

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОММЕНТАРИИ  
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РФ



А.Б. БОРИСОВ

# КОММЕНТАРИЙ К ТРУДОВОМУ КОДЕКСУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

(ПОСТАТЕЙНЫЙ)

С ПРАКТИЧЕСКИМИ РАЗЪЯСНЕНИЯМИ  
ОФИЦИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ  
И ПОСТАТЕЙНЫМИ МАТЕРИАЛАМИ



**10**<sup>-е</sup>  
издание

**Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации.** Постатейный. С практическими разъяснениями официальных органов и постатейными материалами. Действующая редакция 2014 г. Десятое издание, переработанное и дополненное. СЕРИЯ «ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОММЕНТАРИИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ».

Автор комментариев и составитель А.Б. Борисов. – М.: Книжный мир, 2014 – 736 с.

**ISBN 978-5-8041-0704-9**

Предлагаем Вашему вниманию **10-е издание**, переработанное и дополненное с учетом вновь принятых федеральных законов, призванных регламентировать отношения в области трудового законодательства, которое наиболее полно освещает подходы к практическому применению положений основного нормативного акта трудового законодательства Российской Федерации – Трудового кодекса.

Представлен полный текст новой редакции первой, второй, третьей, четвертой, пятой и шестой частей Трудового кодекса Российской Федерации, **действующей в 2014 году**, с подробными постатейными комментариями. Комментарии носят практический характер, содержат разъяснения официальных органов, рассматривают наиболее сложные вопросы, включают ссылки на другие законы и нормативные акты, так или иначе связанные с комментируемыми статьями Кодекса.

Нормы Трудового кодекса РФ затрагивают как многочисленные сферы профессиональной деятельности граждан, так и разнообразные области профессиональной деятельности должностных лиц.

Для широкого круга читателей: директоров, юристов, руководителей и сотрудников кадровых служб, судей, работников органов юстиции и правоохранительных органов, нотариусов, адвокатов, преподавателей, аспирантов и студентов юридических ВУЗов.

ЗАО «Книжный мир».  
Тел.: (495) 720-62-02  
[www.kmbook.ru](http://www.kmbook.ru)

**ISBN 978-5-8041-0704-9**

© А.Б. Борисов, 2014 г.  
© Книжный мир, 2014 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:

- организации труда и управлению трудом;
- трудоустройству у данного 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 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;

- разрешению трудовых споров;
- обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

#### **КОММЕНТАРИЙ**

---

В соответствии с ч. 2 ст. 7 Конституции РФ в Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты.

Статья 1 определяет границы применения Трудового кодекса РФ. В соответствии с ее положениями Кодекс регулирует только трудовые отношения. Это немаловажно, т.к. нередко для оформления трудовых отношений используются гражданско-правовые договоры, регулирование отношений сторон которых осуществляется гражданским законодательством. Следует отметить, что подход гражданского и трудового законодательства к большому кругу вопросов значительно различается. В частности, это относится к определению меры ответственности в случае нанесения убытков.

Кодекс регулирует отношения между участниками процесса трудовой деятельности. Трудовая деятельность подразумевает использование какой-либо организационно-правовой формы собственности (государственные предприятия, товарищества, кооперативы, индивидуальные предприниматели и т.п.) и выделение имущества, на базе которого и применяется труд.

Однако, если гражданин занимается индивидуальной трудовой деятельностью и самостоятельно определяет ее вид, режим, способы и т.п., то его труд не подпадает под действие норм трудового права.

К сожалению, ТК не дает нормативного определения понятию “работник”. В соответствии с контекстом можно дать следующее определение: “работник — это лицо наемного труда, либо работающий участник акционерного общества, товарищества, производственного кооператива и т.п.

При этом не имеет значения, на предприятии какой отрасли и формы собственности трудится гражданин. В соответствии со статьей 1 трудовое законодательство в равной степени охраняет интересы как работников, так и работодателей. Трудовые отношения наемных работников и работодателей независимо оттого, где они возникают, находятся под защитой государства, и одной из форм такой защиты является трудовое законодательство.

Следует иметь в виду, что труд некоторых категорий граждан (военнослужащих, сотрудников МВД, ФСБ и некоторых других военизированных формирований) регулируется не Трудовым кодексом, а другими нормативно-правовыми актами, в том числе ведомственными. Также в соответствии со ст. 73 Федерального закона РФ от 27.07.2004 N 79-ФЗ “О государственной гражданской службе Российской Федерации” федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, применяются к отношениям, связанным с гражданской службой, в части, не урегулированной настоящим Федеральным законом.

ТК регулирует трудовые отношения всех граждан, работающих по трудовому договору (контракту) на любых предприятиях, в учреждениях, организациях, независимо от их форм собственности и организационно-правовых форм. В том числе регулируются трудовые отношения работников, являющихся акционерами, участниками хозяйственных товариществ и обществ, с которыми они заключили трудовой договор (контракт), с учетом особенностей регулирования труда таких лиц, предусмотренных законами об этих товариществах и обществах.



## **СТАТЬЯ 2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ИНЫХ НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫХ С НИМИ ОТНОШЕНИЙ**

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

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

**запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;**

**защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;**

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

**равенство прав и возможностей работников;**

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

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

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

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;

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

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

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

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

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

обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

## КОММЕНТАРИЙ

---

Статья 2 ТК устанавливает основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

В соответствии со ст. 37 Конституции Российской Федерации труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Принудительный труд запрещен. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы. Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Принцип свободы труда, выраженный в статье 37 Конституции РФ, соответствует статье 23 Всеобщей декларации прав человека. В соответствии с ним статья 2 ТК провозглашает право на труд и свободу его выбора. Каждый человек имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род занятий и профессию.

