

А.Н. ЧАШИН

**ПОСТАТЕЙНЫЙ
КОММЕНТАРИЙ
К ТРУДОВОМУ
КОДЕКСУ РФ**



МОСКВА
2018

УДК 342.7(094.4)

ББК 67.400.7

Ч-29

Уважаемые читатели,
если у вас в руках оказался бракованный экземпляр
либо возникли иные претензии к издателю,
просим вас обращаться на горячую линию
411-68-99 к ответственному редактору.

Чашин, Александр Николаевич.

Ч-29 Постатейный комментарий к Трудовому кодексу РФ / А.Н. Чашин. — Москва : Эксмо, 2018. — 784 с. — (Актуальное законодательство).

ISBN 978-5-04-194024-9

В книге представлен системный анализ статей ТК РФ научно-практического характера с использованием материалов судебной практики — в первую очередь новых постановлений Пленума Верховного Суда РФ, а также положений других отраслей права. Комментарии сопровождаются таблицами, схемами и авторскими определениями.

Учтены последние поправки, внесенные в ТК РФ, а также в федеральные законы и иные нормативные акты, регулирующие социально-трудовые отношения.

Комментарий предназначен для судей, прокуроров, юрисконсультов, а также для студентов и преподавателей высших и средних специальных учебных заведений. Кроме того, издание будет полезно для руководителей и работников кадровых служб, бухгалтеров, предпринимателей, а также для всех, кто интересуется трудовым законодательством.

УДК 342.7(094.4)
ББК 67.400.7

ISBN 978-5-04-194024-9

© Чашин А.Н., текст, 2018

© Оформление. ООО «Издательство «Эксмо», 2018

Введение

Предлагаемая читателю книга представляет собой постатейный научно-практический комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ.

Каждая статья комментируемого кодекса сопровождается авторским комментарием, носящим, в зависимости от логики рассмотрения нормативных положений, практический (прикладной), научный либо смешанный — научно-практический характер. Комментируя положения действующего национального трудового законодательства, автор, опираясь на достижения современной юридической науки и собственный многолетний опыт правозащитной (адвокатской) практики, акцентирует внимание читателя на проблемных местах, недостатках использованной в законотворческом процессе юридической техники, а также дает рекомендации по эффективному применению и использованию соответствующих нормативных предписаний.

В необходимых местах автором даются рекомендации к расширительному, ограничительному либо буквальному толкованию тех или иных положений кодекса, требующих профессиональной интерпретации в правоприменительном процессе. Комментарии вобрали в себя в достаточном и оправданном объеме положения судебной практики, сформированной отечественными судами: это в первую очередь постановления Пленума Верховного Суда РФ, носящие настоятельно-рекомендательный, хотя и не строго обязательный характер. Кроме того, автором по возможности принимались во внимание положения иных отраслей права: гражданского, семейного, уголовного, административного и т.п.

Издание предназначено для:

- судей, прокуроров, юрисконсультов, руководителей юридических служб и департаментов, сотрудников кадровых подразделений организаций и предприятий всех организационно-правовых форм и форм собственности, специализирующихся в сфере трудового права;
- студентов, курсантов и слушателей высших и средних специальных учебных заведений юридического профиля всех уровней подготовки (бакалавриат, магистратура, специалитет), преподавателей, аспирантов, докторантов, а также может быть интересно для всех, кто интересуется особенностями отечественного трудового права.

Нормативный материал дается по состоянию на 3 августа 2018 г., а текст Трудового кодекса прокомментирован в редакции, вступающей в действие с 1 января 2019 г.

ЧАСТЬ ПЕРВАЯ

Раздел I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Глава 1 ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Статья 1. Цели и задачи трудового законодательства

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

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

организации труда и управлению трудом;

трудоустройству у данного работодателя;

подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя;

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

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

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

материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;

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

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

разрешению трудовых споров;

обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

² Смирнов Д. А. Указ. соч. — С. 42.

³ Там же.

⁴ Там же. — С. 45.

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

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

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

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

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

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются:

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

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

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

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

равенство прав и возможностей работников;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

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

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

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

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

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

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