей исполнительного органа юридического лица. Индивидуальные трудовые споры, возникающие в субъектах малого предпринимательства и с руководителем исполнительного органа юридического лица, рассматриваются непосредственно судами.

В соответствии с ч. 3 ст. 24 Предпринимательского кодекса Республики Казахстан[1] субъектами малого предпринимательства являются индивидуальные предприниматели без образования юридического лица и юридические лица, осуществляющие предпринимательство, со среднегодовой численностью работников не более ста человек и среднегодовым доходом не свыше трехсоттысячекратного месячного расчетного показателя, установленного законом о республиканском бюджете и действующего на 1 января соответствующего финансового года.

Согласительные комиссии стали обязательными органами во всех организациях Казахстана, за исключением субъектов малого предпринимательства, со вступлением в силу нового ТК Казахстана от 23 ноября 2015 г. По мнению экспертов, если в организации, в которой отсутствует согласительная комиссия, возникнет индивидуальный трудовой спор, то он не будет рассматриваться судом, а течение срока обращения за разрешением трудового спора будет приостанавливаться до момента создания согласительной комиссии в данной организации[2].

В Кыргызстане и России работники вправе выбирать, в какой орган обращаться, в КТС или суд. В перечисленных в законах случаях индивидуальные трудовые споры рассматриваются непосредственно в судах (ст. 421 ТК Кыргызстана, ст. 391 ТК России).

Особенностью разрешения индивидуальных трудовых споров в Кыргызстане является то, что работник имеет право по своему выбору обратиться в КТС, суд или уполномоченный государственный орган в об-

---

[1] Предпринимательский кодекс Республики Казахстан от 29 октября 2015 г. № 375-V. http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38259854&doc_id2=38259854#pos=1;-8&pos2=572;-8 (дата обращения: 24.08.2016).

[2] *Казбекова А.* Быть или не быть согласительной комиссии // Капитал. Центр деловой информации. https://kapital.kz/gosudarstvo/50593/byt-ili-ne-byt-soglasitelnoj-komissii.html (дата обращения: 24.08.2016).

ласти надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства (ч. 2 ст. 412 ТК Кыргызстана).

В соответствии с ч. 1 ст. 264 ТК Армении индивидуальные трудовые споры рассматриваются только в судебном порядке по общим правилам гражданского процессуального законодательства.

Сроки обращения за разрешением индивидуальных трудовых споров

В трудовом законодательстве Беларуси не определена правовая природа сроков обращения за разрешением трудовых споров, имеют место противоречия в терминологии, на что обращали внимание ученые-трудовики белорусской литературе[1].

В Беларуси, Кыргызстане, России по общему правилу работники вправе обращаться в КТС или в суд *в трехмесячный срок* со дня, когда они узнали или должны были узнать о нарушении своего права.

Вместе с тем в России в 2016 году установлен более продолжительный срок для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, – *в течение одного года* со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении (данная норма введена Федеральным законом от 3 июля 2016 г. № 272-ФЗ).

В Беларуси *по делам об увольнении* работник имеет право обратиться в суд *в месячный срок* со дня вручения копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки с записью об основании прекращения трудового договора либо со дня отказа в выдаче или получении указанных документов. В России для данной категории споров установлен срок обращения работника в суд также один месяц, но он начинает течь со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. В Кыргызстане данный срок составляет *два месяца* и также отсчитывается со дня ознакомления работника с приказом об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

В Беларуси, Кыргызстане, России наниматель вправе обратиться в суд по вопросу взыскания материального ущерба, причиненного ему работником, в течение одного года со дня обнаружения ущерба.

Согласно трудовому праву названных государств – членов ЕАЭС решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано

---

[1] Достаточно глубокий анализ правовой природы сроков обращения за разрешением трудовых споров был проведен в следующих работах: *Войтик А. А.* и др. Курс трудового права. Общая часть: учеб. пособие / под общ. ред. О. С. Курылевой и К. Л. Томашевского. Минск: Тесей, 2010. С. 498–510 (автор гл. 9 «Сроки в трудовом праве» – Е. В. Мотина); *Курылева О. С.* Сроки защиты индивидуальных трудовых прав в законодательстве государств – членов ЕАЭС // Трудовое и социальное право. 2016. № 3. С. 26–29.

(точнее, оспорено путем подачи иска) работником или нанимателем (работодателем) в суд в 10-дневный срок со дня вручения им копии решения комиссии по трудовым спорам. Также в ТК указанных трех стран определено, что если КТС не рассмотрела заявление работника в установленный срок, то работник вправе обратиться с исковым заявлением в суд.

В ст. 160 ТК Казахстана установлены несколько иные сроки обращения за разрешением индивидуальных трудовых споров. По спорам о восстановлении на работе установлен *один месяц* со дня вручения копии акта работодателя о прекращении трудового договора для обращения в согласительную комиссию, а для обращения в суд – *два месяца* со дня вручения копии решения согласительной комиссии при обращении по неурегулированным спорам либо при неисполнении и ее решения стороной трудового договора. По другим трудовым спорам установлен срок в *один год* с того дня, когда работник или работодатель узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Течение срока обращения по рассмотрению индивидуальных трудовых споров приостанавливается в период действия договора о медиации по рассматриваемому трудовому спору, а также в случае отсутствия согласительной комиссии до ее создания.

В ч. 1 ст. 30 ТК Армении закреплено понятие исковой давности, реципированное из гражданского права, которая представляет собой период времени для защиты права по иску лица, право которого нарушено. В соответствии с ч. 2 ст. 30 ТК Армении для отношений, регулируемых данным Кодексом, общий срок исковой давности составляет *три года*, за исключением случаев, предусмотренных ТК. В отношении некоторых видов требований законом могут устанавливаться более короткие или длительные специальные сроки по сравнению с общим сроком исковой давности. Такое исключение предусмотрено в ч. 1 ст. 265 ТК Армении. В случае несогласия с изменением условий труда, прекращением трудового договора или расторжением трудового договора по инициативе работодателя работник в течение *одного месяца* со дня получения соответствующего приказа (документа) вправе обратиться в суд. В ч. 3 ст. 30 ТК Армении установлено правило о том, что исковая давность на требования о взыскании заработной платы не распространяется. Аналогичная норма содержится в ч. 3 ст. 414 ТК Кыргызстана.

По всех странах – участницах ЕАЭС пропуск срока обращения за разрешением трудового спора не является основанием к отказу юрисдикционным органом в приеме заявления. Исковая давность применяется, только если об этом заявила сторона спора. При пропуске сроков по уважительным причинам они могут быть восстановлены КТС (согласительной комиссией) или судом.

§ 2. Разрешение индивидуальных трудовых споров КТС (согласительной комиссией)

2.1. Порядок формирования КТС (согласительной комиссии)

КТС в Беларуси, Кыргызстане и России (согласительная комиссия – в Казахстане) формируется на паритетных начала. Количественный состав КТС (согласительной комиссии) законодательством не определяется. В Казахстане, Кыргызстане и России КТС (согласительная комиссия) формируется из равного числа представителей работников и работодателя. В то время как в Беларуси КТС формируется из равного числа представителей профсоюза и нанимателя. Соответственно, в организациях, где нет профсоюза, сформировать КТС в Беларуси невозможно, что является явным недостатком законодательства данной страны.

В Беларуси КТС создается сроком на один год. В Кыргызстане и России срок функционирования КТС не определен. В Казахстане согласительная комиссия является постоянно действующим органом, а срок ее полномочий определяется в письменном соглашении между работодателем и представителями работников либо в коллективном договоре.

В ТК Кыргызстана и России более подробно, чем в законодательствах других стран ЕАЭС, описан порядок формирования КТС.

В Кыргызстане КТС образуются в организациях, в которых работает не менее 10 человек. В других странах ЕАЭС такого ограничения не предусмотрено.

В соответствии с ч. 1 и 2 ст. 415 ТК Кыргызстана представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием (конференцией) работников организации или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников организации. Представители работодателя назначаются руководителем организации.

В ч. 2 ст. 384 ТК России предусмотрено аналогичное правило. Однако в данном Кодексе еще установлено, что работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей. Если одна из сторон пожелала создать КТС, то она должна быть создана в организации.

В Беларуси порядок избрания и назначения членов КТС в ТК не определен, но на практике представители со стороны нанимателя назначаются приказом руководителя организации, а представители профсоюза могут избираться профсоюзным комитетом или общим собранием членов профсоюза.

В Казахстане с принятием нового ТК 2015 года определение порядка создания и работы согласительной комиссии было передано на усмотрение сторон.

В Беларуси, Кыргызстане и России КТС могут создаваться и в структурных подразделениях организации. В Казахстане согласительные комиссии создаются только в организации, ее филиалах и представительствах. При этом следует иметь в виду, что если спор рассмотрен в КТС, созданной в структурном подразделении, а затем одна из сторон обжалует вынесенное решение, то спор поступает в суд, а не в КТС организации, на что верно обращает внимание А. М. Куренной[1].

В Кыргызстане и России КТС избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии. В Беларуси обязанности председателя и секретаря на каждом заседании КТС исполняют поочередно представители разных сторон. В Казахстане порядок работы согласительной комиссии определяется в письменном соглашении между работодателем и представителями работников либо в коллективном договоре. В Кыргызстане и России КТС имеет свою печать.

2.2. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС (согласительной комиссии)

В Беларуси, Кыргызстане и России правом на обращение в КТС обладает только работник. Это правило вытекает из ч. 2 ст. 236, ст. 237 ТК Беларуси, ч. 1 ст. 417 ТК Кыргызстана, ч. 1 ст. 386 ТК России. В Казахстане обратиться в согласительную комиссию вправе как работник, так и работодатель. Право работодателя на обращение за разрешением индивидуального трудового спора в согласительную комиссию и суд закреплено абз. 12 ч. 1 ст. 23 ТК Казахстана.

Для разрешения индивидуального трудового спора работник (в Казахстане – и работодатель) обращается в КТС (согласительную комиссию) с заявлением, которое должно быть зарегистрировано. В ТК Казахстана установлено, что заявление подлежит регистрации в день его подачи в КТС. Форма заявления законодательствами рассматриваемых стран не закреплена.

В Беларуси, Кыргызстане и России КТС должна рассмотреть спор в 10-дневный срок, в Казахстане – в 15-дневный.

По общему правилу спор рассматривается в КТС в присутствии заявителя. В Беларуси спор может быть рассмотрен в отсутствие работника по его письменному заявлению. При неявке работника на заседание комиссии по трудовым спорам рассмотрение заявления

---

[1] *Куренной А. М.* Досудебное разрешение индивидуальных трудовых споров // Защита трудовых прав работников в России и Финляндии: монография / под ред. Е. Мачульской, М. Микколы. М., 2013. С. 82.

откладывается. При вторичной неявке работника без уважительных причин комиссия по трудовым спорам может вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление вновь. В Кыргызстане и России действуют аналогичные правила, только речь идет о работнике или уполномоченном им представителе.

В трудовых кодексах Беларуси, Кыргызстана и России определено, что КТС имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, требовать от нанимателя предоставления необходимых для рассмотрения споров документов. На заседании КТС ведется протокол, который подписывается председателем и секретарем комиссии. В Кыргызстане и России протокол должен быть скреплен печатью КТС. В Казахстане указанные вопросы регулируются сторонами самостоятельно.

В ТК Кыргызстана и России определено, что заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

В государствах – членах ЕАЭС несколько различается порядок принятия решения КТС (согласительной комиссией). В Беларуси КТС принимает решение по соглашению между представителями нанимателя и профсоюза, т.е. все члены комиссии должны прийти к единому мнению. В Кыргызстане и России принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. В Казахстане порядок принятия решения согласительной комиссией устанавливается в письменном соглашении между работодателем и представителями работников либо в коллективном договоре. Преимуществом порядка принятия решения КТС в Беларуси является достижение соглашения между сторонами. Но в то же время такой порядок может усложнять работу КТС, поскольку на практике бывает достаточно сложно сторонам прийти к единому мнению. Преимуществом порядка принятия решения КТС в Кыргызстане и России является его упрощенная процедура (проще выработать решение, за которое проголосует большинство членов КТС, чем решение, с которым согласятся все члены КТС). Но при этом не важно, представители какой стороны оказались в большинстве при принятии решения. Тем самым нарушается паритетный характер работы КТС.

Формы решения КТС законодательствами стран ЕАЭС не закреплены. При этом в ст. 388 ТК России достаточно подробно перечислено, что должно быть указано в решении КТС. В решении комиссии по трудовым спорам указываются:

- наименование организации либо фамилия, имя, отчество работодателя – индивидуального предпринимателя, а в случае, когда индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по

трудовым спорам структурного подразделения организации, – наименование структурного подразделения, фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника;
- даты обращения в комиссию и рассмотрения спора, существо спора;
- фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании;
- существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт);
- результаты голосования.

Практически аналогичная норма содержится в ст. 418 ТК Кыргызстана.

В Беларуси, Казахстане, Кыргызстане и России копии решения КТС (согласительной комиссии) должны быть выданы работнику и работодателю или их представителям в течение трех дней со дня принятия решения.