Экономический рост имеет важнейшее значение, но недостаточен для обеспечения равенства, социального прогресса и искоренения бедности. Необходимо, чтобы экономическая политика и социальная политика взаимно усиливали друг друга, создавая условия для широкомасштабного и устойчивого развития. Для усиления связей между социальным прогрессом и экономическим ростом особое значение и смысл имеет га-

рантия соблюдения основополагающих принципов и прав в сфере труда, так как она позволяет заинтересованным лицам свободно и на равных условиях требовать своей справедливой доли в богатстве, созданию которого они помогали, а также дает им возможность полностью реализовать свой человеческий потенциал.

Согласно Декларации Международной Организации Труда от 18 июня 1998 года «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» все государства – члены, даже если они не ратифицировали Устав и Филадельфийскую декларацию, имеют обязательство, вытекающее из самого факта их членства в Организации, соблюдать, содействовать применению и претворять в жизнь добросовестно в соответствии с Уставом принципы, касающиеся основополагающих прав, которые являются предметом этих Конвенций, а именно:

а) свободу объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров;

б) упразднение всех форм принудительного или обязательного труда;

с) действительное запрещение детского труда; и

д) недопущение дискриминации в области труда и занятий.

Также в названной Декларации подчеркивается, что трудовые нормы не должны использоваться в торгово – протекционистских целях.

О понятии “принудительный труд” – см. комментарий к ст. 4 ТК.



### СТАТЬЯ 3. ЗАПРЕЩЕНИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ В СФЕРЕ ТРУДА

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

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

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

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

#### КОММЕНТАРИЙ

Статья 3 ТК устанавливает запрет на любую дискриминацию в сфере труда.

В соответствии со ст. 19 Конституции Российской Федерации все равны перед законом и судом. Государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств. Запрещаются любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности. Мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации.

Ч. 3 комментируемой статьи конкретизирует понятие дискриминации в сфере труда, устанавливая возможность установления различий, исключений, предпочтений, а также ограничения прав работников в связи со спецификой того или иного вида труда. Однако указанные предпочтения или ограничения могут быть установлены только федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите (что тоже отражается в федеральном законодательстве).

Ч. 4 комментируемой статьи устанавливает право Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

В соответствии со ст.ст. 45 и 46 Конституции РФ государственная защита прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации гарантируется. Каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод.

При определении размеров компенсации морального вреда суд принимает во внимание степень вины нарушителя и иные заслуживающие внимания обстоятельства. Суд должен также учитывать степень физических и нравственных страданий, связанных с индивидуальными особенностями лица, которому причинен вред.

В соответствии со ст. 1064 ГК РФ вред, причиненный личности или имуществу гражданина, подлежит возмещению в полном объеме лицом, причинившим вред.

Законом обязанность возмещения вреда может быть возложена на лицо, не являющееся причинителем вреда.

Законом или договором может быть установлена обязанность причинителя вреда выплатить потерпевшим компенсацию сверх возмещения вреда.

Лицо, причинившее вред, освобождается от возмещения вреда, если докажет, что вред причинен не по его вине. Законом может быть предусмотрено возмещение вреда и при отсутствии вины причинителя вреда.

Вред, причиненный правомерными действиями, подлежит возмещению в случаях, предусмотренных законом.

В возмещении вреда может быть отказано, если вред причинен по просьбе или с согласия потерпевшего, а действия причинителя вреда не нарушают нравственные принципы общества.

Согласно ст. 1083 ГК вред, возникший вследствие умысла потерпевшего, возмещению не подлежит.

Если грубая неосторожность самого потерпевшего содействовала возникновению или увеличению вреда, в зависимости от степени вины потерпевшего и причинителя вреда размер возмещения должен быть уменьшен.

При грубой неосторожности потерпевшего и отсутствии вины причинителя вреда в случаях, когда его ответственность наступает независимо от вины, размер возмещения должен быть уменьшен или в возмещении вреда может быть отказано, если законом не предусмотрено иное. При причинении вреда жизни или здоровью гражданина отказ в возмещении вреда не допускается.

Вина потерпевшего не учитывается при возмещении дополнительных расходов (пункт 1 статьи 1085 ГК), при возмещении вреда в связи со смертью кормильца (статья 1089 ГК), а также при возмещении расходов на погребение (статья 1094 ГК).

Суд может уменьшить размер возмещения вреда, причиненного гражданином, с учетом его имущественного положения, за исключением случаев, когда вред причинен действиями, совершенными умышленно.

В соответствии с п. 3 ст. 1099 ГК компенсация морального вреда осуществляется независимо от подлежащего возмещению имущественного вреда.

Если гражданину причинен моральный вред (физические или нравственные страдания) действиями, нарушающими его личные неимущественные права либо посягающими на принадлежащие гражданину другие нематериальные блага, а также в других случаях, предусмотренных законом, суд может возложить на нарушителя обязанность денежной компенсации указанного вреда (ст. 151 ГК).

## СТАТЬЯ 4. ЗАПРЕЩЕНИЕ ПРИНУДИТЕЛЬНОГО ТРУДА

**Принудительный труд запрещен.**

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

**в целях поддержания трудовой дисциплины;**

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

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

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

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

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

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

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

**Для целей настоящего Кодекса принудительный труд не включает в себя:**

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

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

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

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

### *КОММЕНТАРИЙ*

---

Статья 3 ТК закрепляет запрет принудительного труда, установленный п. 2 статьи 37 Конституции Российской Федерации:

В соответствии со ст. 4 Конвенции «О защите прав человека и основных свобод» от 4 ноября 1950 года никто не должен содержаться в рабстве или подневольном состоянии. Никто не должен привлекаться к принудительному или обязательному труду. Для целей названной статьи термин «принудительный или обязательный труд» не включает в себя:

а) всякую работу, которую обычно должно выполнять лицо, находящееся в заключении согласно положениям статьи 5 Конвенции или условно освобожденное от такого заключения;

б) всякую службу военного характера, а в тех странах, в которых правомерным признается отказ от военной службы на основании убеждений, службу, назначенную вместо обязательной военной службы;



с) всякую службу, обязательную в случае чрезвычайного положения или бедствия, угрожающего жизни или благополучию населения;

д) всякую работу или службу, являющуюся частью обычных гражданских обязанностей.

Понятие “принудительный труд” раскрывается в ч. 2 комментируемой статьи. Это выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия).

Согласно статье 4 Конвенции МОТ в отношении принудительного или обязательного труда (1930 г.), принудительный или обязательный труд означает всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания и для которого это лицо предложило добровольно свои услуги.

В то же время понятие “принудительный или обязательный труд” не включает в себя:

а) всякую работу или службу, выполняемую в силу законов об обязательной военной службе и применяемую для работ чисто военного характера;

б) всякую работу или службу, являющуюся частью обычных гражданских обязанностей граждан полностью самоуправляющегося государства;

в) всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица вследствие приговора, вынесенного решением судебного органа, при условии, что эта работа или служба будет производиться под надзором и контролем государственных властей и что указанное лицо не будет уступлено или передано в распоряжение частных лиц, компаний или обществ;

г) всякую работу или службу, требуемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случаях войны или стихийного бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии, нашествия вредных животных, насекомых или паразитов, растений), и вообще обстоятельств, ставящих под угрозу или могущих поставить под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

д) мелкие работы общественного характера, выполняемые для пользы коллектива его членами, и эти работы могут считаться обычными гражданскими обязанностями членов коллектива при условии, что само население или его непосредственные представители имеют право высказывать свое мнение относительно целесообразности этих работ.

В соответствии со ст. 1 Конвенции МОТ № 105 «Об упразднении принудительного труда» (1957 г.) каждый Член Международной Организации Труда, ратифицирующий настоящую Конвенцию, обязуется упразднить принудительный или обязательный труд и не прибегать к какой-либо его форме:

а) в качестве средства политического воздействия или воспитания или в качестве меры наказания за наличие или за выражение политических взглядов или идеологические убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;

б) в качестве метода мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;

с) в качестве средства поддержания трудовой дисциплины;

д) в качестве средства наказания за участие в забастовках;

е) в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной и национальной принадлежности или вероисповедания.



## **СТАТЬЯ 5. ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО И ИНЫЕ АКТЫ, СОДЕРЖАЩИЕ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА**

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

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

иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

- указами Президента Российской Федерации;
- постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;
- нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;
- нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## КОММЕНТАРИЙ

---

Статья 5 ТК устанавливает перечень нормативных актов, составляющих законодательство о труде. При этом основополагающим актом трудового законодательства является Трудовой кодекс РФ. Однако огромное количество существующих нормативных актов различного уровня, также регулирующих трудовые отношения, зачастую приводит к возникновению противоречий норм одного законодательного акта нормам другого.

Определять приоритет одного нормативного акта над другим следует в соответствии с положениями статьи 76 Конституции РФ, согласно которой:

- По предметам ведения Российской Федерации принимаются федеральные конституционные законы и федеральные законы, имеющие прямое действие на всей территории России.
- По предметам совместного ведения Российской Федерации и субъектов РФ издаются федеральные законы и принимаемые в соответствии с ними законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации.

• Федеральные законы не могут противоречить федеральным конституционным законам.

• Вне пределов ведения Российской Федерации, совместного ведения Российской Федерации и субъектов РФ республики, края, области, города федерального значения, автономная область и автономные округа осуществляют собственное правовое регулирование, включая принятие законов и иных нормативных правовых актов.

• Законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ не могут противоречить федеральным законам, принятым в соответствии с частями первой и второй настоящей статьи. В случае противоречия между федеральным законом и иным актом, изданным в Российской Федерации, действует федеральный закон.

• В случае противоречия между федеральным законом и нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации, изданным в соответствии с частью четвертой настоящей статьи, действует нормативный правовой акт субъекта РФ.

Таким образом, устанавливается приоритет международного законодательства над российским и федеральным – над законодательством субъектов федерации.

Международное законодательство о труде – это, прежде всего, конвенции Международной организации труда (МОТ) (см. комментарий ук ст. 10 ТК).

Согласно п. 9 Постановления Пленума Верховного суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» при рассмотрении трудовых дел суду следует учитывать, что в силу частей 1 и 4 статьи 15, статьи 120 Конституции РФ, статьи 5 ТК РФ, части 1 статьи 11 ГПК РФ суд обязан разрешать дела на основании Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, других федеральных законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также на основании общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации, являющихся составной частью ее правовой системы.

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

## **СТАТЬЯ 6. РАЗГРАНИЧЕНИЕ ПОЛНОМОЧИЙ МЕЖДУ ФЕДЕРАЛЬНЫМИ ОРГАНАМИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ И ОРГАНАМИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ СУБЪЕКТОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ИНЫХ НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫХ С НИМИ ОТНОШЕНИЙ**

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

основные направления государственной политики в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

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

обеспечиваемый государством уровень трудовых прав, свобод и гарантий работникам (включая дополнительные гарантии отдельным категориям работников);  
порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров;

основы социального партнерства, порядок ведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективных договоров и соглашений;  
порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;  
порядок осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;  
порядок расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;  
систему и порядок проведения специальной оценки условий труда и государственной экспертизы условий труда, организацию контроля качества проведения специальной оценки условий труда;  
порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора, в том числе порядок возмещения вреда жизни и здоровью работника, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей;  
виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения;  
систему государственной статистической отчетности по вопросам труда и охраны труда;  
особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников.

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

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

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

## КОММЕНТАРИЙ

---

Статья 6 ТК разграничивает полномочия между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

В соответствии с п. «к» ст. 72 Конституции Российской Федерации трудовое законодательство находится в совместном ведении Российской Федерации и субъектов Российской Федерации.