По общему правилу в Беларуси, Казахстане и России решения КТС (согласительной комиссии) подлежат обязательному исполнению не позднее трех дней по истечении 10 дней, которые даются на обжалование решения.

В законодательствах Беларуси, Кыргызстана и России названы категории трудовых споров, решения по которым подлежат немедленному исполнению (ст. 247 ТК Беларуси, ч. 2 ст. 33 Закона Кыргызской Республики от 18 марта 2002 г. № 39 «Об исполнительном производстве и о статусе судебных исполнителей в Кыргызской Республике»[1], ст. 396 ТК России).

В трех вышеназванных странах установлена одинаковая процедура принудительного исполнения решения КТС. В случае неисполнения работодателем (нанимателем) решения КТС в установленный законом срок она выдает работнику удостоверение, имеющее силу исполнительного документа (исполнительного листа). Удостоверение не выдается, если одна из сторон обратилась в установленный срок с заявлением о разрешении трудового спора в суд.

В ч. 2 ст. 389 ТК России также закреплено, что работник может обратиться за удостоверением в течение одного месяца со дня принятия решения КТС. В случае пропуска работником указанного срока по уважительным причинам КТС может восстановить этот срок.

На основании выданного и предъявленного не позднее 3-месячного срока в суд удостоверения судебный исполнитель (судебный при-

[1] Закон Кыргызской Республики от 18 марта 2002 г. № 39 «Об исполнительном производстве и о статусе судебных исполнителей в Кыргызской Республике». http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/994 (дата обращения: 09.10.2016).

став) приводит решение КТС в исполнение в принудительном порядке. В случае пропуска работником установленного 3-месячного срока по уважительным причинам КТС, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

В соответствии с ч. 6 ст. 159 ТК Казахстана согласительная комиссия самостоятельно определяет срок исполнения вынесенного ею решения, за исключением спора о восстановлении на работе, решение по которому подлежит немедленному исполнению в силу ч. 2 ст. 161 ТК Казахстана.

§ 3. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде

Индивидуальные трудовые споры в государствах – членах ЕАЭС рассматриваются судами общей юрисдикции. О. С. Курылева отмечает несоответствие терминологии, применяемой в ТК Беларуси и Гражданским процессуальным кодексом (далее – ГПК) Беларуси[1]. Например, в указанных кодексах термин «обжалование» используется в разных значениях. В ГПК Беларуси (ст. 56, 62 и др.) предусмотрено обжалование вынесенных судебных постановлений, а в ТК Беларуси (ст. 239 и др.) термин «обжалование» используется в смысле оспаривания и предполагает подачу не жалобы, а искового заявления[2]. Аналогичные нормы закреплены в ТК России (ч. 2 ст. 390) и ТК Казахстана (ч. 2 ст. 420). ТК России также предусмотрено право сторон спора на обжалование решения КТС, которое осуществляется путем подачи искового заявления. В свою очередь, обжалование путем подачи жалобы может происходить в случае рассмотрения спора в порядке подчиненности.

В Беларуси, Казахстане, России подсудность трудовых дел определяется по общим правилам, установленным ГПК. Как правило, иск подается по месту нахождения ответчика. В соответствии с ч. 7 ст. 83 ГПК Армении[3] и ч. 7 ст. 29 ГПК Кыргызстана[4] подсудность дел о восстановлении трудовых определяется по выбору истца. Иск по указанной категории споров может быть предъявлен в суд по месту жительства истца.

Во всех странах – участницах ЕАЭС трудовые споры в суде рассматриваются в порядке искового производства. В Казахстане, Кыргызстане и России отдельные категории дел рассматриваются в порядке приказного производства.

---

[1] Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 1999. № 18–19. 2/13.

[2] *Авдей А. Г.* и др. Трудовые споры и их урегулирование: учеб-метод. пособие / под ред. У. Хелльмана и др. Минск, 2015. С. 101–106.

[3] Официальный сайт Парламента Республики Армения. http://www.parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=1918&lang=rus (дата обращения: 09.10.2016).

[4] Ведомости Жогорку Кенеша Кыргызской Республики. 2000. № 3. ст. 158.

В соответствии с п. 6 ч. 1 ст. 135 ГПК Казахстана[1] судебный приказ выносится по требованию о взыскании начисленных, но не выплаченных работнику заработной платы и иных платежей, в том числе о перечислении обязательных пенсионных отчислений в Единый накопительный пенсионный фонд Казахстана.

В п. 6 ст. 247 ГПК Кыргызстана указано, что судебный приказ выносится, если заявлено требование о взыскании начисленной, но не выплаченной работнику заработной платы.

На основании ст. 122 ГПК России[2] судебный приказ выдается по заявлениям о:

- взыскании начисленных, но не выплаченных работнику заработной платы, сумм оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) иных сумм, начисленных работнику;
- взыскании начисленной, но не выплаченной денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику.

При этом работник может обратиться в суд с заявлением о выдаче судебного приказа только при наличии документов, подтверждающих данное требование. Судебный приказ выносится без судебного разбирательства и вызова сторон для заслушивания объяснений.

В литературе обращается внимание на то, что не всегда в законодательстве четко определен вид судопроизводства, в котором рассматриваются отдельные категории дел. Например, в Беларуси такая проблема существует в отношении оспаривания заключения государственного инспектора труда о несчастном случае на производстве[3].

Исковое производство

Во всех странах – участницах ЕАЭС исковое заявление о рассмотрении трудового спора подается по общим правилам гражданского судопроизводства и должно соответствовать требованиям, установленным гражданским процессуальным законодательством. К иску прилагаются документы, подтверждающие обстоятельства, на которые ссылается истец. Поскольку в Беларуси и Казахстане индивидуальные трудовые споры условно подведомственны суду, то в иске следует указать основания, которые позволяют истцу обратиться в суд. Если не соблюден порядок предварительного досудебного рассмотрения спора, то суд отказывает в возбуждении дела. Гражданское процессуальное законодательство указывает все препятствия к возбуждению дела. При отказе в возбуждении дела суд поясняет причину и разъясняет истцу, как устранить

---

[1] Ведомости Парламента Республики Казахстан. 1999. № 18. ст. 644.

[2] СЗ РФ. 2002. № 46. ст. 4532.

[3] *Авдей А. Г.* и др. Трудовые споры и их урегулирование: учеб-метод. пособие / под ред. У. Хелльмана и др. С. 105.

обстоятельства, препятствующие возбуждению дела. Повторное обращение в суд с заявлением по тому же делу возможно после устранение препятствий.

Следует обратить внимание, что в законодательствах стран – участниц ЕАЭС по данному вопросу используется разная терминология: отказ в возбуждении дела в связи с наличием к этому препятствий (ст. 246–247 ГПК Беларуси) и возвращение искового заявления (ст. 92 ГПК Армении, ст. 152 ГПК Казахстана, ст. 136 ГПК Кыргызстана, ст. 135 ГПК России).

После принятия искового заявления к рассмотрению судом проводится подготовка дела к судебному разбирательству. По результатам подготовки дела к судебному разбирательству проводится предварительное судебное заседание. Данный этап рассмотрения индивидуального трудового спора закреплен в ГПК всех стран ЕАЭС, за исключением Армении.

Некоторые особенности рассмотрения трудовых споров в суде

В соответствии со ст. 54 ГПК Беларуси все участники гражданского судопроизводства делятся на юридически заинтересованных в исходе дела лицах и юридически не заинтересованных в исходе дела лицах.

В свою очередь, к юридически заинтересованным в исходе дела лицам относятся:

- лица, имеющие непосредственный интерес в исходе дела (например, стороны);
- лица, имеющие государственный, общественный или иной интерес в исходе дела (прокурор, государственные органы, вступившие в процесс с целью дачи заключения по делу, и др.).

В ГПК Армении, Казахстана, Кыргызстана и России такая четкая классификация не закреплена, а речь идет о лицах, участвующих в деле.

Истцом по трудовым делам, как правило, является работник, ответчиком – наниматель.

Наниматель (работодатель) вправе обращаться в суд для разрешения трудовых споров по сути в трех ситуациях:

- в целях взыскания материального ущерба, причиненного нанимателю неправомерными действиями работника;
- в целях признания забастовки незаконной;
- в целях обжалования решения КТС (в Беларуси, России, Кыргызстане), в случае неисполнения решения согласительной комиссии в установленный срок или если спор не урегулирован согласительной комиссией (в Казахстане). В Армении индивидуальные трудовые споры рассматриваются только в судах, поэтому данная ситуация не возникает.

Вне зависимости от того, какая сторона обжалует решение КТС, в суде истцом признается работник, а ответчиком – наниматель (работодатель)[1]. Такое правило прямо предусмотрено в законодательстве ряда стран, в частности в Беларуси и России.

По делам, вытекающим из трудовых правоотношений, несовершеннолетние имеют право лично защищать в суде свои права и законные интересы.

В целях защиты прав, свобод и законных интересов работников в суд вправе обратиться прокурор (ст. 81 ГПК Беларуси, ст. 54 ГПК Казахстана, ст. 45 ГПК Кыргызстана, ст. 45 ГПК России). При этом истцом является лицо, в чьих интересах действует прокурор. В законодательстве Армении указано, что прокурор вправе предъявить в суд иск только о защите государственных интересов (п. 4 ч. 1 ст. 4 Закона Республики Армения от 1 июля 1998 г. «О прокуратуре»[2]).

Исходя из целей создания профессиональных союзов, они также вправе обращаться в суд в защиту трудовых прав и интересов своих членов. Данное право либо прямо закреплено в законодательстве (например, ч. 1 ст. 86 ГПК Беларуси, п. 2 ч. 1 ст. 16 Закона Республики Казахстан от 27 июня 2014 г. №211-V «О профессиональных союзах»[3]), либо вытекает из его смысла.

Во всех государствах – членах ЕАЭС работники освобождаются от уплаты государственной пошлины за рассмотрение индивидуального трудового спора, причем как при обращении в суд, так и в случае, когда обязанность уплатить государственную пошлину возникает в результате рассмотрения спора. В ряде стран работники освобождены не только от уплаты государственной пошлины, но и от иных судебных расходов (например, ч. 4 ст. 241 ТК Беларуси, ст. 393 ТК России, ст. 422 ТК Кыргызстана).

В Беларуси существует проблема распределения судебных расходов между сторонами индивидуального трудового спора.

В п. 31 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26 марта 2002 г. № 2 «О применении судами законодательства о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей»[4] по делам о возмещении ущерба, причиненного при исполнении трудовых обязанностей, в силу ч. 4 ст. 241 ТК Беларуси работники освобождаются от уплаты судебных расходов в доход государства независимо от результа-

---

[1] Защита трудовых прав работников в России и Финляндии: монография / отв. ред. от России Е. Мачульская; отв. ред. от Финляндии М. Миккола. М., 2013. С. 90.

[2] Закон Республики Армения от 1 июля 1998 г. № ЗР-126 «О прокуратуре» http://www.parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=2959&lang=rus (дата обращения: 09.10.2016).

[3] Ведомости Парламента Республики Казахстан. 2014. № 11. Ст. 66.

[4] Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2002. № 44. 6/321.

тов рассмотрения дела, однако они не освобождаются от возмещения судебных расходов истцу (нанимателю), в пользу которого состоялось решение (на основании ст. 135 ГПК Беларуси). На наш взгляд, приведенная норма постановления не соответствует ст. 241 ТК Беларуси. Статья 114 ГПК Беларуси определяет, что судебные расходы состоят из государственной пошлины и издержек, связанных с рассмотрением дела. В свою очередь, ст. 116 ГПК Беларуси перечисляет, что относится к таким издержкам. Часть 4 ст. 241 ТК Беларуси освобождает работников от уплаты судебных расходов, без каких-либо исключений и без указания, в чью пользу взыскиваются данные расходы (государства или другой стороны).

Срок рассмотрения судом дел, вытекающих из трудовых правоотношений, в Беларуси является сокращенным и составляет один месяц. В России сокращенный срок в один месяц установлен для рассмотрения дел о восстановлении на работе (ст. 154 ГПК России), в остальных случаях спор должен быть рассмотрен в течение двух месяцев со дня поступления заявления в суд. Аналогичные нормы предусмотрены в ст. 183 ГПК Казахстана и ст. 155 ГПК Кыргызстана. В Армении рассмотрение трудового спора является основанием для применения ускоренного судебного разбирательства (ст. 125 ГПК Армении).

По общему правилу каждая из сторон спора должна доказывать факты, на которые она ссылается. При рассмотрении трудовых споров у работника может не быть возможности предоставить какие-либо документы, поскольку они у него отсутствуют. В этом может быть и вина нанимателя (работодателя), который, например, не выдал работнику экземпляр трудового договора. Поэтому, как правило, при разрешении трудовых споров суд обязывает именно нанимателя предоставить документы, необходимые для проверки всех юридически значимых фактов. При этом в ряде случаев отдельные факты должен доказать именно работник: например, наличие уважительных причин расторжения трудового договора по требованию работника (п. 19 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26 июня 2008 г. № 4 «О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма на работу»[1]).

§ 4. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам

Решения КТС (согласительной комиссии) и суда подлежат обязательному исполнению сторонами.