Согласно п. 2 ст. 76 Конституции РФ по предметам совместного ведения Российской Федерации и субъектов Российской Федерации издаются федеральные законы и принимаемые в соответствии с ними законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации.

Таким образом, помимо законов Российской Федерации и субъектов Российской Федерации трудовые отношения регулируются системой подзаконных актов. Это

подзаконные акты Российской Федерации: указы Президента РФ, постановления Правительства РФ; нормативно-правовые акты, издаваемые в пределах своей компетенции министерствами и ведомствами; подзаконные акты субъектов РФ, местных органов самоуправления; подзаконные акты организаций (так называемые локальные нормативно-правовые акты).

В подзаконных актах дается более подробное, чем в законах, толкование отдельных положений, разъясняется, в каких случаях применяются эти положения. Для того чтобы принятые законы толковались и применялись одинаково, на всей территории России издаются специальные приказы (инструкции) министерства труда РФ, в которых устанавливается точный порядок применения закона в подведомственных ему учреждениях и дается толкование закона, обязательное для всех органов, подпадающих под действие закона.

Кроме всех вышеперечисленных нормативных актов, существуют различные соглашения: генеральные, отраслевые (тарифные), специальные (региональные), коллективные договоры и трудовые договоры (контракты).

Любой нормативный акт, затрагивающий права, свободы и обязанности человека и гражданина, может применяться лишь при условии его официального опубликования и доведения до всеобщего сведения.

Важная гарантия трудовых прав работников закреплена в ч. 4 комментируемой статьи: если закон или иной нормативный правовой акт субъекта Российской Федерации, содержащий нормы трудового права, противоречит Трудовому кодексу или иным федеральным законам либо снижает уровень трудовых прав и гарантий работникам, установленный ТК или иными федеральными законами, применяется Кодекс или иной федеральный закон.

Следует особо отметить значение государственной системы стандартов в трудовом праве. Государственный Комитет стандартов устанавливает обязательные к исполнению нормы и правила, обеспечивающие безопасные условия труда и охраны здоровья рабочих и служащих. Несоблюдение этих требований влечет за собой административную, а в некоторых случаях даже уголовную ответственность.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 25 апреля 2003 г. № 244 утверждено Положение о проведении государственной экспертизы условий труда в Российской Федерации, устанавливающее порядок проведения в Российской Федерации государственной экспертизы условий труда, осуществляемой Министерством труда и социального развития Российской Федерации и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, ведающими вопросами охраны труда, в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

## СТАТЬЯ 7. УТРАТИЛА СИЛУ

## СТАТЬЯ 8. ЛОКАЛЬНЫЕ НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ, СОДЕРЖАЩИЕ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

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

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

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

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

## КОММЕНТАРИЙ

---

Статья 8 ТК устанавливает наиболее общие правила относительно локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

На конкретных предприятиях, в учреждениях трудовая деятельность в основном регулируется административно, путем издания приказов, распоряжений, указаний. Разрабатываемые в отдельных трудовых коллективах нормативные акты называются *локальными (местными)*.

Локальные нормативные акты в ряде случаев принимаются администрацией предприятия совместно с профсоюзным органом, а некоторые нормативные положения принимаются собранием трудового коллектива. Они регулируют довольно ограниченный круг вопросов: положение о премировании, выплату вознаграждения по итогам работы за год, графики отпусков, продолжительность дополнительных отпусков, установление за счет собственных средств предприятия дополнительных трудовых и социально-бытовых льгот.

Во внутренней деятельности предприятия локальные нормативные акты обязательны для всех подразделений, управлений, отделов, служб, производств и всех должностных лиц; они в равной степени распространяются как на администрацию, так и на любых работников предприятия. Невыполнение требований локальных нормативных актов может повлечь за собой дисциплинарную ответственность.

Локальные нормативные акты должны учитываться при регулировании взаимоотношений предприятия с государственными органами управления, иными органами и организациями, которые не имеют права вмешиваться в сферу внутреннего самоуправления предприятия.

Согласно ч. 4 комментируемой статьи нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. Также не подлежат применению локальные нормативные акты, если обнаружены нарушения установленного порядка их принятия.

Любой работник предприятия вправе обратиться в суд, если локальными нормативными актами:

- нарушены его права и свободы как гражданина;
- созданы препятствия осуществлению его прав и свобод;

на него незаконно возложена какая-либо обязанность или он незаконно привлечен к какой-либо ответственности

В соответствии с п. 2 статьи 69 Федерального закона от 26 декабря 1995 года № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» к компетенции исполнительного органа общества относятся все вопросы руководства текущей деятельностью общества, за исключением вопросов, отнесенных к компетенции общего собрания акционеров или совета директоров (наблюдательного совета) общества. Единоличный исполнительный орган общества (директор, генеральный директор) без доверенности действует от имени об-

щества, в том числе представляет его интересы, совершает сделки от имени общества, утверждает штаты, издает приказы и дает указания, обязательные для исполнения всеми работниками общества.

Согласно п. 1 статьи 21 Федерального закона от 14 ноября 2002 года № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» руководитель унитарного предприятия (директор, генеральный директор) является единоличным исполнительным органом унитарного предприятия. Руководитель унитарного предприятия назначается собственником имущества унитарного предприятия. Руководитель унитарного предприятия подотчетен собственнику имущества унитарного предприятия.

Руководитель унитарного предприятия действует от имени унитарного предприятия без доверенности, в том числе представляет его интересы, совершает в установленном порядке сделки от имени унитарного предприятия, утверждает структуру и штаты унитарного предприятия, осуществляет прием на работу работников такого предприятия, заключает с ними, изменяет и прекращает трудовые договоры, издает приказы, выдает доверенности в порядке, установленном законодательством.

Руководитель унитарного предприятия организует выполнение решений собственника имущества унитарного предприятия.