В Беларуси, Кыргызстане и России решение КТС подлежит исполнению не позднее чем в трехдневный срок по истечении 10 дней,

[1] Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2008. № 162. 6/707.

предусмотренных на его обжалование. Если наниматель не исполняет решение КТС в установленный срок добровольно, то работник вправе обратиться в КТС, которая выдает ему удостоверение, имеющее силу исполнительного листа. В отличие от законодательства Беларуси и Кыргызстана, ч. 2 ст. 389 ТК России устанавливает, что работник может обратиться за удостоверением в течение одного месяца со дня принятия решения КТС. Данный срок может быть восстановлен в случае пропуска его по уважительным причинам.

В Беларуси выданное работнику удостоверение предъявляется для принудительного исполнения в суд по месту нахождения организации в трехмесячный срок со дня выдачи. Удостоверение исполняется по общим правилам исполнительного производства.

Решения суда исполняются по общему правилу гражданского судопроизводства после вступления их в законную силу. В Беларуси решения суда вступают в законную силу по истечении десятидневного срока, предоставленного на обжалование вынесенного решения или после рассмотрения дела судом кассационной инстанции, оставившим решение суда без изменения. В России решения суда вступают в законную силу по истечении срока на апелляционное обжалование (1 месяца), если они не были обжалованы. В случае подачи апелляционной жалобы решение суда вступает в законную силу после рассмотрения судом этой жалобы, если обжалуемое решение суда не отменено (ст. 209 ГПК РФ).

В ст. 243 ТК Беларуси и ст. 313 ГПК Беларуси перечислены решения, которые подлежат немедленному исполнению (восстановление работника на прежней работе, прежних условий труда, о выплате работнику заработной платы, но не свыше чем за один месяц, и др.). Даже если наниматель не согласен с решением суда, он должен его исполнить, а затем обжаловать в кассационном порядке.

Решения, подлежащие немедленному исполнению в России, перечислены в ст. 396 ТК России. В ч. 2 ст. 33 Закона Кыргызской Республики от 18 марта 2002 г. № 39 «Об исполнительном производстве и о статусе судебных исполнителей в Кыргызской Республике» перечислены требования исполнительных документов по трудовым спорам, которые подлежат немедленному исполнению.

В Казахстане решение согласительной комиссии подлежит исполнению в установленный ею срок, за исключением решения о восстановлении на работе, которое подлежит немедленному исполнению (ч. 6 ст. 159, ч. 2 ст. 161 ТК Казахстана). В случае неисполнения решения согласительной комиссии в установленный срок работник или работодатель вправе обратиться в суд. Решение суда первой инстанции вступает в законную силу по истечении срока на его апелляционные обжалование, опротестование, если оно не было обжаловано или опротестовано. Немедленному исполнению подлежат

также решения, указанные в ст. 243 ГПК Казахстана. В Казахстане, как и в иных странах, немедленному исполнению подлежит решение о взыскании в пользу работка заработной платы, но не свыше чем за три месяца.

В Армении решение суда, в том числе и по трудовым спорам, вступает в силу через 15 дней после его оглашения (ст. 140 ГПК Армении). Норм о немедленном исполнении решений суда по трудовым спорам ни ТК, ни ГПК Армении не содержат.

Глава 3
ПРОЦЕДУРЫ РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

§ 1. Общие положения о процедурах разрешения коллективных трудовых споров

Коллективные трудовые споры традиционно не рассматриваются судами, так как в первую очередь они являются экономическими спорами – спорами об интересах. Во всем мире такие споры разрешаются с использованием примирительно-третейских процедур. В Рекомендации МОТ № 92 «О добровольном примирении и арбитраже» 1951 г. (далее – Рекомендация МОТ № 92) предлагается использовать для разрешения таких споров два вида процедур – примирительные и арбитражные[1].

Процедуры примирения основываются на том, что решение принимается самими представителями сторон. Основные положения Рекомендации МОТ № 92 в разделе 1 предусматривают, что:

- органы по добровольному примирению должны создаваться с целью способствовать предупреждению и разрешению трудовых конфликтов между работодателями и работниками;
- в каждый орган по добровольному примирению должно входить равное число представителей от работодателей и от работников;
- примирительная процедура должна быть бесплатной и оперативной; сроки, которые могут устанавливаться национальным законодательством, должны определяться заранее и сводиться к минимуму;
- примирительная процедура должна начинаться по инициативе любой из участвующих в конфликте сторон или *ex officio* – органом по добровольному примирению;
- в период примирительных процедур сторонам следует рекомендовать воздерживаться от забастовок и локаутов в течение всего времени ведения переговоров о примирении;

---

[1] Рекомендация № 92 МОТ «О добровольном примирении и арбитраже», принята в г. Женеве 29 июня 1951 г. на 34-й сессии Генеральной конференции МОТ // http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ormes/documents/normativeinstrument/wcms_r092_ru.htm (дата обращения: 01.09.2016).

- соглашения, достигнутые сторонами в ходе или в результате переговоров по примирению, должны составляться в письменной форме и имеют равную силу с договорами, заключаемыми в обычном порядке.

Арбитражные (третейские) процедуры характеризуются тем, что в случае, если стороны не смогли найти взаимоприемлемое решение при проведении переговоров друг с другом, решение, обязательное для сторон спора, выносит третье лицо. Согласно Рекомендации МОТ № 92 (раздел 2) конфликт может быть передан на окончательное разрешение арбитражного органа по соглашению между всеми заинтересованными сторонами. В период его работы сторонам следует рекомендовать воздерживаться от забастовок и локаутов в течение времени рассмотрения вопроса арбитражным органом и признать вынесенное решение.

Положения о разрешении коллективных трудовых споров законодательств стран – участниц ЕАЭС в целом схожи, однако в некоторых государствах на определенных этапах разрешения данных споров существуют значительные особенности. Общие положения объясняются единым советским законодательством, из которого выросло современное регулирование: Законом СССР от 20 мая 1991 г. № 2179-1 «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)»[1].

§ 2. Возникновение коллективного трудового спора

Коллективный трудовой спор существует, если есть **неурегулированные разногласия** по вопросам, относящимся к предмету коллективного трудового спора. Можно выделить следующие этапы возникновения коллективного трудового спора:

1) выдвижение требований работниками и их представителями (в ряде случаев – их одобрение);

2) направление их работодателю (объединению работодателей); рассмотрение требований работодателем (объединением работодателей);

3) итог рассмотрения, который может иметь следующие варианты: требования могут быть удовлетворены (тогда коллективный трудовой спор не возникает); удовлетворены частично, не удовлетворены или не рассмотрены (в этих случаях возникает коллективный трудовой спор).

Выдвижение требований работниками и их представителями – формализованная процедура в России, Казахстане, Кыргызстане и Беларуси.

В *России* правом выдвижения требований обладают работники и их представители. Выдвижение требований непосредственно работника-

[1] Закон СССР от 20 мая 1991 г. № 2179-1 «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» // ВСНД и ВС СССР. 1991. № 23. Ст. 654.

ми организации, филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения должно происходить на общем собрании (конференции).

Требования, выдвинутые на локальном уровне представителями работников, должны быть утверждены на общем собрании (конференции) работников соответственно организации, филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения или путем сбора подписей работников. Сбор подписей работников в поддержку выдвинутых требований проводится, если невозможно созвать общее собрание или конференцию работников.

Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих; конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее 2/3 избранных делегатов. Решение об утверждении выдвинутых требований принимается большинством голосов работников (делегатов), присутствующих на собрании (конференции). Работодатель обязан предоставить работникам или представителям работников необходимое помещение для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований и не вправе препятствовать его (ее) проведению. За непредоставление помещения для проведения собрания (конференции) работников в целях выдвижения требований или создание препятствий проведению такого собрания (такой конференции) предусмотрена административная ответственность в виде штрафа в размере от 1 до 3 тыс. руб. (ст. 5.32 Кодекса об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ[1]).

На этапе выдвижения требований работниками требования (копия требований) могут быть направлены в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров, в том числе в форме электронного документа. В этом случае государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров обязан проверить получение требований (копии требований) другой стороной коллективного трудового спора (ч. 6 ст. 399 ТК России).

Согласно сложившейся судебной практике, под обособленным структурным подразделением понимается «подразделение такой степени самостоятельности, которая обеспечивает его автономную от основной организации деятельность и которая, в случае забастовки работников такого подразделения, обеспечивала бы возможность продолжения деятельности всей организации»[2].

На уровне выше локального требования выдвигают профессиональные союзы и их объединения (общероссийские и межрегиональные про-

---

[1] Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). ст. 1.

[2] Определения Верховного Суда РФ от 18 июля 2008 г. № 45-Г08-12; от 10 февраля 2006 г. № 74-Г06-4; и др.

фессиональные союзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов) в лице выборных коллегиальных органов. Требования, выдвинутые на уровнях выше локального, не должны утверждаться работниками (ст. 399 ТК России).

Процедура выдвижения требований в *Кыргызстане* аналогична установленной в России (ст. 429 ТК Кыргызстана), за исключением отсутствия возможности утверждения требований путем сбора подписей работников.

Выдвижение требований в *Казахстане* также осуществляется по подобной процедуре, однако установлены еще более жесткие требования в отношении кворума (2/3 и для собрания, и для конференции) и количества голосов, необходимых для принятия решения (2/3 работников или делегатов конференции).

В *Беларуси* требования выдвигаются непосредственно работниками на собрании или конференции большинством присутствующих. Как и в России, собрание считается правомочным, если на нем присутствует более половины, а конференция – не менее двух третей делегатов конференции (ст. 379 ТК Беларуси). Кроме того, ограничен срок выдвижения требований в ходе переговоров по заключению, изменению и дополнению коллективного договора, соглашения – по истечении одного месяца с момента начала переговоров (если стороны не определили иной срок).

В *Армении* нет таких жестких норм: установлено лишь, что требования должны предъявляться в письменной форме, с четким изложением и обоснованием (ст. 65 ТК Армении).

Рассмотрение работодателем выдвинутых требований. Требования, выдвинутые работниками или представителями работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю, соответствующим сторонам социального партнерства.

Работодатель (объединение работодателей) обязаны принять к рассмотрению направленные требования и по итогам рассмотрения сообщить о принятом решении представительному органу работников.

Сроки рассмотрения требований составляют:

- в России – 2 рабочих дня со дня получения требований работодателем; 3 недели со дня получения требований объединениями работодателей, иными представителями работодателей;
- в Армении – 7 дней с момента их получения;
- в Казахстане – 3 рабочих дня со дня получения требований работодателем; 5 рабочих дней со дня получения требований объединением работодателей (при этом требования должны быть направлены работниками в течение 3 календарных дней с момента проведения собрания или конференции);

- в Беларуси – 10 дней с момента получения требований;
- в Кыргызстане – 3 рабочих дня со дня получения требований работодателем; один месяц – со дня получения требований представителями работодателей (объединением работодателей).

Возникновение коллективного трудового спора связывается с результатами рассмотрения выдвинутых требований. Если работодатель (представитель работодателя) отклоняет все или часть требований работников либо не сообщает по истечении установленного для рассмотрения требований срока о результатах рассмотрения, то *возникает коллективный трудовой спор*.

В России существует уведомительная *регистрация коллективных трудовых споров*: каждая из сторон спора в любой момент после его начала имеет право обратиться, в том числе в форме электронного документа, в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров для уведомительной регистрации спора (ч. 3 ст. 401 ТК России). В Беларуси наниматель обязан уведомить Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь о возникшем коллективном трудовом споре в течение трех дней с даты отказа в удовлетворении всех или части требований (ч. 2 ст. 379 ТК Беларуси).

§ 3. Процедуры разрешения коллективного трудового спора

Применяемые для разрешения коллективного трудового спора процедуры в основном состоят из примирительной комиссии, рассмотрения спора с участием посредника и в трудовом арбитраже, однако в некоторых странах в отдельных случаях и по отдельным видам разногласий коллективный трудовой спор может быть передан на рассмотрение в судебные органы. Обзорно информация о применяемых процедурах разрешения коллективного трудового спора приведена в *табл. 2*.

Рассмотрение спора в **примирительной комиссии** является обязательным этапом разрешения коллективного трудового спора во всех государствах – членах ЕАЭС. Примирительная комиссия формируется из равного числа представителей работников и работодателя и, таким образом, является процедурой, в рамках которой стороны самостоятельно принимают решение по коллективному трудовому спору. Стороны сами определяют порядок работы примирительной комиссии; примирительная комиссия ведет протокол и оформляет решение; в случае недостижения решения подписывается протокол разногласий и рассмотрение спора продолжается с использованием других процедур. Решение примирительной комиссии является обязательным для сторон; порядок и сроки его исполнения стороны определяют самостоятельно.

Таблица 2

Процедуры, применяемые для разрешения коллективного трудового спора в государствах – членах ЕАЭС

Страна / Процедура	Российская Федерация	Республика Беларусь	Армения	Республика Казахстан	Кыргызская Республика
Примирительная комиссия	Обязательно	Обязательно	Обязательно	Обязательно	Обязательно
Посредник	Не обязательно, по соглашению сторон (но проведение переговоров о приглашении посредника обязательно)	Не обязательно	Проводится, если спор касается заключения или изменения коллективного договора	На любой из стадий; может идти параллельно с другими процедурами	Не обязательно
Трудовой арбитраж	По соглашению сторон (проведение переговоров о создании трудового арбитража обязательно, заключается соглашение о выполнении решения трудового арбитража). В случаях, когда не допускается проведение забастовки) – решение трудового арбитража обязательно	Не обязательно. При этом если спор передан в трудовой арбитраж, его решение обязательно по спорам: 1) об исполнении коллективных договоров, соглашений; 2) в организациях, где установлены ограничения проведения забастовок; 3) если заключено соглашение об обязательности такого решения	–	Не обязательно; обязательно в организациях, где запрещено или ограничено проведение забастовок	Не предусмотрен

Окончание табл. 2

Страна / Процедура	Российская Федерация	Республика Беларусь	Армения	Республика Казахстан	Кыргызская Республика
Суд	—	1. Обращение сторон в месячный срок о принудительном исполнении решения трудового арбитража. 2. Обжалование в 10-дневный срок с момента получения решения арбитража по спору об исполнении коллективного договора, соглашения и в организациях, где ограничена реализация права на забастовку	При недостижении соглашения в примирительной комиссии, если спор касается выполнения коллективного договора – в 10-дневный срок после составления протокола разногласий и принятия решения о неразрешении спора	В случае неисполнения решения трудового арбитража в установленный срок стороны имеют право осуществить разрешение спора в судебном порядке	—

Как правило, стороны сами определяют численный состав примирительной комиссии. В Армении в случае, если стороны не могут договориться о составе примирительной комиссии, каждая сторона самостоятельно определяет своих представителей, общее число которых не может превышать пяти с каждой стороны (ч. 2 ст. 68 ТК Армении).

В некоторых трудовых кодексах предусмотрены отдельные особенности. Например, согласно ст. 381 ТК Беларуси примирительная комиссия проводит необходимые переговоры с представительным органом работников, нанимателем, собственником или уполномоченным им органом, что ставит ее скорее в положение нейтрального органа, содействующего урегулированию спора, чем органа, состоящего из представителей спорящих сторон. Согласно ч. 4 ст. 165 ТК Казахстана примирительная комиссия консультируется с работниками (их представителями), работодателем, объединением работодателей (их представителями), государственными органами и иными заинтересованными лицами.

В законодательстве большинства стран – участниц ЕАЭС (кроме Беларуси) предусмотрена обязанность работодателя, объединения работодателей обеспечить необходимые условия для работы примирительной комиссии.

Рассмотрение спора с участием посредника обычно является второй стадией рассмотрения коллективного трудового спора, которая проводится, если спор не был разрешен в примирительной комиссии.

В ряде стран (Россия, Беларусь, Кыргызстан) рассмотрение спора с участием посредника является не обязательным и осуществляется, если стороны принимают соответствующее решение. В Армении спор обязательно рассматривается с участием посредника, если он касается заключения или изменения коллективного договора (ч. 1 ст. 71 ТК Армении), при этом рассмотрение спора с участием посредника включается в рассмотрение спора примирительной комиссией (п. 1 ч. 1 ст. 67 ТК Армении). В Казахстане рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника рассматривается как самостоятельная процедура по отношению к примирительным процедурам в примирительной комиссии и трудовом арбитраже и может идти параллельно с ними (ч. 7 ст. 164 ТК Казахстана).

В качестве **посредника** может привлекаться любое независимое и компетентное лицо, не обладающее специальным статусом, о кандидатуре которого договорились стороны спора.

Так, в ст. 167 ТК Казахстана указывается, что в качестве посредников могут привлекаться руководители и работники центральных и местных исполнительных органов, ассоциаций и других общественных объединений, работодателей, независимые эксперты. В соответствии со ст. 403 ТК России и ч. 2 ст. 71 ТК Армении стороны могут обратиться за рекомендациями о кандидатуре посредника в уполномоченный государ-

ственный орган в сфере труда. Согласно ст. 382 ТК Беларуси органами государственного управления, другими нанимателями и представительными органами работников могут создаваться службы посредничества (на практике они не создаются).

Как правило, стороны должны договориться о кандидатуре посредника и об условиях рассмотрения спора с участием посредника, в том числе определить процедуры и условия оплаты работы посредника по рассмотрению спора. В России стороны коллективного трудового спора обязаны провести переговоры о привлечении посредника в течение одного дня после подписания протокола разногласий в примирительной комиссии (ст. 403 ТК России). Решение относительно выбора кандидатуры посредника оформляется решением сторон.

Посредник, как правило, имеет право запрашивать и получать у сторон спора документы и информацию, необходимые для содействия рассмотрению спора.

С посредником отношения оформляются путем заключения отдельного соглашения, либо он участвует в подписании соглашения, заключаемого между сторонами о рассмотрении спора с участием посредника.

Если стороны с участием посредника приходят к соглашению, коллективный трудовой спор прекращается.

Третья процедура, к использованию которой могут обратиться стороны коллективного трудового спора для урегулирования разногласий, – это **трудовой арбитраж**. Если в примирительной комиссии и при рассмотрении спора с участием посредника решение по коллективному трудовому спору принимают сами стороны через своих представителей, то на этой стадии принятие решения передается третьим лицам – трудовым арбитрам, а стороны только участвуют в рассмотрении коллективного трудового спора.

Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже возможно только в трех странах – участницах ЕАЭС: России, Беларуси и Казахстане; в Кыргызстане и Армении использование этой процедуры не предусмотрено законодательством.

Рассмотрение спора в трудовом арбитраже обычно не является *обязательным* и зависит от решения сторон. Однако в некоторых случаях законодательство обязывает рассмотреть спор в трудовом арбитраже, а также устанавливает обязательность для сторон решения трудового арбитража по коллективному трудовому спору.

Так, в России, если стороны принимают решение о рассмотрении спора в трудовом арбитраже, они подписывают ***соглашение об обязательности выполнения решения трудового арбитража***. В тех случаях, когда работники не имеют права проводить забастовку (ч. 1, 2 ст. 413 ТК России), рассмотрение коллективного трудового спора в *трудовом арбитраже является обязанностью сторон*, а решение трудового арбитража обладает обязательной силой.

В Казахстане создание трудового арбитража является обязательным в организациях, в которых законами Республики Казахстан запрещено или ограничено проведение забастовок (ч. 7 ст. 166 ТК Казахстана).

В Беларуси решение о создании трудового арбитража принимается на основании соглашения сторон, заключаемого в письменной форме. Решение трудового арбитража является обязательным по коллективным трудовым спорам: об исполнении коллективных договоров, соглашений; в организациях, в которых законодательством установлены ограничения реализации права на забастовку; если стороны заключили соглашение об обязательности этого решения (ч. 7 ст. 384 ТК Беларуси).

До 2011 г. в России трудовой арбитраж мог создаваться в России как временно действующий орган (*ad-hoc*), но Федеральным законом от 22 ноября 2011 г. № 334-ФЗ[1] трехсторонним комиссиям по регулированию социально-трудовых отношений предоставлено право по решению комиссий создавать при них постоянно действующие трудовые арбитражи для рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, однако такие органы остаются в России единичными.

Состав трудового арбитража, как количественный, так и персональный, определяется обычно соглашением сторон, однако существуют определенные особенности и исключения из этого подхода.

В *России* стороны в течение одного рабочего дня обязаны обсудить вопрос, будут ли они рассматривать спор в трудовом арбитраже, и подписать соответствующее соглашение. Затем в течение двух или четырех календарных дней (в зависимости от уровня социального партнерства) стороны должны либо совместно с государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров создать временный трудовой арбитраж, либо передать спор на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж. В постоянно действующем трудовом арбитраже порядок формирования состава трудового арбитража для разрешения конкретного трудового спора определяется положением о постоянно действующем трудовом арбитраже. Обычно трудовой арбитраж формируется в составе трех или пяти человек. В состав трудового арбитража не могут входить представители сторон коллективного трудового спора, подлежащего рассмотрению. Федеральная служба по труду и занятости организует подготовку трудовых арбитров и ведет базу данных по учету трудовых арбитров. Однако в качестве трудовых арбитров могут быть привлечены не только лица, прошедшие такое обучение и включенные в базу, но и любые другие лица, о кандидатурах которых договорились стороны и представители государственного органа. По соглашению

[1] Федеральный закон от 22 ноября 2011 г. № 334-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части совершенствования порядка рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров» // СЗ РФ. 2011. № 48. Ст. 6735.

сторон лицам, привлекаемым к рассмотрению коллективного трудового спора в качестве трудовых арбитров, могут компенсироваться затраты в связи с участием в разрешении спора. В случаях когда *создание трудового арбитража является обязательным* для сторон, если стороны не могут договориться самостоятельно о создании временного трудового арбитража, его составе и регламенте либо о передаче спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж, решение по этим вопросам принимает соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров (ст. 404 ТК Российской Федерации).

В ТК *Республики Казахстан* дополнительно установлены следующие требования к составу: трудовой арбитраж должен состоять не менее чем из пяти человек; в состав трудового арбитража должны включаться государственный инспектор труда, представитель Совета по трудовому арбитражу для предупреждения и разрешения коллективных трудовых споров, а при необходимости – другие лица; члены примирительной комиссии не могут входить в состав трудового арбитража (ч. 2 ст. 166 ТК Республики Казахстан).

ТК *Республики Беларусь* содержит целый перечень требований к лицам, которые могут выступать в качестве трудовых арбитров. Трудовым арбитром может быть лицо, имеющее, как правило, высшее юридическое или экономическое образование и опыт работы по специальности не менее пяти лет, не являющееся представителем стороны. Не могут быть трудовыми арбитрами лица, признанные недееспособными или ограниченно дееспособными; имеющие судимость; лица, которые являлись судьями, прокурорскими работниками, сотрудниками Следственного комитета Республики Беларусь, органов внутренних дел государственной безопасности, пограничной службы, органов Комитета государственного контроля Республики Беларусь, налоговых, таможенных органов, иными государственными служащими, нотариусами, адвокатами, медиаторами, если их полномочия были прекращены в связи с совершением проступков, не совместимых с профессиональной деятельностью, – в течение трех лет с принятия соответствующих решений (ст. 384 ТК Беларуси). Дополнительно областными и Минским городским исполнительным комитетами ведутся списки лиц, которые могут привлекаться в качестве трудовых арбитров, с учетом предложений органов государственного управления, нанимателей, представительных органов работников и по согласованию с самими рекомендуемыми трудовыми арбитрами.

Порядок рассмотрения спора в трудовом арбитраже в разных странах определяется по-разному. В Казахстане он устанавливается трудовым арбитражем (ч. 5 ст. 166 ТК Казахстана), в Республике Беларусь – по соглашению сторон (ч. 8 ст. 383 ТК Беларуси). В России регламент вре-

менного трудового арбитража устанавливается решением работодателя (представителя работодателей), представителя работников и государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров, а в постоянно действующем трудовом арбитраже его регламент определяется положением о постоянно действующем трудовом арбитраже (уставом постоянно действующего трудового арбитража), утверждаемым соответствующей трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений (ч. 4 ст. 404 ТК России).

Решение трудового арбитража подлежит выполнению. В *России* неисполнение решения трудового арбитража (как и решения, достигнутого в ходе иной примирительной процедуры) влечет неблагоприятные последствия в виде возможного привлечения к административной ответственности работодателя или его представителя (согласно ст. 5.33 КоАП РФ[1] в этом случае налагается штраф в размере от 2 до 4 тыс. руб.). Главным последствием неисполнения решения, достигнутого в ходе примирительных процедур, является появление у работников права приступить к организации забастовки.

В *Беларуси* установлена административная ответственность за неисполнение обязательного для сторон решения трудового арбитража в виде штрафа в размере от десяти до сорока базовых величин (ч. 2 ст. 9.18 КоАП Беларуси[2]), а в случае несогласия с решением трудового арбитража, которое не носит для сторон обязательный характер, может быть проведена забастовка (ч. 2 ст. 388 ТК Беларуси).

В *Казахстане* решение трудового арбитража обязательно для исполнения, а в случае его неисполнения согласно ч. 9 ст. 166 ТК Республики Казахстан стороны имеют право осуществить его разрешение в судебном порядке. Невыполнение работодателем соглашения, достигнутого в ходе разрешения коллективного трудового спора, также является основанием для проведения забастовки (ч. 1 ст. 171 ТК Казахстана).

Если в России и в Кыргызстане **судебные органы** не могут участвовать в рассмотрении самого коллективного трудового спора, то в ряде стран – участниц ЕАЭС они наделены некоторыми полномочиями именно по его разрешению.

Как было отмечено выше, в *Казахстане* в случае неисполнения решения трудового арбитража, которое во всех случаях является обязательным, стороны имеют право осуществить его разрешение в судебном порядке.

В *Беларуси* при невыполнении обязательного решения трудового арбитража каждая из сторон коллективного трудового спора имеет право в месячный срок обратиться в суд для его принудительного исполнения. Кроме того, в суд в десятидневный срок с момента получения может

[1] СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст.1.