## **СТАТЬЯ 9. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ИНЫХ НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫХ С НИМИ ОТНОШЕНИЙ В ДОГОВОРНОМ ПОРЯДКЕ**

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

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

### *КОММЕНТАРИЙ*

---

Поскольку трудовые отношения между работодателем и работником имеют договорный характер (трудовой договор (контракт), коллективный договор, соглашение о труде), статья 9 ТК рассматривает именно договорные аспекты трудовых отношений.

Понятие “договоры о труде” включает в себя все договоры, заключаемые работодателем с отдельными работниками и трудовым коллективом.

В соответствии с ч. 2 комментируемой статьи, условия договоров о труде, ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством о труде, являются недействительными.

Законодательством о труде, служащим базой сравнения с условиями договоров о труде, являются нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые отношения.

Следует обратить внимание на то, что недействительными признаются не целые договоры, а только те их условия, которые ухудшают положения работников. Сами же договоры, содержащие такие условия, действуют в части, не противоречащей трудовому законодательству.

При этом условия, ухудшающие положение работников, не всегда могут быть признаны недействительными, поскольку в некоторых случаях они уже реализованы, например, при приеме на работу лиц моложе 14 лет, установлении режима рабочего времени с превышением норм трудового законодательства и т.п. Если работники уже отработали некоторый срок с соблюдением незаконных условий, то признание этих условий недействительными с самого начала будет противоречить принципу возмездности труда, т.к. их труд не будет подлежать оплате.

В связи с вышеизложенным, признание недействительными трудовых договоров (контрактов) в целом и их отдельных условий должно рассматриваться с учетом конкретных обстоятельств.

Соглашение о труде также является разновидностью договоров о труде. Соглашения – это обязательства по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников. Поэтому все соглашения о труде, заключаемые на федеральном уровне, также не должны ухудшать положение работников по сравнению с нормами, установленными законодательством о труде. В случае принятия подобного соглашения, ухудшающего положение работников, оно будет недействительным в соответствии со статьей 9 ТК.

Таким образом, комментируемая статья (хотя и в неявной форме) закрепляет за работодателем право устанавливать для работников дополнительные трудовые и социально-бытовые льготы. При установлении льгот, однако, должны учитываться положения ст. 3 тк о запрещении дискриминации в сфере труда (см. статью и комментарий к ней).

Следует иметь в виду, что льготы могут быть установлены как для отдельных работников, так и для определенных категорий работников.



## **СТАТЬЯ 10. ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО, ИНЫЕ АКТЫ, СОДЕРЖАЩИЕ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА, И НОРМЫ МЕЖДУНАРОДНОГО ПРАВА**

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

**Если международным договором Российской Федерации установлены другие правила, чем предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, применяются правила международного договора.**

### *КОММЕНТАРИЙ*

---

Статья 10 ТК устанавливает соотношение норм внутреннего трудового права РФ и норм международного права.

В соответствии с п. 4 ст. 15 Конституции Российской Федерации общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора.

Таким образом, устанавливается приоритет международного законодательства над российским. Международное законодательство о труде — это, прежде всего, конвенции Международной организации труда (МОТ). На территории России действуют следующие конвенции МОТ:

- Конвенция 1921 года № 11 «О праве на организацию и объединение в сельском хозяйстве»
- Конвенция 1921 года № 13 «Об использовании свинцовых белил в малярном деле»
- Конвенция 1921 года № 14 «О еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях»
- Конвенция 1921 года № 16 «Об обязательном медицинском освидетельствовании детей и подростков, занятых на борту судов»
- Конвенция 1926 года № 23 «О репатриации моряков»
- Конвенция 1929 года № 27 «Об указании веса тяжелых грузов, перевозимых на судах»



- Конвенция 1930 года № 29 «О принудительном или обязательном труде»
- Конвенция (пересмотренная) 1932 года № 32 «О защите от несчастных случаев трудящихся, занятых на погрузке или разгрузке судов»
- Конвенция 1935 года № 45 «О применении труда женщин на подземных работах в шахтах»
- Конвенция 1935 года № 47 «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю»
- Конвенция 1936 года № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»
- Конвенция 1946 года № 69 «О выдаче судовым поварам свидетельств о квалификации»
- Конвенция 1946 года № 73 «О медицинском освидетельствовании моряков»
- Конвенция 1946 года № 77 «О медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду в промышленности»
- Конвенция 1946 года № 78 «О медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду на непромышленных работах»
- Конвенция 1946 года № 79 «Об ограничении ночного труда детей и подростков на непромышленных работах»
- Конвенция 1947 года № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле»
- Конвенция 1948 года № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию»
- Конвенция (пересмотренная) 1948 № 90 года «О ночном труде подростков в промышленности»
- Конвенция (пересмотренная) 1949 года № 92 «О помещениях для экипажа на борту судов»
- Конвенция 1949 года № 95 «Относительно защиты заработной платы»
- Конвенция 1949 года № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров»
- Конвенция 1951 года № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности»
- Конвенция (пересмотренная) 1952 года № 103 «Об охране материнства»
- Конвенция 1957 года № 105 «Об упразднении принудительного труда»
- Конвенция 1957 года № 106 «О еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях»
- Конвенция 1958 года № 108 «О национальных удостоверениях личности моряков»
- Конвенция 1958 года № 111 «О дискриминации в области труда и занятости»
- Конвенция 1959 года № 113 «О медицинском осмотре моряков»
- Конвенция 1960 года № 115 «О защите трудящихся от ионизирующей радиации»
- Конвенция 1961 года № 116 «О частичном пересмотре конвенций»
- Конвенция 1963 года № 119 «О снабжении машин защитными приспособлениями»
- Конвенция 1964 года № 120 «О гигиене в торговле и учреждениях»
- Конвенция 1964 года № 122 «О политике в области занятости»
- Конвенция 1965 года № 124 «О медицинском освидетельствовании молодых людей с целью определения их пригодности к труду на подземных работах в шахтах и рудниках»
- Конвенция 1966 года № 126 «О помещениях для экипажа на борту рыболовецких судов»
- Конвенция 1970 года № 133 «О помещениях для экипажа на борту судов (дополнительные положения)»
- Конвенция 1970 года № 134 «О предупреждении производственных несчастных случаев среди моряков»
- Конвенция 1973 года № 137 «О социальных последствиях новых методов обработки грузов в портах»
- Конвенция 1973 года № 138 «О минимальном возрасте»
- Конвенция 1975 года № 142 «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов»
- Конвенция 1976 года № 147 «О минимальных нормах на торговых судах»