[2] Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2003. № 63. 2/946.

быть обжаловано решение трудового арбитража по коллективным трудовым спорам об исполнении коллективных договоров, соглашений, а также по спорам в организациях, в которых законодательством установлены ограничения в реализации права на забастовку (ч. 8 ст. 383 ТК Беларуси).

В *Армении* стороны могут обратиться в суд в случае, если по коллективному трудовому спору о выполнении коллективного договора стороны не достигли соглашения в примирительной комиссии, а также не смогли урегулировать спор с участием посредника и по итогам этого этапа приняли решение о неразрешении спора и завершении процесса примирения (ст. 74 ТК Армении).

В Казахстане предусмотрена возможность в случае недостаточности полномочий представителей работодателя предъявить требования собственникам имущества, учредителям (участникам) или акционерам организаций, в том числе расположенных в Казахстане, собственниками имущества которых являются иностранные физические или юридические лица либо организации с иностранным участием (ч. 3 ст. 170 ТК Казахстана).

В настоящее время используются две формы регулирования **сроков** процедур, применяемых для разрешения коллективных трудовых споров: в России, Казахстане и Кыргызстане предусмотрены более короткие сроки в отношении всех или нескольких процедур при разрешении споров на локальном уровне и более длинные – на уровнях выше локального; в Армении и Беларуси для разрешения коллективных споров на всех уровнях установлены единые сроки.

В некоторых странах регулирование сроков является очень подробным. Так, в России определены сроки для локального уровня и уровня выше локального для создания каждого из органов по разрешению коллективного трудового спора, сроки рассмотрения предложений о рассмотрении спора с участием посредника и в трудовом арбитраже, а также сроки рассмотрения споров во всех этих органах (ст. 402–404 ТК России).

В Армении, Казахстане и Кыргызстане регулируются сроки для создания каждого из органов разрешения коллективных трудовых споров и сроки рассмотрения в них споров.

В Беларуси установлены лишь единые сроки рассмотрения спора примирительной комиссией – 5 дней (ст. 381 ТК Беларуси); с участием посредника (5 дней – ст. 382) и в трудовом арбитраже (15 дней – ст. 384); все остальные сроки не определены, что может быть серьезной проблемой в случае применения законодательства о разрешении коллективных трудовых споров.

Сроки принятия решений о создании различных органов по разрешению коллективных трудовых споров и сроки рассмотрения в них споров приведены в *табл. 3.*

Таблица 3

Сроки рассмотрения требований и разрешения коллективного трудового спора в странах – участницах ЕАЭС[1]

Государство / Стадия, этап	Россия (локальный / иные уровни)	Беларусь	Армения	Казахстан (локальный / иные уровни)	Кыргызстан (локальный / иные уровни)
Рассмотрение требований работников работодателем / объединением работодателей	2 РД / 3 Н	10 Д	7 Д	3 РД / 5 РД	3 РД / 1 М
Создание примирительной комиссии (ПК)	2 РД / 3 РД	Срок не определен	7 Д	3 РД	3 РД
Рассмотрение спора ПК	3 РД / 3 РД	5 Д	7 Д	7 РД	5 РД
2.1 Приглашение посредника (П)		Срок не определен	3 РД	Срок не определен	3 РД
2.1.1. Решение о приглашении П	1 РД / 1 РД				
2.1.2. Определение кандидатуры П	2 РД / 2 РД				
2.2. Рассмотрение спора с участием П	3 РД / 5 РД	5 Д	7 Д	Срок не определен	7 РД
3.1. Создание ТА		Срок не определен	–	5 РД	–
3.1.1. Решение о рассмотрении спора в трудовом арбитраже (ТА)	1 РД / 1 РД				
3.1.2. Определение состава ТА	2 РД / 4 РД				
3.2. Рассмотрение спора в ТА	3 РД / 5 РД	15 Д	—	7 РД	–

Соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, заключается в письменной форме и подлежит исполнению

[1] ***Примечание от автора***: Сроки указаны в днях (Д), рабочих днях (РД), неделях (Н) и месяцах (М).

сторонами. Достижение соглашения означает прекращение коллективного трудового спора.

Стороны коллективного трудового спора не имеет права **уклоняться от участия в примирительных процедурах**. В России уклонение работодателя или его представителя от участия в примирительных процедурах является основанием для наложения административного штрафа в размере от 1 до 3 тыс. руб. (ст. 5.32 КоАП России). Если одна из сторон (как правило, работодатель) уклоняется от участия в создании и работе примирительных органов, другая сторона может инициировать обращение к следующей примирительной процедуре, указанной в законодательстве.

Работникам, участвующим в разрешении коллективного трудового спора, законодательством некоторых стран устанавливаются гарантии в связи с участием в разрешении спора. Так, в России, Кыргызстане и Казахстане члены примирительной комиссии (а в России – также и трудовые арбитры) на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка. В Кыргызстане и в России этот срок не может составлять более трех месяцев в течение одного года. Кроме того, в этих странах участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа. В Беларуси трудовым арбитрам предоставляются гарантии в связи с выполнением государственных или общественных обязанностей (ст. 101 ТК Беларуси).

В разрешении коллективного трудового спора некоторых стран определенная роль отводится государственным органам. В России согласно ст. 407 ТК РФ **государственными органами по урегулированию коллективных трудовых споров** являются федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров **(Федеральная служба по труду и занятости (Роструд))** и органы исполнительной власти субъектов РФ, участвующие в урегулировании коллективных трудовых споров. Федеральная служба по труду и занятости производит уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров по поводу заключения, изменения и выполнения соглашений, заключаемых на федеральном уровне социального партнерства, коллективных трудовых споров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, а также коллективных трудовых споров, возникающих в случаях, когда в соответствии с ч. 1 и 2 ст. 413 ТК России в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена; содействует урегулированию указанных коллективных трудовых споров; ведет

базу данных по учету трудовых арбитров; организует подготовку трудовых арбитров. К числу функций Роструда отнесено выявление, анализ и обобщение причин возникновения коллективных трудовых споров, подготовка предложений по их устранению. *К компетенции органов исполнительной власти субъектов РФ*, участвующих в урегулировании коллективных трудовых споров, отнесено осуществление уведомительной регистрации коллективных трудовых споров, за исключением коллективных трудовых споров, регистрацию которых осуществляет Роструд; содействие урегулированию указанных коллективных трудовых споров.

Государственным органам по урегулированию коллективных трудовых споров *всех уровней* предоставлены права проверять в случае необходимости полномочия представителей сторон коллективного трудового спора; оказывать методическую помощь сторонам коллективного трудового спора; организовывать финансирование примирительных процедур; взаимодействовать с представителями работников и работодателей; беспрепятственно посещать работодателей в целях урегулирования коллективных трудовых споров, выявления и устранения порождающих их причин.

В Беларуси областные и Минский городской исполнительный комитет ведут списки лиц, которые могут привлекаться в качестве арбитров, а функцию по регистрации коллективных трудовых споров выполняет Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

В Казахстане работодатель обязан информировать местный орган инспекции труда о возникновении, развитии коллективного трудового спора (еженедельно), а его и органы прокуратуры – о начале забастовки, проводимой без соблюдения требований закона (ч. 5 ст. 170 ТК Казахстана).

Трудовой кодекс Российской Федерации также возлагает на работодателя обязанность предупреждать о предстоящей забастовке соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

Глава 4
ЗАБАСТОВКИ: ПОНЯТИЕ И ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

§ 1. Право на забастовку

Понятие «забастовка» (от итальянского *basta* — хватит, довольно, обозначающего призыв к прекращению работы) появилось в русском языке сравнительно недавно — около 100 лет назад; ранее для обозначения этого явления использовалось слово «стачка».

Право на забастовку признано в нормах международного и национального права. В Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах ООН от 16 декабря 1966 г.[1] (был ратифицирован Президиумом Верховного Совета СССР 18 сентября 1973 г., вступил в силу 3 января 1976 г. и обязателен во всех государствах – членах ЕАЭС) подп. «d» п. 1 ст. 8 обязывает участвующие в Пакте государства обеспечить право на забастовку при условии его осуществления в соответствии с законами каждой страны. Пункт 3 той же статьи предусматривает, что государства, на которые распространяется действие Конвенции МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» 1948 г., должны применять пакт таким образом, чтобы не уменьшать гарантии, предусмотренные этой Конвенцией. В Европейской социальной хартии 1996 г., ратифицированной Россией в 2009 г.[2], закреплено «...право работников и предпринимателей на коллективные действия в случае конфликтов интересов, включая право на забастовку» (ч. 4 ст. 6).

В Конвенциях МОТ право на забастовку прямо не закреплено, однако Комитет по свободе объединения МОТ и Комитет экспертов признают право на забастовку неотъемлемой частью свободы объединения, закрепленной в конвенциях МОТ о свободе объединения. Признается, что право на забастовку следует из ст. 3 Конвенции № 87, согласно которой организации трудящихся и работодателей имеют право самостоятельно организовывать свою деятельность и формулировать свою программу действий.

---

[1] ВВС СССР. 1976. № 17. Ст. 291.

[2] См.: Федеральный закон от 3 июня 2009 г. № 101-ФЗ «О ратификации Европейской социальной хартии (пересмотренной) от 3 мая 1996 г.» // РГ. 2009. 5 июня.

Первым законом, признавшим право на забастовку на территории государств – членов ЕАЭС, был Закон СССР от 9 октября 1989 г. № 580-1 «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)», который рассматривал забастовку как крайнюю меру разрешения коллективного трудового спора (ст. 7).

В настоящее время право на забастовку признается в конституциях многих государств. Согласно ч. 4 ст. 37 Конституции РФ признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку. Конституция Армении признает право на забастовку, порядок проведения и ограничения которой устанавливается законом (ст. 32). Конституция Республики Беларусь закрепила право на защиту своих экономических и социальных интересов, включая право на объединение в профессиональные союзы, заключение коллективных договоров (соглашений) и право на забастовку (ст. 41). Конституция Республики Казахстан признает право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных законом способов их разрешения, включая право на забастовку (ст. 24). Конституция Кыргызской Республики закрепляет право на забастовку (ст. 43).

Право на забастовку по-разному понимается и регулируется в разных странах; в законодательствах в качестве элементов определения забастовки выделяются такие критерии, как цель забастовки, характер действий работников, добровольность участия в ней, субъект права на забастовку, и др.

Специалисты МОТ отмечают, что «по своей природе требования, которые могут быть предметом забастовки, могут быть классифицированы на профессиональные (направленные на обеспечение или улучшение условий труда или жизни работников), профсоюзные (направленные на обеспечение или развитие прав профсоюзных организаций и их лидеров), политические»[1].

По мнению контрольных органов МОТ, забастовки могут проводиться в целях: решения вопросов экономической и социальной политики и проблем, возникающих на предприятии, непосредственно затрагивающих интересы работников[2]; критики экономической и социальной политики правительства (но чисто политические забастовки не входят в сферу применения принципов свободы объединения)[3]; разрешения трудовых, в том числе коллективных, споров[4]; как забастовка солидарности, при условии, что поддерживаемая ими забастовка

---

[1] *Gernigon B., Odero A., Guido H.* ILO principles concerning the right to strike. International Labour Office, Geneva, 2000. P. 13.

[2] См.: ILO. Freedom of Association Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Geneva: ILO, 2006. Para. 526, 527.

[3] Ibid. Para. 529, 531, 541, 542, 543.

[4] Ibid. Para. 484, 489.

является законной[1]; признания профсоюза (в том числе в качестве стороны в коллективных переговорах)[2]; в случае многомесячной невыплаты заработной платы[3]; прекращения убийств руководителей и членов профсоюзов[4].

В странах – участницах ЕАЭС право на забастовку признается в основном как способ разрешения коллективного трудового спора. ТК Армении хотя и определяет забастовку как прекращение работы в целях разрешения трудового спора, однако далее также ограничивает случаи ее проведения рамками коллективного трудового спора (ст. 73 ТК Армении).

Таким образом, за пределами признаваемого в странах ЕАЭС права на забастовку остаются забастовки солидарности, забастовки с целью критики экономической и социальной политики правительства, забастовки с целью добиться признания профсоюза, забастовки, направленные на поиск решения вопросов экономической и социальной политики и проблем, возникающих на предприятии, непосредственно затрагивающих интересы работников.

Во всех государствах – членах ЕАЭС забастовкой считается как полное, так и частичное прекращение работы.

Применительно к праву на забастовку возникают также вопросы о том, является ли это право индивидуальным или коллективным, принадлежит ли непосредственно работникам или профсоюзам, а также о том, как квалифицировать прекращение работы в случаях, когда не соблюдаются те или иные критерии определения забастовки. Подходы к этому вопросу также различаются в национальных нормах трудового права.