- Конвенция 1977 года № 148 «О защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах»
- Конвенция 1977 года № 149 «О занятости и условиях труда и жизни сестринского персонала»
- Конвенция 1978 года № 150 «О регулировании вопросов труда»
- Конвенция 1979 года № 152 «О технике безопасности и гигиене труда на портовых работах»
- Конвенция 1981 года № 155 «О безопасности и гигиене труда»
- Конвенция 1981 года № 156 «О трудящихся с семейными обязанностями»
- Конвенция 1983 года № 159 «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов»
- Конвенция 1985 года № 160 «О статистике труда»
- Конвенция 1986 года № 162 «Об охране труда при использовании асбеста»
- Конвенция 1987 года № 163 «О социально-бытовом обслуживании моряков в море и порту»
- Конвенция 1996 года № 179 «О найме и трудоустройстве моряков»
- Конвенция 1999 года № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда»

Также к международному законодательству о труде относятся международные договоры РФ, например, 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»; соглашение о трудовой деятельности и социальной защите граждан Российской Федерации и Украины, работающих за пределами границ своих государств (1993 г.); соглашение о трудовой деятельности и социальной защите граждан Российской Федерации и Республики Молдова, работающих за пределами своих государств (1993 г.); соглашение о принципах направления и приема китайских граждан на работу на предприятиях, в объединениях и организациях России (1992 г.); действуют и другие подобные договоры и соглашения, подписанные с зарубежными государствами.



## **СТАТЬЯ 11. ДЕЙСТВИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ИНЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА**

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

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

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

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

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

и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено федеральным законом или международным договором Российской Федерации.

Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (руководителей организаций, лиц, работающих по совместительству, женщин, лиц с семейными обязанностями, молодежи и других) устанавливаются в соответствии с настоящим Кодексом.

На государственных гражданских 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 Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о государственной гражданской службе и муниципальной службе.

Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на следующих лиц (если в установленном настоящим Кодексом порядке они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей):

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

#### КОММЕНТАРИЙ

---

Статья 11 ТК определяет предмет ведения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяя его действие на определенные категории лиц и правоотношений.

В соответствии с п. 8 Постановления Пленума Верховного суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» при разрешении трудовых споров судам следует иметь в виду, что в соответствии со статьей 11 ТК РФ нормы этого Кодекса распространяются на всех работников, находящихся в трудовых отношениях с работодателем, и соответственно подлежат обязательному применению всеми работодателями (юридическими или физическими лицами) независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

Трудовой кодекс РФ не распространяется на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы, членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор), лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера, других лиц, если это установлено федеральным законом, кроме случаев, когда вышеуказанные лица в установленном Кодексом порядке одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей (часть восьмая статьи 11 ТК РФ).

Если между сторонами заключен договор гражданско-правового характера, однако в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям в силу части четвертой статьи 11 ТК РФ должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Согласно ч. 5 комментируемой статьи на государственных гражданских 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 Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о государственной гражданской службе и муниципальной службе. Прежде всего это Федеральные законы от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и от 8 января 1998 года № 8-ФЗ «Об основах муниципальной службы в Российской Федерации».



## СТАТЬЯ 12. ДЕЙСТВИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ИНЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА, ВО ВРЕМЕНИ

Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, вступает в силу со дня, указанного в этом законе или ином нормативном правовом акте либо в законе или ином нормативном правовом акте, определяющем порядок введения в действие акта данного вида.

Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, либо отдельные их положения прекращают свое действие в связи с:

истечением срока действия;

вступлением в силу другого акта равной или высшей юридической силы;

отменой (признанием утратившими силу) данного акта либо отдельных его положений актом равной или высшей юридической силы.

Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие.

Действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, распространяется на отношения, возникшие до введения его в действие, лишь в случаях, прямо предусмотренных этим актом.

В отношениях, возникших до введения в действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, указанный закон или акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.

Действие коллективного договора, соглашения во времени определяется их сторонами в соответствии с настоящим Кодексом.

Локальный нормативный акт вступает в силу со дня его принятия работодателем либо со дня, указанного в этом локальном нормативном акте, и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие. В отношениях, возникших до введения в действие локального нормативного акта, указанный акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.

Локальный нормативный акт либо отдельные его положения прекращают свое действие в связи с:

истечением срока действия;

отменой (признанием утратившими силу) данного локального нормативного акта либо отдельных его положений другим локальным нормативным актом;

вступлением в силу закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, коллективного договора, соглашения (в случае, когда указанные акты устанавливают более высокий уровень гарантий работникам по сравнению с установленным локальным нормативным актом).

### КОММЕНТАРИЙ

---

Статья 12 ТК определяет действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, во времени

В соответствии со ст. 1 Федерального закона от 14 июня 1994 года № 5-ФЗ «О порядке опубликования и вступления в силу Федеральных конституционных законов, Федеральных законов, актов Палат Федерального Собрания» на территории Российской Федерации применяются только те федеральные конституционные законы, федеральные законы, акты палат Федерального Собрания, которые официально опубликованы.