В России длительное время оставался открытым вопрос о том, как квалифицировать прекращение работы индивидуально работником, а также прекращение работы в случаях невыплаты работникам заработной платы. В 1990-е гг. главной причиной проведения забастовок была несвоевременная выплата заработной платы, в том числе установленной в коллективных договорах, соглашениях. Первоначально такие забастовки признавались незаконными, но с 1996 г. Верховным Судом РФ был выработан подход, согласно которому разногласия о выполнении условий коллективного договора о сроках выплаты заработной платы не являются коллективным трудовым спором, поскольку «не имеется неурегулированных разногласий между работниками и работодателями по поводу установления и изменения условий труда, заключения,

---

[1] См.: ILO. Freedom of Association Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Geneva: ILO, 2006. Para. 534.

[2] Ibid. Para. 535, 536.

[3] Ibid. Para. 537.

[4] Ibid. Para. 544.

изменения и выполнения коллективных договоров и соглашений по вопросам социально-трудовых отношений, которые подпадают под понятие коллективного трудового спора»[1]. В ныне утратившем силу Федеральном законе от 23 ноября 1995 г. № 175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (ч. 3 ст. 1), а также в постановлениях Верховного Суда РФ они названы «коллективные трудовые споры, возникающие в связи с коллективной защитой индивидуальных трудовых прав работников», а вместо понятия «забастовка» Верховный Суд РФ использовал понятие «отказ от работы».

При принятии ТК России были введены новые правовые категории – отказ от работы в случае невыплаты заработной платы (ст. 142 ТК России) и самозащита трудовых прав (ст. 379 ТК России), которые определили правовую квалификацию прекращения работы работником индивидуально в нескольких перечисленных в этих статьях случаях.

Вопрос о существовании права на забастовку как индивидуального права обсуждается в ряде стран[2], однако во всех странах – участницах ЕАЭС забастовка признается как коллективное право.

Право на организацию забастовки возникает во всех странах ЕАЭС, если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель (представители работодателя) или работодатели (представители работодателей) не выполняют соглашения, достигнутые сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора, или не исполняют решение трудового арбитража. Исключением являются случаи, когда в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена. В Беларуси установлены ограничения периода права на организацию забастовки: не позднее трех месяцев со дня недостижения согласия соответственно в примирительной комиссии, с участием посредника или в трудовом арбитраже (ч. 2 ст. 388 ТК Беларуси).

§ 2. Порядок проведения забастовки

Объявление забастовки, как и выдвижение требований по коллективному трудовому спору, – сложная процедура, предусматривающая необходимость соблюдения множества формальных требований. Несоблюдение этих процедур (как и иных норм, установленных ТК РФ в отношении сроков, процедур и требований, касающихся коллективных трудовых споров) является основанием для признания забастовки

---

[1] См., напр.: определения Верховного Суда РФ от 26 декабря 1997 г. (дело № 74Г97-11); от 24 июня 1997 г. (дело № 74Г97-4); от 26 марта 1998 г. (дело № 39Г98-2); от 25 июня 1998 г. (дело № 39Г98-10); и др.

[2] См., напр.: Laws Against Strikes. The South African Expirience in an International and Comparative Perspective. Edited by Bob Hepple, Rochelle le Roux, Silvana Scarria / Franco Angeli s.r.l., Milano, Italy. 2015. P. 31.

незаконной. Представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие (ч. 5 ст. 409 ТК России, ч. 5 ст. 436 ТК Кыргызстана).

Право объявлять забастовку принадлежит работникам или профсоюзам.

В России процедуры объявления забастовки работниками различаются в зависимости от уровня социального партнерства, на котором возник коллективный трудовой спор.

При *объявлении забастовки на локальном уровне* соответствующее решение должно быть принято самими работниками по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора. Правом на объявление забастовки обладают работники организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя. Решение представительного органа работников должно быть утверждено работниками организации (филиала, представительства).

На *иных уровнях* социального партнерства при объявлении забастовки сначала должно быть принято решение *об объявлении забастовки на уровне выше локального* профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), а затем работники конкретного работодателя – организации, на которую распространяется решение профсоюза, должны принять решение *об участии в забастовке*. При этом на локальном уровне отдельных примирительных процедур не проводится.

Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников. Собрание считается правомочным, если на нем присутствует более половины от общего числа работников, а конференция – если на ней присутствует не менее 2/3 делегатов конференции. Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции). Если проведение собрания (созыва конференции) работников невозможно, представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки. Работодатель обязан предоставить помещение и создать необходимые условия для проведения собрания (конференции) работников и не имеет права препятствовать его (ее) проведению (ст. 410 ТК России).

Во многом аналогичные процедуры установлены и в других странах ЕАЭС, однако не устанавливаются особенности в зависимости от уровня забастовки: все нормы законодательства касаются только забастовки локального уровня. За этим исключением требования к процедуре объявления забастовки полностью аналогичны в Казахстане (ст. 171 ТК Казахстана).

В Кыргызстане требование к кворуму (присутствие 2/3) при принятии решения о забастовки относится не только к конференции, но и собранию работников (ч. 2 ст. 437 ТК Кыргызстана).

В Армении невозможно объявление забастовки без участия профсоюза, хотя установлены требования к одобрению его решения работниками: решение профсоюза об объявлении забастовки утверждается 2/3 работников организации, выделенного структурного подразделения (при этом если объявление забастовки в обособленном структурном подразделении препятствует обычной работе других подразделений, то решение должно быть одобрено «двумя третями работников этого подразделения, число которых не может быть меньше половины от общего числа работников организации» (ч. 1 ст. 74 ТК Армении). При отсутствии профессионального союза в организации, объявлять забастовку может только соответствующий отраслевой или территориальный профсоюз (ч. 1.1 ст. 74 ТК Армении).

В Беларуси решение об объявлении забастовки принимается непосредственно работниками на собрании или конференции; установлены более высокие требования к принятию решения о забастовке: за решение должно проголосовать не менее 2/3 участников собрания или делегатов конференции; на собрании должно присутствовать не менее 1/2 работников, а на конференции – не менее 2/3 делегатов конференции (ст. 389 ТК Беларуси).

Законодательство всех стран – участниц ЕАЭС предъявляет требования к содержанию *решения о проведении забастовки*. В решении об объявлении забастовки указываются перечень разногласий, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки; дата и время начала забастовки, предполагаемое количество участников. В России забастовка не может быть начата позднее двух месяцев со дня принятия решения об объявлении забастовки. В Беларуси и Кыргызстане требуется указывать также предполагаемую продолжительность забастовки (в России подобная норма была исключена под влиянием рекомендаций Комитета по свободе объединения МОТ).

В России, Армении, Казахстане и Кыргызстане указывается наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах. Во всех странах, кроме Армении, в решении об объявлении забастовки указываются предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки.

О проведении забастовки работодатель (объединение работодателей) должны быть предупреждены в письменной форме. При этом срок предупреждения варьируется в диапазоне от 5 рабочих дней до двух недель:

- в России – за 5 рабочих дней, а забастовки, объявленной профессиональным союзом или объединением профсоюзов, – за 7 рабочих дней;

- в Беларуси – за 2 недели;
- в Казахстане – за 5 рабочих дней;
- в Кыргызстане – за 10 календарных дней;
- в Армении – за 7 дней (за 14 дней – в случае забастовки в организациях здравоохранения, железнодорожного и городского общественного транспорта, гражданской авиации, связи, здравоохранения, по производству питания, в организациях, занимающихся водоснабжением и канализацией, деятельностью по транспортировке отходов, в непрерывно действующих организациях, в организациях, прекращение работы в которых может иметь тяжелые или опасные последствия для общества либо жизни и здоровья отдельных лиц (ч. 4 ст. 74 ТК Армении).

Руководство забастовкой осуществляет **орган, возглавляющий забастовку**. В Армении им является профсоюз или созданный профсоюзом забастовочный комитет (ст. 76 ТК Армении); в Кыргызстане и России – представительный орган работников. Он обладает различными полномочиями, как правило, включающими право созывать собрания (конференции) работников, получать от работодателя информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, привлекать специалистов для подготовки заключений по спорным вопросам, приостановить забастовку и пр.

Работники в решении об объявлении забастовки должны указать **предложения по минимуму необходимых работ (услуг)**, если они работают в организациях, где соблюдение минимума является необходимым: в организациях, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества.

В *Казахстане* минимум необходимых работ определяется без специальных процедур: работодатель, государственные органы и орган, возглавляющий забастовку, должны принять меры для обеспечения общественного порядка, сохранности имущества организации и безопасности работников, работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей (ст. 174 ТК Казахстана).

В *Беларуси* минимум необходимых работ устанавливается в коллективном договоре, а при отсутствии коллективного договора определяется соглашением сторон в пятидневный срок с момента принятия решения о забастовке (ч. 2 ст. 392 ТК Беларуси).

В *Армении* минимальные условия (услуги), необходимые для удовлетворения неотложных (жизненно важных) потребностей общества устанавливаются соответствующими государственными органами или органами местного самоуправления (ч. 2 ст. 77 ТК Армении).

Минимум необходимых работ в России и Кыргызстане определяется в результате процедуры, включающей несколько этапов:

1) утверждение отраслевых перечней минимума необходимых работ;

2) утверждение на их основе региональных перечней минимума необходимых работ;

3) заключение соглашения работодателем (представителем работодателя), представительным органом работников и органом местного самоуправления о минимуме необходимых работ в конкретной организации;

4) установление минимума необходимых работ органом исполнительной власти субъекта РФ в случае недостижения соглашения.

Для каждой отрасли (подотрасли) экономики, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества, должны разрабатываться и утверждаться **перечни минимума необходимых работ (услуг)**. Их разработка и утверждение осуществляются федеральным органом исполнительной власти, на который возложены координация и регулирование деятельности в соответствующей отрасли (подотрасли) экономики, по согласованию с соответствующим профессиональным союзом (либо всеми действующими в отрасли (подотрасли) экономики профессиональными союзами). Порядок разработки и утверждения таких перечней минимума необходимых работ устанавливается правительством. Например, в России он установлен постановлением Правительства РФ от 17 декабря 2002 г. № 901 и предусматривает согласование перечней с профсоюзами в 10-дневный срок. В случае разногласий по перечню работ руководитель федерального органа исполнительной власти должен обеспечить его обсуждение с профсоюзами с целью принятия взаимоприемлемого решения, для этого могут создаваться согласительные комиссии с участием посредников. В России в настоящее время утверждены 25 таких перечней для различных отраслей[1]: в судостроительной промышленности; в отрасли промышленности обычных вооружений; в отрасли промышленности боеприпасов и спецхимии; в легкой промышленности; в медицинской и биотехнологической промышленности; в машиностроительной отрасли; в химической и нефтехимической промышленности; в подведомственных Минкультуры России федеральных государственных учреждениях и федеральных государственных предприятиях; в организациях, филиалах и представительствах ракетно-космической промышленности; в организациях агропромышленного и рыбохозяйственного комплекса; в организациях, филиалах и пред-

[1] См., напр.: приказы Минпромторга России от 28 июня 2011 г. № 870 «Об утверждении перечня минимума необходимых работ (услуг) в судостроительной промышленности, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества»; от 28 мая 2010 г. № 452 «Об утверждении перечня минимума необходимых работ (услуг) в отрасли промышленности обычных вооружений, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества».

ставительствах системы образования; в торфяной отрасли экономики; в газораспределительных организациях; в электроэнергетике; в организациях здравоохранения; в нефтяной, нефтеперерабатывающей, газовой отраслях экономики и нефтепродуктообеспечении; в угольной отрасли; в металлургической отрасли.

В России (в Казахстане этот этап отсутствует) орган исполнительной власти субъекта РФ на основе утвержденных отраслевых перечней затем разрабатывает и утверждает по согласованию с соответствующими территориальными объединениями организаций профессиональных союзов (объединениями профессиональных союзов) **региональные перечни минимума необходимых работ (услуг)**. Региональные перечни должны конкретизировать содержание и определять порядок применения федеральных отраслевых перечней на территории соответствующего субъекта РФ.

В *России и Казахстане для конкретной организации*, в которой проводится забастовка, минимум необходимых работ определяется трехсторонним соглашением: работодателя (представителя работодателя), представительного органа работников и органа местного самоуправления. Перечни минимума необходимых работ для конкретной организации согласовываются на основе вышеописанных отраслевых и региональных перечней. Включение вида работ (услуг) в минимум необходимых работ (услуг) в организации должно быть мотивировано вероятностью причинения вреда здоровью или угрозой жизни граждан; в минимум необходимых работ (услуг) не могут быть включены работы (услуги), не предусмотренные соответствующими перечнями минимума необходимых работ (услуг).

Срок принятия решения о перечне в конкретной организации составляет три дня в России и пять дней в Казахстане со дня принятия решения об объявлении забастовки.

В России, если в течение трехдневного срока не достигается соглашение, минимум необходимых работ (услуг) устанавливается органом исполнительной власти субъекта РФ.

У сторон коллективного трудового спора есть возможность обжаловать такое решение в судебном порядке.

Ограничения права на забастовку. Ранее речь уже шла об одной из форм ограничения права на забастовку – минимуме необходимых работ. Помимо этого допускается в ряде случаев полный запрет проведения забастовок.

Часть 1 ст. 413 ТК России, ст. 176 ТК Казахстана и ч. 1 ст. 440 ТК Кыргызстана устанавливают, что являются незаконными и не допускаются забастовки:

а) в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; в органах и организациях Вооруженных Сил, других военных,

военизированных и иных формированиях, организациях, непосредственно ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций; в правоохранительных органах; в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, на станциях скорой и неотложной медицинской помощи;

б) в организациях, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), в том случае *если* проведение забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

В России, кроме того, согласно ч. 2 ст. 413 ТК РФ право на забастовку может быть ограничено федеральным законом. Так, например, п. 1 ст. 52 Воздушного кодекса Российской Федерации[1] установлено, что в целях защиты прав и законных интересов граждан, обеспечения обороны страны и безопасности государства не допускаются забастовки или иное прекращение работы (как средство разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров и иных конфликтных ситуаций) авиационным персоналом гражданской авиации, осуществляющим обслуживание (управление) воздушного движения.

В Казахстане являются незаконными также забастовки, создающие реальную угрозу жизни и здоровью людей и в иных случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан.

В *Беларуси* ограничения права на забастовку могут устанавливаться законом в интересах национальной безопасности, общественного порядка, здоровья населения, прав и свобод других лиц (ч. 3 ст. 388 ТК Беларуси). К примеру, такие ограничения введены законодательными актами Республики Беларусь в отношении авиационного персонала гражданской авиации, осуществляющего обслуживание воздушного движения и управление полетами, военнослужащих, сотрудников органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям и государственных служащих.

В *Армении* запрещены забастовки в полиции, вооруженных силах (иных приравненных к ним службах), службах охраны, а также в организациях централизованного электроснабжения, теплоснабжения, газоснабжения, в службах неотложной медицинской помощи (требования работников таких организаций рассматриваются на республиканском

[1] Воздушный кодекс Российской Федерации от 19 марта 1997 г. № 60-ФЗ // СЗ РФ. 1997. № 12. Ст. 1383.

уровне социального партнерства с участием соответствующих профсоюза и работодателя). Также запрещены забастовки в зонах стихийного бедствия, а также на территориях, в которых объявлено военное положение или чрезвычайная ситуация, – до ликвидации их последствий или отмены военного положения или чрезвычайной ситуации (ст. 75 ТК Армении).

Забастовкой является *полный* или *частичный отказ* исполнять свои трудовые обязанности. Существуют также такие формы промышленных акций работников, как *итальянская забастовка,* или работа по правилам (*working to rule*), при которой работники выполняют свою работу в строгом соответствии с должностными инструкциями, что, как правило, приводит к замедлению работы; *сидячая забастовка* (*sit-down strike*), когда бастующие работники занимают свои рабочие места, чтобы не допустить на них других работников, нанятых работодателем; *избыточное производство продукции* или *замедление темпов работы*. Среди других промышленных акций – бойкоты, пикетирования, занятия производственных помещений и т.д.

Согласно ч. 8 ст. 410 ТК России работники имеют право в установленном федеральным законом порядке проводить собрания, митинги, демонстрации, пикетирование в поддержку своих требований в период рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора, включая период организации и проведения забастовки.

В ряде стран (кроме Беларуси и Казахстана) в ходе примирительных процедур работники имеет право прибегнуть к проведению **предупредительной забастовки**, чтобы продемонстрировать работодателю решимость отстаивать свою позицию и готовность организовать полноценную забастовку. Требования к ее проведению более простые, чем к проведению забастовки.

В Армении предупредительная забастовка не может продолжаться более двух часов; работодатель должен быть уведомлен о ней не менее чем за три дня (ч. 3 ст. 74 ТК Армении).

В Кыргызстане однократная часовая предупредительная забастовка может быть объявлена после пяти дней работы примирительной комиссии; работодатель должен быть о ней предупрежден не менее чем за три рабочих дня (ч. 5 ст. 437 ТК Кыргызстана).

В России одночасовая предупредительная забастовка может быть проведена однократно в период рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией, на локальном уровне – после трех календарных дней работы примирительной комиссии, с предупреждением работодателя в письменной форме не позднее чем за два рабочих дня; при рассмотрении коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства – после четырех календарных дней работы примирительной комиссии с предупреждением работодателя в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня (ч. 6 ст. 410 ТК России).

Приостановление и возобновление забастовки. Начатая забастовка может быть приостановлена, а приостановленная забастовка может быть возобновлена. Решение о приостановлении забастовки может быть принято самими работниками (органом, возглавляющим забастовку) либо независимо от желания работников.

Приостановление забастовки в судебном порядке возможно везде, кроме Беларуси. В Беларуси право приостановить и отложить забастовку предоставлено Президенту на срок до трех месяцев (ст. 393 ТК Беларуси).

В случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей в ходе рассмотрения судом дела о признании забастовки незаконной суд вправе не начавшуюся забастовку отложить, а начавшуюся—— приостановить на срок:

- в России – 15 дней;
- в Кыргызстане и Армении – 30 дней;
- в Казахстане – до вынесения судом решения по делу о признании забастовки незаконной.

В России в случаях, имеющих особое значение для обеспечения жизненно важных интересов Российской Федерации или отдельных ее территорий, Правительство РФ вправе приостановить забастовку до решения вопроса соответствующим судом, но не более чем на десять календарных дней.

§ 3. Незаконная забастовка

Законодательство во всех странах – участницах ЕАЭС различает законные и незаконные забастовки. В целом основания признания забастовки незаконной сводятся к двум группам: незаконными являются забастовки:

1) проведение которых не допускается в соответствии ТК, конституцией, законодательством;

2) объявленные без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных законом.

Второе из этих оснований трактуется на практике широко. Так, в России согласно п. 59 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»[1] в качестве нарушений сроков, процедур и требований, в частности, рассматриваются ситуации, когда не были проведены примирительные процедуры до объявления забастовки (ст. 401–404 ТК РФ); решение о проведении забастовки принято в отсутствие необходимого кворума (ч. 3 ст. 410 ТК РФ); либо за это

[1] Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // БВС РФ. 2007. № 3.

решение проголосовало менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции), или за его утверждение (при невозможности проведения собрания, созыва конференции) представительный орган работников собрал недостаточное количество подписей работников (ч. 5 ст. 410 ТК РФ); и др. Анализ судебной практики показывает, что незначительное нарушение норм ТК России, регулирующих проведение примирительных процедур, норм об объявлении забастовки и других, установленных в гл. 61 ТК России, может стать основанием признания забастовки незаконной.

Решение о признании забастовки незаконной принимается в судебном порядке.

Дело о признании забастовки незаконной может быть возбуждено по заявлению работодателя (в Беларуси – нанимателя) или прокурора; в Армении – также стороны, получившей требований. Более того, в Беларуси установлены также сроки, обязывающие их обращаться в суд с иском о признании забастовки незаконной: при нарушении требований ТК Беларуси и иных законов – в пятидневный срок со дня получения сведений о нарушениях, а в случае минимума необходимых работ или создания реальной угрозы национальной безопасности, общественному порядку, здоровью населения, правам и свободам других лиц – немедленно (ст. 395 ТК Беларуси).

Рассмотрение дела осуществляется судами общей юрисдикции: в России судами субъектов РФ, в Беларуси – областным (Минским городским) судом. В некоторых странах установлен сокращенный срок рассмотрения дела: в Беларуси – 10 дней с момента получения заявления, в Армении – 7 дней со дня принятия иска.

Решение суда доводится до сведения работников через орган, возглавляющий забастовку, который обязан немедленно проинформировать участников забастовки о решении суда. В Казахстане также работодатель размещает текст решения суда в местах, доступных для всеобщего обозрения.

Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. Работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему забастовку.

В случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей суд вправе отложить не начавшуюся забастовку на срок до 15 дней, а начавшуюся – приостановить на тот же срок.

В период проведения забастовки стороны коллективного трудового спора **обязаны продолжать разрешение спора** путем проведения переговоров; работодатель, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления и орган, возглавляющий забастовку, **обязаны принимать** зависящие от них **меры по обеспечению** в период забастовки

общественного порядка, сохранности имущества работодателя и работников, работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей; **соблюдать минимум необходимых работ**.

Правовое положение работников и гарантии в связи с участием в забастовке. Участие в забастовке является добровольным для работников. Каждый работник самостоятельно принимает решение об участии в забастовке. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке; за принуждение к участию в забастовке или отказу от участия в ней может следовать привлечение к ответственности, как правило, административной.

Участие работника в законной забастовке является правомерным поведением со стороны работника. В связи с этим участие в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора. К *работникам, участвующим в законной забастовке,* **запрещается применять меры дисциплинарной ответственности**.

За *работниками, участвующими в забастовке,* на время забастовки **сохраняются место работы и должность**. Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг); в России и Кыргызстане коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке.

Отсутствие заработной платы в период проведения забастовки может являться серьезным фактором для работников в момент принятия решения о проведении забастовки или ее продолжении. Во многих странах для того, чтобы поддержать работников, участвующих в забастовке, профсоюзы создают за счет членских взносов *забастовочные фонды (фонды солидарности)*, из средств которых поддерживают работников в период проведения забастовки. Как правило, такие фонды могут формироваться в том числе и за счет взносов со стороны других профсоюзов или профсоюзных объединений, желающих поддержать бастующих работников. В связи с этим важно обратить внимание, что в Беларуси эти возможности серьезно ограничены законом: согласно ч. 3 ст. 388 ТК Беларуси запрещается оказание материальной помощи участникам забастовки за счет средств политических партий, движений, иных общественных объединений, преследующих политические цели, а также иностранных юридических и физических лиц.

Для *работников*, *не участвующих в забастовке*, но в связи с ее проведением не имеющих возможности выполнять свою работу, время забастовки рассматривается как **простой** и оплачивается в соответствующем размере. Для этого в России они должны заявить в письменной

форме о начале простоя, в Беларуси – отказаться в письменной форме от участия в забастовке (ст. 396 ТК Беларуси). Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, может быть предусмотрен более льготный порядок выплат указанным работникам.

В России и Кыргызстане работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу.

В процессе урегулирования коллективного трудового спора, в том числе во время проведения забастовки, **запрещается локаут**. Понятие «локаут» происходит от английского словосочетания *lock out* («запирать вовне»). В разных странах под локаутом понимается полная или частичная приостановка деятельности предприятия; приостановление трудовых договоров с работниками, непредоставление работникам работы; осуществление и тех и других действий.

Локаут относят к числу промышленных акций работодателей. К иным средствам защиты работодателей от промышленных акций работников («квазилокаутам») относится, в частности, наем работников для замены бастующих, который Комитет по свободе объединения МОТ считает серьезным нарушением свободы объединения. Другими мерами самозащиты работодателей при коллективных трудовых спорах являются накопление продукции, заключение субконтрактов с независимыми поставщиками продукции для выполнения собственных договорных обязательств. На практике встречаются такие действия, как предоставление дополнительных льгот и выплата денег работникам, которые не прекращают работу; составление черных списков профсоюзных активистов; создание неблагоприятных условий для деятельности членов профсоюза и профсоюзных активистов, насильственные действия. Подобные практики признаются недопустимыми Комитетом по свободе объединения, однако их бывает трудно доказать на практике и сложно защититься от них. Примеры использования подобных практик – не редкость во многих странах.

Законодательство России, Кыргызстана и Казахстана понимает локаут довольно узко: запрещается увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке. В Армении после принятия решения об объявлении забастовки и в ходе забастовки работодатель не имеет права препятствовать всем или отдельным работникам посещать свои рабочие места; отказываться от предоставления работы работникам; принимать новых работников, взамен участвующих в забастовке, кроме случаев, когда не обеспечиваются минимальные услуги (ст. 80 ТК Армении). В Беларуси нормы, запрещающие локаут, не установлены в законодательстве, и гарантии проявляются только через норму о том, что к дисциплинарной ответственности работники могут быть привлечены только за участие в незаконной забастовке (ст. 397 ТК Беларуси).

Ответственность работников за забастовку может наступить в случае участия в незаконной забастовке. Решение о признании забастовки незаконной принимается только в судебном порядке.

В России и Кыргызстане работники, приступившие к проведению забастовки или не прекратившие ее на следующий рабочий день после доведения до органа, возглавляющего забастовку, вступившего в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной либо об отсрочке или о приостановке забастовки, могут быть подвергнуты **дисциплинарному взысканию** за нарушение трудовой дисциплины (ч. 1 ст. 417 ТК России, ст. 444 ТК Кыргызстана). Таким образом, работники могут быть привлечены к ответственности вплоть до увольнения в случае, если вынесено решение суда о признании забастовки незаконной, об отсрочке или приостановлении забастовки; решение доведено до сведения органа, возглавляющего забастовку; работники приступили к проведению забастовки либо не прекратили ее на следующий день (календарный) после ознакомления с указанным решением. В Армении гарантия защиты в связи с участием в забастовке сформулирована еще более широко: работодатель не имеет права подвергать работников дисциплинарной ответственности за участие в забастовке после принятия решения о забастовке и в ходе забастовки (ст. 80 ТК Армении).

Напротив, в Беларуси и Казахстане работники могут быть привлечены к дисциплинарной и иной ответственности за участие в забастовке, признанной судом незаконной (ст. 397 ТК Беларуси, ст. 177 ТК Казахстана), при этом не установлено условий, касающихся прекращения или непрекращения работы после вынесения соответствующего судебного решения. Это является очень серьезным препятствием для участия работников в забастовках.

Помимо дисциплинарной ответственности работников, в некоторых странах существует возможность привлечения профсоюза к **материальной ответственности** за незаконную забастовку. В России и Кыргызстане представительный орган работников, объявивший и не прекративший забастовку после признания ее незаконной, обязан возместить убытки, причиненные работодателю незаконной забастовкой, за счет своих средств в размере, определенном судом (ч. 2 ст. 417 ТК России, ч. 2 ст. 444 ТК Кыргызстана). В Армении профсоюз, объявивший забастовку, возмещает убытки, причиненные забастовкой, в случае признания ее незаконной, вне связи с вопросом о ее своевременном прекращении (ст. 82 ТК Армении).

Забастовка прекращается в случае разрешения коллективного трудового спора путем урегулирования разногласий, в случае удовлетворения требований работников либо в случае принятия об этом решения представительным органом работников. Однако обязанность прекращения забастовки в этих случаях и некоторые требования к этому решению установлены только в Армении и Беларуси. Согласно ст. 81 ТК Армении

такое решение должно быть принято профсоюзом и оформлено в письменной форме, в нем должно быть указано время возобновления работы, а согласно ст. 394 ТК Республики Беларусь решение о прекращении забастовки принимается в таком же порядке, который установлен для предъявления требований по коллективному трудовому спору.

Контрольные вопросы (задания) по разделу VI

1. Дайте определение трудового спора. Закреплено ли данное определение (определения) в законодательстве государств – членов ЕАЭС? Какие виды трудовых споров выделяют в государствах – членах ЕАЭС?
2. Что является предметом трудового спора?
3. Какими органами разрешаются индивидуальные трудовые споры в государствах – членах ЕАЭС?
4. Каков порядок разрешения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам (согласительных комиссиях) в государствах – членах ЕАЭС?
5. В чем заключаются особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах государств – членов ЕАЭС?
6. Как возникает коллективный трудовой спор в государствах – членах ЕАЭС? Кто и в каком порядке имеет право выдвигать требования по коллективному трудовому спору?
7. В каких органах и с использованием каких процедур разрешаются коллективные трудовые споры в государствах – членах ЕАЭС?
8. Какова роль судебных органов в коллективных трудовых спорах?
9. В каких случаях работники имеют право проводить забастовку в государствах – членах ЕАЭС?
10. В каких случаях и в каких формах ограничивается право на проведение забастовки в государствах – членах ЕАЭС?
11. Какие забастовки являются незаконными в государствах – членах ЕАЭС и каковы последствия признания забастовки незаконной?
12. Назовите отличия разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров в каждом государстве – члене ЕАЭС.

Рекомендуемая литература по разделу VI

1. *Авдей А. Г.* и др. Трудовые споры и их урегулирование: учеб-метод. пособие / под ред. У. Хелльмана и др. Минск, 2015.
2. *Горохов Б. А.* Трудовые споры: чему не учат студентов. М.: Проспект, 2011.
3. *Гущин И. В.* и др. Трудовое процессуально-процедурное право: курс лекций / под ред. И. В. Гущина. Минск, 2008.
4. *Клещенок Т. Л., Молчан О. Л., Томашевский К. Л.* и др. Трудовые споры: практич. пособие. Минск, 2011.
5. Комментарий к Трудовому кодексу Кыргызской Республики / под ред. К. С. Раманкулова. Бишкек, 2011.

6. *Куренной А. М.* Правовое регулирование коллективных трудовых споров: науч.-практ. пособие. М., 2010.
7. *Лютов Н. Л.* Коллективные трудовые споры. Сравнительно-правовой анализ. М.: Проспект, 2007.
8. *Нургалиева Е. Н., Ермагамбетова Ж. Б.* Индивидуальные трудовые споры. Алматы, 2004.
9. *Передерин С. В.* и др. Трудовое процедурно-процессуальное право: учеб. пособие / под ред. В. Н. Скобелкина. Воронеж, 2002.
10. Трудовые споры: учеб. пособие / под ред. В. А. Сафонова, Е. Б. Хохлова. М., 2015.
11. *Федин В. В.* Трудовые споры: теория и практика: учеб.-практич. пособие для вузов. М., 2015.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Предисловие 3

Список сокращений 7

Раздел I
ЕВРАЗИЙСКОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО В КОНТЕКСТЕ СРАВНИТЕЛЬНОГО ПРАВОВЕДЕНИЯ И МЕЖДУНАРОДНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА. ИСТОЧНИКИ И ПРИНЦИПЫ ЕВРАЗИЙСКОГО ТРУДОВОГО ПРАВА

Глава 1. Сравнительное и евразийское трудовое право 8

§ 1. Сущность, назначение и методология сравнительного трудового права 8
§ 2. Международное трудовое право в условиях глобализации и регионализации. 26
§ 3. Евразийское трудовое право: исторические этапы и перспективы евразийской интеграции (евразийская региональная модель международно-правового регулирования труда). 32

Глава 2. Принципы и источники евразийского трудового права 44

§ 1. Принцип свободы движения рабочей силы 44
§ 2. Принципы трудового права государств – членов ЕАЭС: общее и особенное. 48
§ 3. Система надгосударственных органов ЕАЭС и принимаемые ими акты 53
§ 4. Международные договоры в сфере труда, заключенные между государствами – членами ЕАЭС. 60
§ 5. Технические регламенты и решения ЕЭК, их соотношение с национальным законодательством государств-членов. 68

Раздел II
ОСНОВЫ МИГРАЦИОННОГО ПРАВА ЕАЭС

Глава 1. Международно-правовое регулирование трудовой миграции 72
§ 1. Понятие и виды трудовой миграции 72
§ 2. Международные договоры ООН о трудовой миграции 76
§ 3. Международные договоры СНГ о трудовой миграции 78

Глава 2. Законодательная основа осуществления трудовой миграции в ЕАЭС и государствах – членах ЕАЭС 87
§ 1. Законодательная основа трудовой миграции в ЕАЭС и государствах – членах ЕАЭС: общая характеристика 87
§ 2. Законодательная основа осуществления трудовой миграции в Российской Федерации 93
§ 3. Законодательная основа осуществления трудовой миграции в Республике Беларусь 96
§ 4. Законодательная основа осуществления трудовой миграции в Республике Казахстан 100
§ 5. Законодательная основа осуществления трудовой миграции в Республике Армения 104
§ 6. Законодательная основа осуществления трудовой миграции в Кыргызской Республике 107
§ 7. Сотрудничество государств – членов ЕАЭС в сфере трудовой миграции 111

Глава 3. Трудовая деятельность трудящихся государств – членов ЕАЭС 118
§ 1. Категории трудящихся-мигрантов в ЕАЭС 118
§ 2. Трудовая деятельность трудящихся государств – членов ЕАЭС 122
§ 3. Права и обязанности трудящегося государства – члена ЕАЭС 125
§ 4. Коллизионные нормы, применимые к трудовым отношениям с трудящимися государств – членов ЕАЭС 130

Раздел III
СРАВНЕНИЕ ОБЩЕЙ ЧАСТИ ТРУДОВОГО ПРАВА ГОСУДАРСТВ – ЧЛЕНОВ ЕАЭС

Глава 1. Понятие и предмет трудового права Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России 136
§ 1. Общая характеристика трудового права 136
§ 2. Предмет трудового права 138

§ 3. Особенности метода современного трудового права 146

Глава 2. Системы трудового права и трудовых кодексов Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России 154

§ 1. Система трудового права 154
§ 2. Место трудового права в системе права и отграничение его от смежных отраслей 155

Глава 3. Национальные источники и понятийный аппарат трудового права государств – членов ЕАЭС 175

§ 1. Понятие и система источников трудового права 175
§ 2. Конституции 176
§ 3. Трудовые кодексы государств – членов ЕАЭС 179
§ 4. Некодифицированные законы 188
§ 5. Подзаконные нормативные правовые акты 191
§ 6. Соглашения и коллективные договоры 191
§ 7. Локальные нормативные акты 193
§ 8. Судебная практика как источник трудового права 193
§ 9. Некоторые особенности понятийного аппарата трудового права государств ЕАЭС 198

Раздел IV
КОЛЛЕКТИВНОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО ГОСУДАРСТВ – ЧЛЕНОВ ЕАЭС

Глава 1. Социальное партнерство в сфере труда в государствах – членах ЕАЭС 215

§ 1. Понятие и принципы социального партнерства в государствах – членах ЕАЭС 215
§ 2. Уровни, формы и органы социального партнерства в странах ЕАЭС 225
§ 3. Представительство интересов работников. Правовое положение профсоюзов. Непрофсоюзные представители работников 229
§ 4. Представительство интересов работодателей. Правовое положение объединений работодателей 233
§ 5. Роль государства и иных субъектов в реализации социального партнерства 238
§ 6. Участие работников в управлении организацией 242

Глава 2. Коллективные переговоры и коллективные договоры, соглашения в государствах – членах ЕАЭС 246

§ 1. Право на ведение коллективных переговоров в государствах – членах ЕАЭС 246

§ 2. Порядок заключения и изменения коллективного договора, соглашения в странах ЕАЭС 250

Раздел V
ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО ГОСУДАРСТВ – ЧЛЕНОВ ЕАЭС

Глава 1. Форма занятости. Политика обеспечения занятости в государствах – членах ЕАЭС 260

§ 1. Понятие занятости 261
§ 2. Формы занятости 263
§ 3. Политика обеспечения занятости в государствах – членах ЕАЭС 272

Глава 2. Трудовой договор по законодательству Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России. 278

§ 1. Понятие и содержание трудового договора 279
§ 2. Виды трудового договора 286
§ 3. Заключение трудового договора. Порядок приема на работу 300
§ 4. Изменение трудового договора. 309
§ 5. Прекращение трудового договора 319

Глава 3. Рабочее время и время отдыха в государствах – членах ЕАЭС 350

§ 1. Рабочее время в государствах – членах ЕАЭС 350
§ 2. Время отдыха в государствах – членах ЕАЭС 364

Глава 4. Заработная плата, гарантии и компенсации в государствах – членах ЕАЭС 379

§ 1. Правовое регулирование оплаты труда в государствах – членах ЕАЭС 379
§ 2. Правовое регулирование гарантий и компенсаций в государствах – членах ЕАЭС 391

Глава 5. Ответственность работника и работодателя по законодательству государств – членов ЕАЭС 394

§ 1. Понятие, принципы, основания и условия наступления материальной ответственности 394
§ 2. Материальная ответственность работодателя 396
§ 3. Материальная ответственность работника 398
§ 4. Порядок привлечения работника к материальной ответственности и взыскание ущерба 400

§ 5. Дисциплинарная ответственность: понятие, основание, виды 402
§ 6. Дисциплинарные взыскания и иные меры дисциплинарного воздействия 404
§ 7. Порядок применения дисциплинарных взысканий. 406

Глава 6. Регулирование охраны труда в государствах – членах ЕАЭС 409

§ 1. Понятие и принципы охраны труда 410
§ 2. Организация охраны труда. 414
§ 3. Полномочия работодателя и работников в области охраны труда 416
§ 4. Расследование и учет несчастных случаев на производстве. 419
§ 5. Особые правила охраны труда женщин, несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью. 420

Раздел VI
ПРОЦЕССУАЛЬНОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО ГОСУДАРСТВ – ЧЛЕНОВ ЕАЭС

Глава 1. Понятие и классификация трудовых споров 426

§ 1. Понятие и стороны трудовых споров 426
§ 2. Предмет трудового спора 431

Глава 2. Разрешение индивидуальных трудовых споров 439

§ 1. Общие правила рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров 439
§ 2. Разрешение индивидуальных трудовых споров КТС (согласительной комиссией) 445
§ 3. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде. 449
§ 4. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам 453

Глава 3. Процедуры разрешения коллективных трудовых споров 456

§ 1. Общие положения о процедурах разрешения коллективных трудовых споров. 456
§ 2. Возникновение коллективного трудового спора 457
§ 3. Процедуры разрешения коллективного трудового спора 460

Глава 4. Забастовки: понятие и правовое регулирование. 472

§ 1. Право на забастовку. 472
§ 2. Порядок проведения забастовки. 475
§ 3. Незаконная забастовка 483

Учебное издание

Волк Елена Анатольевна,
Герасимова Елена Сергеевна,
Головина Светлана Юрьевна и др.

ЕВРАЗИЙСКОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО

Учебник

Оригинал-макет подготовлен компанией ООО «Оригинал-макет»
www.o-maket.ru; тел.: (495) 726-18-84
Санитарно-эпидемиологическое заключение
№ 77.99.60.953.Д.004173.04.09 от 17.04.2009 г.
Подписано в печать 20.04.2017. Формат 60×90 $^{1}/_{16}$.
Печать офсетная. Печ. л. 31,0. Тираж 1000 экз. Заказ №

ООО «Проспект»
111020, г. Москва, ул. Боровая, д. 7, стр. 4.