Согласно ст.ст. 3, 4 названного закона федеральные конституционные законы, федеральные законы подлежат официальному опубликованию в течение семи дней после дня их подписания Президентом Российской Федерации.

Акты палат Федерального Собрания публикуются не позднее десяти дней после дня их принятия.

Международные договоры, ратифицированные Федеральным Собранием, публикуются одновременно с федеральными законами об их ратификации.

Официальным опубликованием федерального конституционного закона, федерального закона, акта палаты Федерального Собрания считается первая публикация его полного текста в “Парламентской газете”, “Российской газете” или “Собрании законодательства Российской Федерации”.

В соответствии со ст. 6 названного закона федеральные конституционные законы, федеральные законы, акты палат Федерального Собрания вступают в силу одновременно на всей территории Российской Федерации по истечении десяти дней после дня их официального опубликования, если самими законами или актами палат не установлен другой порядок вступления их в силу.

Порядок опубликования и вступления в силу актов Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти установлен указом Президента Российской Федерации от 23 мая 1996 года N 763.

Указы и распоряжения Президента Российской Федерации (далее именуются – акты Президента Российской Федерации), постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации (далее именуются – акты Правительства Российской Федерации) подлежат обязательному официальному опубликованию, кроме актов или отдельных их положений, содержащих сведения, составляющие государственную тайну, или сведения конфиденциального характера.

Акты Президента Российской Федерации и акты Правительства Российской Федерации подлежат официальному опубликованию в “Российской газете” и Собрании законодательства Российской Федерации в течение десяти дней после дня их подписания.

Официальным опубликованием актов Президента Российской Федерации и актов Правительства Российской Федерации считается публикация их текстов в “Российской газете” или в Собрании законодательства Российской Федерации.

Официальными являются также тексты актов Президента Российской Федерации и актов Правительства Российской Федерации, распространяемые в машиночитаемом виде научно-техническим центром правовой информации “Система”.

Акты Президента Российской Федерации, имеющие нормативный характер, вступают в силу одновременно на всей территории Российской Федерации по истечении семи дней после дня их первого официального опубликования.

Иные акты Президента Российской Федерации, в том числе акты, содержащие сведения, составляющие государственную тайну, или сведения конфиденциального характера, вступают в силу со дня их подписания.

Акты Правительства Российской Федерации, затрагивающие права, свободы и обязанности человека и гражданина, устанавливающие правовой статус федеральных органов исполнительной власти, а также организаций, вступают в силу одновременно на всей территории Российской Федерации по истечении семи дней после дня их первого официального опубликования.

Иные акты Правительства Российской Федерации, в том числе акты, содержащие сведения, составляющие государственную тайну, или сведения конфиденциального характера, вступают в силу со дня их подписания.

В актах Президента Российской Федерации и актах Правительства Российской Федерации может быть установлен другой порядок вступления их в силу.

Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, затрагивающие права, свободы и обязанности человека и гражданина, устанавливающие правовой статус организаций или имеющие межведомственный характер (далее именуются – нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти), прошедшие государственную регистрацию в Министерстве юстиции Российской Федерации, подлежат обязательному официальному опубликованию, кроме актов или отдельных их положений, содержащих сведения, составляющие государственную тайну, или сведения конфиденциального характера.

Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти подлежат официальному опубликованию в “Российской газете” в течение десяти дней после

дня их регистрации, а также в Бюллетене нормативных актов федеральных органов исполнительной власти издательства «Юридическая литература» Администрации Президента Российской Федерации, который должен издаваться начиная со второго полугодия 1996 г. не реже двух раз в месяц, а с 1998 года – еженедельно. Официальным также является указанный Бюллетень, распространяемый в машиночитаемом виде научно-техническим центром правовой информации «Система».

Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, кроме актов и отдельных их положений, содержащих сведения, составляющие государственную тайну, или сведения конфиденциального характера, не прошедшие государственную регистрацию, а также зарегистрированные, но не опубликованные в установленном порядке, не влекут правовых последствий, как не вступившие в силу, и не могут служить основанием для регулирования соответствующих правоотношений, применения санкций к гражданам, должностным лицам и организациям за невыполнение содержащихся в них предписаний. На указанные акты нельзя ссылаться при разрешении споров.

Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти вступают в силу одновременно на всей территории Российской Федерации по истечении десяти дней после дня их официального опубликования, если самими актами не установлен другой порядок вступления их в силу.

Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, содержащие сведения, составляющие государственную тайну, или сведения конфиденциального характера и не подлежащие в связи с этим официальному опубликованию, прошедшие государственную регистрацию в Министерстве юстиции Российской Федерации, вступают в силу со дня государственной регистрации и присвоения номера, если самими актами не установлен более поздний срок их вступления в силу.

### **СТАТЬЯ 13. ДЕЙСТВИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ИНЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА, В ПРОСТРАНСТВЕ**

**Федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, действуют на всей территории Российской Федерации, если в этих законах и иных нормативных правовых актах не предусмотрено иное.**

**Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующего субъекта Российской Федерации.**

**Нормативные правовые акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующего муниципального образования.**

**Принимаемые работодателем локальные нормативные акты действуют в отношении работников данного работодателя независимо от места выполнения ими работы.**

#### *КОММЕНТАРИЙ*

---

Статья 13 ТК регламентирует действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в пространстве.

В соответствии со ст. 4 Конституции РФ суверенитет Российской Федерации распространяется на всю ее территорию. Конституция Российской Федерации и федеральные законы имеют верховенство на всей территории Российской Федерации. Поскольку Трудовой кодекс является федеральным законом, его действие распространяется на всю территорию РФ.

Согласно ст. 67 Конституции РФ территория Российской Федерации включает в себя территории ее субъектов, внутренние воды и территориальное море, воздушное пространство над ними. Российская Федерация обладает суверенными правами и осу-

ществляет юрисдикцию на континентальном шельфе и в исключительной экономической зоне Российской Федерации в порядке, определяемом федеральным законом и нормами международного права.

В соответствии с нормами международного права к территории государства относятся также государственные воздушные и морские суда. Государственным является воздушное судно, используемое, в частности, на военной, таможенной и полицейской службах (ст. 3 Конвенции о международной гражданской авиации 1944 г.). К государственным воздушным судам положения и нормы этой Конвенции в целом не применяются. Полеты государственных воздушных судов над территорией другого государства осуществляются только по разрешению, предоставляемому специальным соглашением, или по разовому разрешению и в соответствии с их условиями. Воздушный кодекс РФ относит к государственной авиации, используемую для осуществления военной, пограничной, милицейской, таможенной и другой государственной службы, а тж. для выполнения мобилизационно-оборонных задач. На военно-воздушные суда распространяются законы и правила только того государства, чью национальную принадлежность оно имеет, независимо от места нахождения судна. Военно-воздушные суда рассматриваются всеми государствами как орган соответствующего государства, действующий по поручению и от имени своего правительства. Военно-воздушные суда, находящиеся на территории иностранного государства, обязаны соблюдать законы и правила этого государства. Аналогичные правила действуют в отношении кораблей, которые независимо от своего местонахождения считаются суверенной территорией государства флага. Режим гражданских воздушных судов регулируется Гаагской (1970 г.) и Монреальской (1971 г.) конвенциями.

Гражданские морские суда считаются суверенной территорией государства флага в открытом море и в исключительной экономической зоне любого государства, т.е. в тех областях моря, которые не входят в территориальное море или внутренние воды какого-либо государства, ни в архипелажные воды государства-архипелага (ст. 86 Конвенции ООН по морскому праву 1982 г.). Любое судно, находясь в водах открытого моря, подчиняется власти только того государства, под флагом которого оно плавает (т.н. юрисдикция флага). Исключением из этого правила является право иностранного военного корабля при наличии определенных оснований остановить и осмотреть судно в открытом море.

Режим территориального моря и внутренних вод регулируется внутренним (национальным) законодательством и Конвенцией ООН 1982 г. по морскому праву. Юрисдикция на континентальном шельфе и в исключительной экономической зоне означает исключительное право ведения там определенной экономической деятельности, разработки полезных ископаемых, иных морских ресурсов.

Юрисдикция РФ на дипломатических представителных иностранных государств и иных граждан, которые пользуются иммунитетом, не распространяется.

В соответствии с ч. 4 комментируемой статьи принимаемые работодателем локальные нормативные акты действуют в отношении работников данного работодателя независимо от места выполнения ими работы, то есть даже в том случае, когда работа выполняется вне территории соответствующей организации.

## СТАТЬЯ 14. ИСЧИСЛЕНИЕ СРОКОВ

**Течение сроков, с которыми настоящий Кодекс связывает возникновение трудовых прав и обязанностей, начинается с календарной даты, которой определено начало возникновения указанных прав и обязанностей.**

**Течение сроков, с которыми настоящий Кодекс связывает прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений.**

**Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующее число последнего года, месяца или недели срока. В срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни.**

**Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.**

### КОММЕНТАРИЙ

---

Статья 14 ТК регламентирует исчисление сроков, с которыми Кодекс связывает возникновение трудовых прав и обязанностей.

Термин “исчисление срока” следует отличать от понятия “течение срока”. Течение срока предполагает смену секунд, минут, часов, суток итак далее, т. е. этот процесс свойственен самому времени. Исчисление срока предполагает деятельность человека, направленную на измерение времени, его отсчет. В сфере трудового права момент течения срока и момент исчисления срока не всегда совпадают. Такой вывод следует из смысла закона. Так, если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

В соответствии со ст. 111 Трудового кодекса общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

Согласно ст. 112 ТК нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4 и 5 января – Новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.



## Глава 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, СТОРОНЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

### СТАТЬЯ 15. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

#### КОММЕНТАРИЙ

---

Статья 15 ТК дает нормативное определение трудовых отношений. Данное определение является исключительно важным, позволяя отличить трудовые отношения от иных (особенно гражданско-правовых) отношений.

Трудовые отношения между работодателем и работником имеют договорный характер (трудовой договор (контракт), коллективный договор, соглашение).

На практике для оформления трудовых отношений нередко используются гражданско-правовые договоры, регулирование отношений сторон которых осуществляется гражданским законодательством. Следует отметить, что подход гражданского и трудового законодательства к большому кругу вопросов значительно различается. В частности, это относится к определению меры ответственности в случае нанесения убытков.

Так, если между сторонами заключен договор гражданско-правового характера, однако в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям в силу части третьей статьи 11 ТК РФ должны применяться положения Трудового кодекса РФ.

Очень важным является возможность на основе даваемого комментируемой статьей определения разграничить понятия трудового договора, и гражданско-правового договора, реализация которого также связана с трудовой деятельностью, но который регулируются не трудовым, а гражданским законодательством РФ.

Разграничение трудового договора и смежных гражданско-правовых договоров имеет существенное практическое значение, поскольку трудовые права и обязанности, установленные законодательством о труде, распространяются только на лицо, заключившее трудовой договор.

В таких гражданско-правовых договорах, как договор подряда (статья 702 ГК РФ), договор поручения (статья 971 ГК РФ), договор возмездного оказания услуг (статья 779 ГК РФ) и некоторых других, гражданин сам организует и выполняет на свой риск соответствующее конкретное задание и получает вознаграждение за его конечный результат. При заключении трудового договора работник зачисляется в штат, постоянный состав, трудовой коллектив предприятия, соблюдает правила внутреннего распорядка и т.д. В подрядном договоре исполнитель самостоятельно организует свой труд, а заказчик не вправе вмешиваться в его хозяйственную деятельность.

В отличие от гражданско-правового, по трудовому договору работник выполняет любую порученную ему работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку.