

ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ПРОФСОЮЗОВ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «АКАДЕМИЯ ТРУДА И  
СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ»

На правах рукописи

**Андриановская Ирина Ивановна**

**Преемственность в трудовом праве России**

Специальность 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения

Диссертация

на соискание ученой степени доктора юридических наук

Научный консультант: д.ю.н.,  
профессор Снигирева Ирина Олеговна

Москва - 2015

## Оглавление

Введение.....	3
Глава 1 Теория преемственности в трудовом праве.....	23
1.1. Понятие преемственности в трудовом праве .....	23
1.2. Виды преемственности в трудовом праве .....	38
1.3. Условия применения преемственных норм в трудовом праве.....	48
Глава 2 Преемственность в общих положениях трудового права .....	59
2.1. Преемственность в предмете трудового права .....	61
2.2. Преемственность в определении целей и задач трудового права.....	81
2.3. Преемственность в функциях трудового права. ....	96
2.4. Преемственность в принципах трудового права .....	107
2.5. Преемственность в методе трудового права .....	124
2.6. Преемственность в сфере действия норм трудового права .....	139
2.7. Преемственность в понятийном аппарате трудового права.....	151
Глава 3 Преемственность в нормах института трудового договора.....	173
3.1. Преемственность в нормах о содержании трудового договора .....	173
3.2. Преемственность в нормах о переводах на другую работу .....	181
3.3. Преемственность в нормах о прекращении трудового договора.....	189
Глава 4 Преемственность в нормах других институтов трудового права ....	202
4.1. Преемственность в нормах о рабочем времени .....	203
4.2. Преемственность в нормах о времени отдыха .....	224
4.3. Преемственность в нормах о нормировании и оплате труда .....	237
4.4. Преемственность в нормах о гарантиях и компенсациях.....	251
4.5. Преемственность в нормах о дисциплине труда .....	260
Заключение .....	269
Список литературы .....	300

## **Введение**

**Актуальность темы исследования.** В сложившихся социально-экономических условиях особую остроту приобретают проблемы формирования современной парадигмы права, его отраслей, в том числе, трудового права как отрасли российского права, находящегося под влиянием двух сложных взаимосвязанных процессов: преемственности и новизны.

Развитие отраслей российского права (и трудового права в том числе) происходит в рамках общей динамики - путем введения новых элементов, основанных на признанных образцах международного и зарубежного трудового права, потребностях практики. Вместе с тем при формировании норм, необходимых для регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, происходит не только введение новых элементов, но и сохранение преемственных норм (положений), составляющих основу отрасли, так как динамика в праве, его отраслях опирается на стабильность.

В непрерывно происходящем процессе развития права, его отраслей, динамика осуществляется за счёт новизны (путём включения новых норм), а стабильность – за счёт преемственности в регламентации различных видов отношений (посредством воспроизводства ранее принятых норм в последующих нормативных правовых актах).

Прогресс трудового права (как и других отраслей права) без учёта преемственности невозможен, поскольку обновление правовой материи происходит на базе основных, уже сложившихся норм, не препятствующих развитию. Такие связи образуют каркас отрасли, на который органично наращиваются новые нормы. По существу, преемственные нормы служат ценностной основой для развития отрасли, нацеливая её на динамику. Ценность этих норм определяется их действенностью: в течение длительного срока они сохраняются законодателем и применяются сегодня в неизменном виде или с необходимыми небольшими коррективами (редакционными и др.), обеспечи-

вая стабильность правового регулирования нормами отрасли. Однако в правотворческой практике нередко эффективные, наиболее приемлемые для современного правового регулирования, исторически сложившиеся нормы, не воспринимаются законодателем, а если сохраняются, то не приводятся в оптимальное соотношение с новыми нормами. Несогласованность преемственных и новых элементов порождает дисбаланс в отрасли, а нередко и между отраслями, влечёт неоднозначность применения существующих норм на практике, и в конечном итоге приводит к тому, что действующие нормы трудового права не всегда могут в полной мере обеспечить адекватное правовое регулирование отношений, входящих в предмет отрасли.

На современном этапе развития отрасли требуется разработка наиболее приемлемых и действительно необходимых норм, посредством которых в сложившихся социально-экономических условиях осуществляется регламентация отношений в сфере труда. Для этого науке трудового права необходимы многоаспектные исследования, позволяющие теоретически обосновать нормы отрасли с учётом преемственности и новизны, показать, не только в общем, но и в деталях их согласованность, действенность.

Поэтому настоятельным требованием времени является разработка наукой концепции преемственности в трудовом праве России и иных отраслевых науках, основой которой должно выступать учение о преемственности в праве в целом и его отраслях. С точки зрения преемственности в глубоком исследовании нуждаются доктринальные положения, входящие в концепцию отрасли, исторически сложившиеся и действующие преемственные нормы трудового права (прежде всего, действующие длительное время), их соотношение с новыми нормами.

Важно выявить закономерности и тенденции развития трудового права России, рассмотреть преемственность как правовую категорию, проследить преемственные (внутриотраслевые генетические) связи, исследовать прояв-

ление преемственности в предмете отрасли, её предназначении, целях и задачах, функциях и принципах, методе регулирования, сфере действия. Кроме того, для выявления адекватности регулирования необходим детальный анализ преемственных норм, предопределяющих постоянство регламентации трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Отсутствие фундаментальных исследований преемственности в отраслевых юридических науках, в том числе в науке трудового права, недостаточное внимание к соотношению преемственности и новизны при проведении кодификаций и в ходе текущего обновления трудового законодательства предопределяют выбор темы диссертации. Сказанное обуславливает необходимость целенаправленного исследования проблем преемственности в современном трудовом праве России и разработки на его основе научной концепции о преемственности. В таком исследовании нуждается и современная правотворческая практика.

**Степень научной разработанности темы.** Проблемы преемственности в праве и его отраслях (в том числе трудовом праве), соотношения её с динамикой норм отрасли детально не исследованы правовой наукой. В современных условиях России ввиду кардинального обновления нормативной базы в русле развития международного и зарубежного трудового права в проводимых научных исследованиях преимущественное внимание уделяется анализу новых положений. Особое место, в частности, отводится исследованиям, посвящённым сравнительному анализу норм международного, зарубежного и национального трудового права<sup>1</sup>. Эта тенденция проявляется и в

---

<sup>1</sup> Например: Современное трудовое право (опыт трудового компаративизма) / Под ред. В. М. Лебедева // [http:// www.window.edu.ru/window/library?p\\_rid=24591](http://www.window.edu.ru/window/library?p_rid=24591), Шестерякова И.В. Международные трудовые нормы и трудовое право России: их соотношение и коллизии: автореф. ... докт. юрид. наук. М., 2011; Цуркан, Н. А. Ежегодные оплачиваемые отпуска по российскому и зарубежному законодательству (сравнительный анализ): автореф. дис. ... канд. юрид. наук М., 2011; Лютов Н. Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования: научно-практическое пособие. М.: АНО «Центра социально-трудовых прав», 2012; Назметдинов Р.Р. Трудовое право Соединённых Штатов Америки.; автореф. дис. ... канд. юрид. наук М., 2013, Защита трудовых

отраслевых исследованиях других правовых наук<sup>2</sup>. В исторической ретроспективе проводятся исследования, показывающие развитие правового регулирования отношений в сфере труда<sup>3</sup>. И если исторические исследования правовой регламентации трудовых отношений в науке трудового права представлены, то теории преемственности в трудовом праве, анализу его норм, позволяющих показать стабильность и правовую обоснованность основных положений норм трудового права, проследить устойчивость регламентации трудовых отношений, должного внимания не уделялось.

Анализ преемственности в праве присутствует в научных трудах по общей теории права. Основные положения, посвящённые этой проблеме, сформулированы в трудах С. С. Алексеева, В. К. Бабаева, Ф. Ф. Литвиновича, Н. Неновски, В. А. Рыбакова, Г. В. Швекова, Л. С. Явича и других учёных. Вопросы преемственности в трудовом праве, в той или иной мере, затронуты в работах А. К. Безиной, К. П. Горшенина, С. А. Иванова, И. Я. Киселёва, А. М. Куренного, А. М. Лушников, М. В. Лушниковой, С.П. Маврина, Ю. П. Орловского, А. С. Пашкова, И. О. Снигирёвой, В. Г. Сойфера, Е. Б. Хохлова. Но специального комплексного исследования, посвящённого проблемам преемственности в трудовом праве, до настоящего времени в науке трудового права не проводилось. Не получили освещения и проблемы соотношения преемственности и новизны в трудовом праве. Данная диссертация, восполняя указанный пробел, представляет собой первое теоретическое исследова-

---

прав работников в России и Финляндии: монография / Отв. ред. от России Е. Мачульская, отв. ред. от Финляндии М. Миккола. М., 2013.

<sup>2</sup> Например: Международные и российские нормы пенсионного обеспечения: сравнительный анализ / отв. ред. Э.Г. Тучкова, Ю.В. Васильева. – М.: Проспект, 2013.

<sup>3</sup> Например: Курс российского трудового права / Под ред. Е.Б. Хохлова. – Т. 1. – СПб., 1996; Хохлов Е.Б. Очерки истории правового регулирования труда в России. Часть 1. Правовое регулирование труда в Российской империи. – СПб., 1999; Киселев И. Я. Трудовое право России: историко-правовое исследование. – М.: Инфра-Норма, 2001, 2-е изд. – 2005; Лушников А. М. Проблемы общей части Российского трудового права: научное наследие, современное состояние и перспективы исследований: дис. докт. юрид. наук. – М., 2004; Хохлов Е.Б. История труда и трудовое право: в 3 т. – Т. 1 / Под ред. И.Ю. Козлихина. – СПб.: изд. дом Санкт-Петербургского государственного ун-та, 2013.

ние, посвящённое концептуальным проблемам преемственности в трудовом праве, что определяет научную новизну и практическую значимость работы.

**Целью данного диссертационного исследования** является разработка и обоснование учения о преемственности в трудовом праве и на его основе целостной теоретической концепции, включающей научные положения о преемственности как правовой категории, её видах; преемственных связях в отрасли; проявлении преемственности в общих положениях трудового права; о соотношении преемственных и новых норм, об их действительности в современных условиях; содержащей предложения, направленные на совершенствование действующих норм трудового права и практики их применения.

Для достижения названной цели поставлены следующие **задачи**:

- определить преемственность как правовую категорию, показать её значение в развитии отрасли;
- выявить стороны (границы) её проявления в трудовом праве;
- рассмотреть виды преемственности, провести их классификацию;
- определить условия сосуществования (действия) преемственных и новых норм (их отдельных положений) в современном трудовом праве;
- показать в историческом плане правовые преемственные связи современного трудового права как отрасли права;
- рассмотреть проявление преемственности в общих положениях трудового права (предмете отрасли, её предназначении, целях и задачах, функциях и принципах, методе регулирования, сфере действия, понятийном аппарате);
- выявить наиболее значимые преемственные положения в трудовом праве и в отдельных его институтах;
- на основе сравнительного анализа конкретных норм показать значение преемственных норм трудового права в современных условиях;

- обосновать необходимость совместного (согласованного) действия в современном трудовом праве преемственных и новых положений, показать их взаимообусловленность и взаимовлияние;

- охарактеризовать основные направления развития трудового права как отрасли российского права с точки зрения сочетания преемственности и новизны;

- сформулировать и обосновать с учётом преемственности предложения, направленные на совершенствование норм трудового права и практики их применения.

**Объектом исследования** является преемственность в трудовом праве как правовая категория, сложившиеся и действующие преемственные положения, содержащиеся в трудовом законодательстве.

**Предметом** исследования выступают преемственные нормы трудового права в их соотношении с новыми нормами и практика их применения.

**Методологическую основу диссертационного исследования** составили общенаучные методы познания и специальные научные методы: исторический, логический, системно-структурный, сравнительный, формально-юридический и другие.

**Теоретической базой диссертации** стали труды учёных в области философии, общей теории права, трудового права. Теоретической основой диссертации при осмыслении процессов преемственности и новизны в трудовом праве послужили труды С. С. Алексеева, В. К. Бабаева, Д. А. Керимова, Н. Неновски, Г. В. Швекова, Л. С. Явича, Н.Г. Александрова, Б.К. Бегичева, Э.Н. Бондаренко, Л.Ю. Бугрова, С.Ю. Головиной, К.Н. Гусова, И. К. Дмитриевой, А.Д. Зайкина, В.И. Курилова, Р. З. Лившица, В. М. Лебедева, А. М. Лушников, М. В. Лушниковой, С.П. Маврина, М.В. Молодцова, В.И. Никитинского, А.С. Пашкова, А.И. Процевского, Ю. П. Орловского, Г. С. Скачко-

вой, О.В. Смирнова, И. О. Снигирёвой, В. Г. Сойфера, Т.А. Сошниковой, Е. Б. Хохлова, Г.В. Хныкина и других учёных.

**Нормативную базу** диссертации составили: международно-правовые акты, Конституция СССР, Конституция РФ, Кодексы законов о труде 1918, 1922, 1971 г.г. (с последующими изменениями), Трудовой кодекс РФ, другие наиболее значимые нормативные правовые акты.

Проанализированы акты Конституционного Суда РФ и Верховного Суда РФ, а также материалы практики судов общей юрисдикции.

**Научная новизна диссертации заключается в том, что** она является первым целенаправленным научным исследованием преемственности в трудовом праве России, в котором проведено рассмотрение этого феномена как ценностной объективно сформировавшейся необходимой основы отрасли, развивающейся в социально-экономических условиях современной России.

**Наиболее существенные выводы, отражающие научную новизну работы, содержатся в следующих положениях, выносимых на защиту:**

1. На основе сравнительно - исторического исследования законодательных актов, принятых в РСФСР, СССР и Российской Федерации до настоящего времени и теоретического их осмысления разработана научная концепция преемственности и заложены основы учения о ней в трудовом праве России. Предлагаемая концепция включает два взаимосвязанных блока. Первый охватывает теоретическое исследование преемственности как правовой категории, рассмотрение преемственности в общих положениях трудового права: в предмете отрасли, её предназначении, целях и задачах, функциях и принципах, методе регулирования, сфере действия, понятийном аппарате. Второй содержит анализ проявления преемственности в нормах таких институтов трудового права как трудовой договор, рабочее время, время отдыха, нормирование и оплата труда, гарантии и компенсации, дисциплина

труда. Анализ норм указанных институтов явился необходимым и достаточным для формулирования основных выводов и предложений исследования.

2. Проведённое исследование позволило обосновать научные положения о последовательном развитии российского трудового права как отрасли права на основе стабильных и динамичных процессов, объективно происходящих в праве. Выявляется стабильность в правовом регулировании трудовых отношений, осуществляемая на базе исторически сложившихся и действующих ныне преемственных норм, их положениях. Преемственные нормы, установленные в начальные и последующие периоды развития государства и права России, оказались вне влияния социально-экономических преобразований, происходящих в стране, не подверглись изменениям в результате проводимых кодификаций или изменялись несущественно. Они являются своеобразной константой в трудовом праве, поскольку, отражая неизменность сущности наёмного труда, приемлемы для регламентации общественных отношений в различные периоды времени. Особая ценность таких норм заключается в том, что они, образуя устойчивые связи в отрасли, задают постоянство правовой материи и обеспечивают стабильность правового регулирования. Другие нормы трудового права изменяются, поскольку формируются под влиянием процессов новизны, происходящих в государстве и праве. Процессы обновления права в рамках общей динамики правовой материи происходят постоянно на разных уровнях её взаимодействия: на международном, межгосударственном, внутригосударственном. Преемственность и новизна в развитии трудового права как отрасли права объективно необходимы. Эти два процесса взаимно обусловлены и одинаково важны для развития отрасли.

3. Преемственность, рассматриваемая в работе как константа, внутренне присущая праву в целом и его отраслям, представлена в двух аспектах: как качественная особенность права (отрасли права) и как процесс, происходя-

щий в праве (отрасли права). На основе философского и общетеоретического подходов при разработке понятия преемственности, опираясь на сравнительный анализ содержания норм трудового права, сформулировано авторское определение преемственности в праве. *Преемственность в праве - специфическое качество права, позволяющее формировать действующее право на основе исторически сложившихся наиболее оптимальных норм (их положений)*. В трудовом праве под преемственностью можно понимать специфическое качество этой отрасли права, позволяющее формулировать, сохранять и применять её наиболее оптимальные нормы (положения).

В диссертации развивается положение о том, что преемственность в праве (его отраслях) может быть представлена и в виде процесса (как в объективном, так и в субъективном смысле). С одной стороны, *это объективно происходящий в праве процесс сохранения наиболее ценных элементов правовой материи*. С другой, - это субъективный правотворческий процесс отбора, посредством которого происходит оставление для дальнейшего использования в праве норм либо их отдельных положений, действующих длительное время, признанных наиболее оптимальными в правовом регулировании различных видов общественных отношений.

4. Проведённое исследование дало возможность выявить две стороны (границы) проявления преемственности в трудовом праве: *позитивную и негативную*. *Позитивная* сторона (грань) проявляется в сохранении (воспроизводстве) наиболее оптимальных норм, отдельных положений, необходимых в правовом регулировании труда на различных этапах развития права. Она выражается: а) в заимствовании основной идеи (идей) в правовом регулировании трудовых отношений; б) в сохранении и использовании оптимальных норм (их положений) в праве (отраслях права) в первоначальном виде, либо с необходимой корректировкой (редакционной и иной); в) в использовании части нормы (положения), наиболее приемлемой, с заменой устаревшей

части, дополнением новых деталей, элементов. Под влиянием позитивной стороны преемственности нормы трудового права формируются так, что сохраняется их ценностная основа, объективно образующая специфические правовые связи (генетические связи) в отрасли, обеспечивая её стабильность.

*Негативное воздействие* преемственности проявляется в том, что некоторые преемственные нормы переносятся из прошлых нормативных правовых актов в действующие «механически» и не должны были бы существовать в новых экономических и социальных условиях. Они не позволяют праву развиваться в прогрессивном направлении (негативно влияют на отрасль, право в целом) и подлежат замене. В результате отказа и замены устаревших положений в праве задаётся посыл для его совершенствования. За счёт этого в стабильную правовую материю включаются элементы динамизма.

5. Показано влияние преемственности на современное правовое регулирование наёмного труда. Оно проявляется *в двух формах: 1) в использовании наиболее эффективных преемственных норм в течение длительного времени; 2) в отказе от норм, не соответствующих современному уровню правового регулирования трудовых отношений, либо в их совершенствовании с учётом состояния общественных отношений.* Первая тесно связана с постоянством норм, необходимой в государстве устойчивостью в регламентации отношений, а вторая - с их обновлением, развитием права, его отраслей, которое невозможно без элементов новизны. В названных формах проявляется как преемственность, так и новизна, а соответственно, - находит выражение стабильность и динамика в правовом регулировании труда.

6. Анализ норм трудового права позволил провести классификацию видов преемственности по нескольким критериям: *по сфере действия, степени использования, периодичности (времени) применения.* По сфере действия выделены: международная (глобальная), межгосударственная (региональная) и внутригосударственная (национальная); по степени использования – высокая

(насыщенная) и низкая (ненасыщенная); по времени (периодичности) применения – последовательная (постоянная) и непоследовательная (возвратная). По сфере действия преемственность наблюдается в различных её вариациях: при восприятии международного опыта регламентации отношений; при воспроизведении одним государством (или несколькими) оптимальных образцов, выработанных другим государством (союзом, содружеством государств), при сохранении норм в процессе развития национального права (в праве государства, между отраслями, внутри них). По степени использования: высокая (насыщенная) и низкая (ненасыщенная). Высокая наблюдается при воспроизводстве множества преемственных норм, а низкая - при минимальном их количестве. По периодичности (времени) применения: последовательная (постоянная) и непоследовательная (возвратная). Последовательная проявляется при постоянном восприятии преемственных норм в ходе кодификаций и текущего обновления законодательства, а непоследовательная - при возврате к удачным правовым образцам спустя некоторое время.

7. Применение преемственных норм (положений) в трудовом праве обусловлено рядом условий. К ним относятся: *адекватность таких норм сложившемуся в государстве уровню регулирования общественных отношений; согласованность их с установленными в данный период времени нормами; оправданность (обусловленность) норм в конкретных условиях.* Эти условия учитываются законодателем и при введении новых норм.

8. В диссертации прослеживаются генетически сложившиеся и объективно существующие в трудовом праве преемственные связи. *Постоянство в предмете и методе правового регулирования, предназначении отрасли, её целях и задачах, функциях и принципах, содержании и структуре позволило диссертанту высказать мнение о генетически сложившихся и объективно существующих в ней преемственных связях.* По сути, генетические связи в трудовом праве тождественны преемственным. Генетические связи устанавли-

ливаются и формируются внутри отрасли, связаны с её происхождением, и, получая дальнейшее развитие, сохраняются в ней. Они присущи отрасли изначально, сохраняются в ней при формировании норм права, оказывая непосредственное (внутреннее) влияние на современное состояние и развитие отрасли. Их объективное существование в отрасли позволяет обеспечить стабильность правового регулирования трудовых отношений, сохранить единство в отрасли, её сущность, содержание и форму.

9. Преемственность в общих положениях трудового права обнаруживается, прежде всего, в предмете правового регулирования. Анализ предмета трудового права с точки зрения преемственности позволил выявить стабильность законодателя в определении предмета отрасли. *Преемственность в предмете правового регулирования закладывает важную основу для существования и развития отрасли права, направлена на устойчивость регламентации отдельного вида отношений в государстве и обществе.* Констатируется, что на протяжении многих десятилетий остаётся стабильным выявленное наукой трудового права ядро предмета отрасли и другие его оставляющие. И ныне предмет состоит из двух компонентов: трудовые отношения и отношения, производные от них (непосредственно связанные с трудовыми). *Причём основной компонент предмета отрасли - трудовые отношения не меняется. Само трудовое правоотношение, являясь основным в предмете отрасли, обладает защитными свойствами.* Стабильность, по существу, отмечается и при формировании второго компонента предмета отрасли, поскольку *круг этих отношений в основном воспринят современным законодателем из теории трудового права.* Вместе с тем состав отношений, непосредственно связанных с трудовыми, подвержен изменениям. Постоянство предмета трудового права, преемственность в нём, позволяет сохранять отраслевую обособленность норм права.

10. С точки зрения преемственности рассматривается предназначение трудового права как отрасли права. Признаётся приоритет его социальной составляющей в формировании, становлении и развитии отрасли. Подчёркивается неизменность социального свойства в предназначении трудового права. Вместе с тем преемственно и экономическое предназначение отрасли. *Опираясь на два важнейших направления в развитии отрасли: социальное и экономическое, формулируется вывод о двуедином её предназначении. При этом обращается внимание на то, что двуединое социально-экономическое предназначение трудового права складывается на основе впервые сформулированных в Трудовом кодексе, стоявших и стоящих перед ним в настоящее время, целей и задач трудового законодательства.* Показан преемственный подход законодателя в сохранении социального и экономического назначения, в определении целей и задач трудового права как отрасли права. Обосновывается необходимость соответствия целей и задач трудового права целям и задачам, стоящим перед обществом и государством в рамках его социально-экономической политики.

11. Исследуются ценностные ориентиры трудового права как отрасли права, выявлена их неизменность. Преемственность ценности отрасли, в первую очередь, связана с социальным назначением трудового права. Отмечается проявление новизны, основанной на преемственности. Социальное назначение трудового права направлено: на защиту прав и интересов субъектов, участвующих в сфере применения труда, а также государства; на обеспечение социального мира; на установление норм, соответствующих общепризнанным ценностям. Не снижается при этом ценность экономической составляющей назначения отрасли. Аргументируется вывод о том, что *трудовое право играет особую роль для обеспечения социально-экономической политики в государстве и способствует его прогрессивному развитию. При этом оно сохраняет достигнутый государством уровень регулирования трудовых*

*отношений и не позволяет работодателям в условиях рынка отойти от выверенных норм.* Нормы отечественного трудового права, развиваясь на собственной национальной правовой базе, одновременно находятся во взаимодействии с нормами международного трудового права.

12. В работе обосновывается положение о том, что функции трудового права преемственны в своей основе, в частности, неизменны две основные функции: социальная (защитная) и экономическая (производственная). *Сочетание двух основных функций* подтверждает двуединое предназначение трудового права как отрасли права. В этом единстве усматривается соответствие двух главных составляющих элементов предназначения отрасли и его основных функций. Формулируется вывод о том, что функции следует *определять не только как основные направления воздействия права на общественные отношения, на поведение людей, но и как основные направления действия, функционирования отрасли, поскольку посредством установления функций выявляется роль отрасли.* Обосновано положение, что ныне отрасль выполняет две основные функции, её нормы формируются (развиваются) именно в этих двух главных направлениях, выражая социальное и экономическое назначение трудового права.

13. Принципы отрасли, нашедшие легальное закрепление, одновременно воплощают и преемственные и новые базисные положения отрасли. *Принципы отрасли в концентрированном виде формируют основу отрасли, определяют её содержание и структуру.* Они, обеспечивая стабильность правового регулирования, играют особую роль в воплощении преемственности в нормах права. Здесь прослеживается *двусторонняя связь: нормы складываются в соответствии с принципами, а принципы воплощают их сущность и содержание.* Исходя из преемственных и новых направлений в правовом регулировании труда, предлагается обновить их легальные формулировки и провести систематизацию.

14. Доказана объективная потребность в сохранении приёмов и способов, формирующих метод правового регулирования трудовых отношений. Учёт преемственности в основных признаках метода трудового права позволяет определить перспективы их использования в будущем. Установлено, что на современном этапе развития трудового права при определении метода отрасли необходимо не только сохранить сложившиеся приёмы и способы регулирования, но и применять их в оптимальном соотношении. Появление новых элементов связано с расширением договорной области регулирования отношений, входящих в предмет отрасли. Сформулирован вывод о том, что сочетание государственного и договорного регулирования связано с последовательным их применением: от государственного до договорного.

15. Проводится анализ теоретических основ и преемственных норм, закрепляющих распространение положений Кодексов на круг лиц в сфере труда. Сфера действия норм трудового права находила отражение в КЗоТх в силу тесной связи с вопросом о предмете трудового права. Такое положение сохранялось продолжительное время. Отмечаются новые положения, нашедшие закрепление в современном Кодексе: впервые определена сфера действия норм трудового права, то есть нормы о предмете и сфере действия содержатся в разных статьях ТК. Приведено практическое и теоретическое обоснование о постепенном распространении норм трудового права на лиц, выполняющих работу за определенную плату.

16. С точки зрения преемственности проводится исследование понятийного аппарата трудового права. Отмечается, что одни понятия в ходе проводимых кодификаций перенесены в целом, другие в части и имеют лишь преемственную основу. Обосновывается, что от качества и степени разработанности понятийного аппарата во многом зависит формирование, состояние и перспективы развития отрасли в целом. Впервые понятийный аппарат наиболее полно закреплён в ТК. Определены тенденции, свидетельствующие о

преемственности и новизне, о статике и динамике понятийного аппарата. Исходя из этого, в работе выделено два вида понятий: преемственные и новые. Аргументируется необходимость сохранения в отрасли преемственных понятий, имеющих особое теоретическое и практическое значение для отрасли, например, понятие трудового договора. Обосновывается целесообразность внесения предложений, направленных на развитие содержащегося в ТК РФ понятийного аппарата, в части определения ряда правовых явлений и категорий, пока не имеющих в нём чётких и однозначных формулировок (перевод, испытание и других).

17. В работе доказывается, что преемственность как основополагающая категория, необходимая для существования и развития отечественного трудового права, присуща всем институтам трудового права, в наибольшей степени она проявляется в институте трудового договора. В результате сравнительного анализа содержания норм ранее действовавших КЗоТов, Трудового кодекса выявлены преемственные связи, посредством которых сформировались и существуют базисные нормы, составляющие основу института трудового договора. К ним относятся: положения, формирующие содержание трудового договора, основания, порядок его изменения и прекращения. Обоснована необходимость сохранения многих преемственных норм, входящих в институт трудового договора, в частности, предусматривающих соглашение сторон при определении содержания договора, его изменении. Сравнительный анализ преемственных и новых элементов отдельных норм института трудового договора (статей кодексов) позволил показать их стабильность и динамику, обосновать положения о необходимости усовершенствования отдельных норм, в числе которых, - предложения об уточнении в ТК случаев изменения трудового договора, сокращения перечня оснований прекращения трудового договора и другие.

18. В диссертации проанализированы преемственные и новые положения, содержащиеся в других институтах трудового права: рабочего времени, времени отдыха, нормирования, оплаты труда, гарантий и компенсаций, дисциплины труда. *Анализ содержания преемственных и новых норм этих институтов позволил соотнести их и показать сочетаемость (несочетаемость) различных элементов.* В рассмотренных институтах выявлены преемственные нормы, не подвергавшиеся изменениям на протяжении длительного времени. На основе исследования их действенности в различных социально-экономических условиях сформулирован вывод об их приемлемости в современных условиях. Показаны нормы, подвергающиеся изменениям, их новые элементы. Анализ норм трудового права только с точки зрения преемственности не может быть полным, если он не связан с их совершенствованием, не устремлён в будущее правового регулирования труда. Соответственно сравнительный анализ многих норм отдельных институтов трудового права проведён с точки зрения преемственности и новизны, но с акцентом на преемственность. Такой анализ позволил оценить их и признать: одни преемственные нормы приемлемыми, а другие, напротив, неприемлемыми для регулирования трудовых отношений в современных условиях. На основе исследования соотношения преемственных и новых норм отмечена несогласованность между отдельными преемственными и новыми нормами институтов (рабочего времени, времени отдыха, оплаты труда и др.); выявлены эффективные и неэффективные нормы, действующие в современный период. Доказана объективная потребность обновления ряда преемственных норм (их отдельных элементов), а также необходимость возврата к ранее действовавшим нормам, от которых законодатель отказался.

19. Анализ взаимодействия преемственных и новых норм позволил показать стабильность и динамику развития отрасли, наметить перспективы её развития. В целях обеспечения устойчивого правового регулирования от-

ношений в сфере применения наёмного труда признана целесообразность формирования правовой отрасли на основе сохраненных преемственных норм с необходимыми дополнениями их новыми элементами. Следовательно, современную парадигму отрасли необходимо формировать на основе объективно действующих в трудовом праве процессов преемственности и новизны. В результате обновления норм отрасли на преемственной основе трудовое право как отрасль права может в условиях рынка обеспечить адекватное регулирование отношений, входящих в предмет отрасли. Предлагаемая диссертантом концепция в перспективе может оказать позитивное воздействие на качество регулирования трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений.

На защиту также выносятся другие выводы и предложения, направленные на совершенствование норм трудового права и практики их применения.

### **Апробация результатов исследования**

Работа выполнена и обсуждена на кафедре трудового права ОУП ВПО «Академия труда и социальных отношений». Теоретические положения и выводы исследования опубликованы в 77 научных работах, в том числе в монографии «Преемственность в трудовом праве» (Южно-Сахалинск: изд-во СахГУ, ч. I. – 2007, ч. II – 2008 г., изд. 2-е доп. и перераб. - 2010), в учебных пособиях: «Прекращение трудового договора» (изд-во СахГУ, 2001, изд. 2-е доп. и перераб.- 2004 г.), «Трудовой договор» (изд-во СахГУ 2012 г.), научных статьях. Общий объем работ, опубликованных по теме, составляет более 70 печатных листов. Основные научные выводы и положения диссертации были доложены на конференциях, посвященных актуальным проблемам государства и права, ежегодно проводимых в рамках Юридического института СахГУ. А также – на многих международных конференциях, в том числе на Международной конференции «Современные проблемы экономики, права и

бизнеса», проведенной со студентами и преподавателями СахГУ и университета Яманаси Гакуин префектуры Яманаси (Япония) (3 мая 2001 г., СахГУ); VIII Международной научно-практической конференции «Современное российское законодательство: законотворчество и правоприменение» (7 – 8 декабря 2007 г., МГУ), IV Международной научно-практической конференции «Эффективные инструменты современных наук-2008» (3 - 15 мая 2008 г., Прага); IV Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы современных наук-2008» (16 -31 августа 2008, София); IV Международной научно-практической конференции «Передовые научные идеи-2008» (27 октября – 05 ноября 2008, Прага); V Международной научно-практической конференции «Перспективные исследования- 2009» (17-25 февраля 2009, София); V Международной научно-практической конференции «Актуальные научные достижения- 2009» (27 июня - 05 июля 2009, Прага); VI Международной научно-практической конференции «Научный прогресс на рубеже тысячелетий» (27 мая - 05 июня 2010 Прага); Международной научно-практической конференции «Научное наследие А.С. Пашкова (1921-1996) и современность» (25-26 февраля 2011 СпбГУ, Санкт-Петербург); III Международной научно-практической конференции «Юридическая наука как основа правового обеспечения инновационного развития России» МГЮА имени О.Е. Кутафина (декабрь 2011, г. Москва); VIII Международной научно-практической конференции «Сочетание государственного и договорного регулирования в сфере наемного труда и социального обеспечения» (23 – 26 мая 2012 г., МГЮА, Москва); VIII Международной научно-практической конференции «Правовая политика: вызовы и современность» (26 ноября – 2 декабря 2012 г. МГУ, Москва); IX Международной научно-практической конференции «Пути реализации в России программы достойного труда и достойного социального обеспечения» (28 мая – 2 июня 2013 г. МГЮА, Москва); Международной научно-практической конференции «Юридическая

ответственность в сфере труда и социального обеспечения» (28 февраля – 1 марта 2014 СпбГУ, Санкт-Петербург); X Международной научно-практической конференции «Функции трудового права и права социального обеспечения в условиях рыночной экономики » (2 - 4 апреля 2014 г. МГЮА, Москва).

### **Научная и практическая значимость результатов исследования**

Теоретические положения, сформулированные автором, могут быть учтены при дальнейшей разработке общей теории права и особенно трудового права, а так же иных отраслевых юридических наук, использованы в процессе преподавания учебной дисциплины «Трудовое право России», спецкурсов «Прекращение трудового договора», «Сравнительное трудовое право», при подготовке методического обеспечения учебных курсов. Выводы и предложения, сформулированные в диссертационном исследовании, могут найти применение в правотворческой деятельности федеральных органов государственной власти по совершенствованию трудового законодательства.

### **Соответствие диссертации паспорту научной специальности**

Тема диссертации и её содержание соответствует юридической отрасли наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения; пунктам 1.3, 1.4, 1.7, 1.8 Паспорта номенклатуры специальности научных работников (юридические науки) ВАК ( трудовое право и виды трудовых отношений, сущность и содержание видов трудовых договоров, кодификация и систематизация трудового законодательства, отдельные институты трудового законодательства).

**Структура работы** определена предметом, целями и задачами исследования. Диссертация состоит из введения, четырёх глав, подразделенных на параграфы, заключения и библиографического списка.

## Глава 1 Теория преемственности в трудовом праве

### 1.1. Понятие преемственности в трудовом праве

Преемственность присуща современному праву. Её элементы можно наблюдать в гражданском, трудовом, и других отраслях права. Суждение о том, что преемственность в праве не только возможный, но и необходимый момент его развития, в свое время высказал Н. Неновски<sup>4</sup> в качестве принципиального научного положения, которое впоследствии было развито специалистами в области права.<sup>5</sup>

Поскольку правовая материя, как и любая другая, находится в движении, развитии, то важнейшие ее составные части не могут быть изменчивы настолько, насколько быстро происходят различного рода изменения в экономике, политике и социальной сфере государства. Постоянство правовой материи задают наиболее устоявшиеся части (элементы), являющиеся ее основой. Вряд ли можно говорить о том, что рассматриваемые элементы «переходят» в праве в качестве обязательных и существуют в различных экономических, политических и социальных условиях развития довольно длительные промежутки времени. Одни из них заимствуются законодателем в целом, другие – в части, претерпевая определённые изменения и дополнения, третьи – воспроизводятся только в виде идеи. Но они пребывают в праве постоянно, объективно составляя его ценностную основу. Без этих объективно существующих элементов постоянства (назовём их константой в праве) невозможно эффективное правовое регулирование. Они не только свидетельствуют о пре-

---

<sup>4</sup> Неновски Н. Преемственность в праве. М.: Юрид. лит., 1977. С. 32.

<sup>5</sup> См.: Бабаев В. К. Общая теория права. 1993. W.W.W. KURSACH.COM / biblio / 0010004/504 htm., Швеков Г. В. Преемственность в праве. М.: Высшая школа, 1983; Рыбаков В. А. Преемственность в праве и кодификация права // Журнал российского права. 2007. № 7; Литвинович Ф. Ф. Преемственность в праве: Вопросы теории и практики: дис. ... канд юрид. наук. Уфа, 2000.

емственности в праве, но и обеспечивают его стабильность. Конечно, в различных отраслях права различна степень преемственности.

В юриспруденции нет единства мнений по поводу понимания преемственности в праве. Как правило, категории «преемственность», «преемник» употребляются при анализе правовой действительности в самом широком смысле слова. Для уяснения сути рассматриваемой категории необходимо обратиться к её значению, данной в словаре русского языка: «преемственный (существительное «преемственность») – идущий в порядке преемства, последовательности от одного к другому», и далее: преемство – передача, переход чего-нибудь от предшественника преемнику.<sup>6</sup> В. И. Даль, объясняя толкование слов «преемственность», «преемник», отмечает: «преемник – принявший что-либо от кого». Преемство, преемничество – ср. нисходящий, по времени, порядок следования людей одного за другим, с правилами или обязанностью наследия. Преемственный, относящийся к порядку наследия, следования за кем, замещение кого собою, относящийся к преемству»<sup>7</sup>.

В философской литературе под преемственностью понимается связь между различными этапами или ступенями развития, сущность которой, состоит в сохранении тех или иных элементов целого или отдельных сторон его организации при изменении целого как системы<sup>8</sup>.

При исследовании правовых явлений в общей теории права и в отдельных отраслях права категория «преемственность» используется нередко. Но, несмотря на это, однозначного определения исследуемой категории в правовой науке не выработано. Нельзя не отметить, что в работе Н.Неновски, специально посвящённой преемственности, не содержится определения рассматриваемой категории, хотя вопрос о понятии преемственности в праве по-

<sup>6</sup> Ожегов С. И. Словарь русского языка / Под ред. Н. Ю. Шведовой. 15-е изд., стер. М.: Русский язык, 1984. С. 516.

<sup>7</sup> См.: Даль В. Толковый словарь живого великорусского языка в 4 т. – М.: Русский язык, 1989. Т. 3. С. 391.

<sup>8</sup> Философская энциклопедия / Гл. ред. Ф. В. Константинов. М.: Сов. Энциклопедия, 1967. Т.4. С. 360.

ставлен. В предисловии к русскому изданию он говорит о том, что «преемственность в праве означает связь между разными этапами (ступенями) в развитии права как социального явления, суть этой связи состоит в сохранении определённых элементов или сторон права (в его сущности, содержании, форме, структуре, функциях и др.) при соответствующих его изменениях»<sup>9</sup>. При этом, в его работе подчёркивается, что исходным является философское понимание преемственности.

В более поздних отечественных работах общетеоретического характера находит отражение понимание преемственности, но единой правовой точки зрения на определение её понятия не выработано. Например, под преемственностью в праве понимается: «заимствование правом того или иного государства положений прошлых либо современных ему правовых систем»<sup>10</sup>, или: «перенесение в той или иной мере правового опыта прошлого в новый тип права»<sup>11</sup>. По существу, воспроизводя мысль Н. Неновски, В. А. Рыбаков представляет её как: «связь между этапами развития права, состоящую в сохранении части элементов системы права»<sup>12</sup>. Несколько по-другому рассматривает преемственность Ф. Ф. Литвинович: «как объективную закономерность развития права во времени»<sup>13</sup>.

В качестве ключевых слов при определении исследуемой категории используются следующие: «заимствование, перенесение, сохранение». В этом видится развитие общесмыслового и философского понимания преемственности: переход (передача от одного другому) позволяет сохранить и перенести (заимствовать) определённый опыт правового регулирования, в результате чего право развивается на основе признанных ценностей. Безусловно, при формировании и развитии права сохраняется определённый (нацио-

<sup>9</sup>Неновски Н. Преемственность в праве. С.10.

<sup>10</sup>Бабаев В.К. Общая теория права. 1993. W.W.W. KURSACH.COM / biblio / 0010004/504 htm

<sup>11</sup>Швеков Г. В. Преемственность в праве. С. 4. Следует уточнить, что Г. В. Швеков определяет таким образом межтиповую преемственность.

<sup>12</sup>Рыбаков В. А. Преемственность в праве и кодификация права. С. 42.

<sup>13</sup>Литвинович Ф. Ф. Преемственность в праве: Вопросы теории и практики. С. 37.

нальный) опыт регулирования общественных отношений, а также заимствуются некоторые более совершенные элементы международного права. В результате устанавливаются особые связи в праве, выявляются закономерности, определяются тенденции развития права. Преемственность, как отмечал Г.В. Швеков, явление универсальное «сопровождает право на всех этапах его развития»<sup>14</sup>. И в этом смысле преемственность представляется как правовое явление. Право, по словам В.П.Малахова, и для философско-правовой и для теоретико-правовой мысли выступает формой утверждения системы социальных целей, ценностей, идей<sup>15</sup>. Право представляет особую ценность для прогресса государства и общества. Исследуя генезис права, С. С. Алексеев подчёркивал специфику правового содержания права, интеллектуальную сторону, характеризуя его возникновение и развитие как явления духовной жизни, становление и накопление правовых ценностей, достижений нормативно-регулятивной культуры, образующих позитивный потенциал общей человеческой культуры<sup>16</sup>. В целом такой подход в исследовании преемственности представляется правильным.

Несмотря на правильность представленных в общетеоретической литературе суждений по поводу понимания преемственности, необходимо определить её, отразив правовую сущность рассматриваемого явления. Это невозможно сделать без анализа норм отдельных отраслей права. Безусловно, исходным здесь будет положение о том, что преемственность в праве – явление, объективно связующее правовую материю во времени. Для исследования такого рода необходимо представить рассматриваемую категорию всесторонне, в различных её проявлениях. Исследование преемственности позволяет проанализировать теоретические основы, нормы права, практику их

---

<sup>14</sup> Швеков Г. В. Преемственность в праве. С. 11.

<sup>15</sup> Малахов В. П. Философия права: Учебное пособие. М.: Академический Проект; Екатеринбург, 2002. С. 49.

<sup>16</sup> Алексеев С. С. Общая теория права. – Т. I. М.: Юрид. лит., 1981. С. 127.

применения и выработать рекомендации, направленные на их совершенствование. Вместе с тем и в науке трудового права важно сохранить преемственные основы и развить их применительно к современным условиям. Е.Б. Хохлов обращает внимание на решение важной задачи – провести ревизию имеющегося научного знания, определив приемлемые для нынешней действительности концептуальные положения, и выявив те, которые не отражают реалии времени, следовательно, воспринять одни, отказаться от других<sup>17</sup>.

Поэтому, на наш взгляд, преемственность в праве<sup>18</sup>, в том числе и трудовом, можно рассматривать в двух аспектах: 1) как его качественную особенность; 2) как процесс, происходящий в праве.

Рассмотрение преемственности как качественной особенности или качественного признака (специфического качества) права, отрасли права, возможно, исходя из того, что преемственность внутренне присуща праву и является его качеством<sup>19</sup>, показателем ценностных элементов в праве. Она может быть представлена как объективное свойство существования правовой материи. Преемственность в праве проявляется в виде устойчивого качества права, его константы, обеспечивающей стабильность правовой регламентации общественных отношений.

Итак, преемственность выступает специфическим качеством (свойством) права и внутренне присуща ему. Поэтому *преемственность в праве* может быть определена как *специфическое качество права, позволяющее фор-*

<sup>17</sup> См.: Хохлов Е. Б. К проблеме источников современного трудового права // Российский ежегодник трудового права № 7. 2011 / Под ред. Е. Б. Хохлова. – СПб.: ООО «Университетский издательский консорциум», 2012. С.129.

<sup>18</sup> Заметим, что возможно обозначение категории «преемственность в праве» по-другому, предположим, как «правовая преемственность». Например, Швеков Г. В. использует категорию «правопреемственность». Представляется более правильным говорить именно о преемственности в праве, поскольку преемственность как таковая наблюдается не только в праве, но и в культуре, в искусстве в иных областях общественной жизни. Причём, Н. Неновски отмечал, что «преемственность в праве не может не породить известной преемственности в науке о праве». Неновски Н. Преемственность в праве. С. 158. Здесь следует добавить, - а так же и в применении права. В правоприменительной практике преемственность проследить сложнее, но, тем не менее, можно говорить о ее присутствии в той или иной мере.

<sup>19</sup> В толковом словаре качество рассматривается как то или иное свойство, достоинство, степень ценности кого -, чего-нибудь // Краткий толковый словарь русского языка / Под ред. В. В. Розановой. – 5-е изд., испр. и доп.. – М.: Рус. яз., 1987. С. 77.

*мировать действующее право на основе исторически сложившихся наиболее оптимальных норм (их отдельных положений).*

Преимственность в праве (отраслях) может быть представлена и в виде процесса (как в объективном, так и в субъективном смысле). С одной стороны, - *это объективно происходящий процесс сохранения наиболее ценных элементов правовой материи. Этот объективный процесс воспроизводства норм, внутренне присущий праву, как при его формировании, так и при развитии права (его отраслей).* Здесь следует исходить из того, что право в отличие от законодательства, по мысли Д. А. Керимова, является объективным феноменом, вырабатывается исторически; оно вытекает из объективной необходимости упорядочения отношений между людьми, их стабильности и определенности<sup>20</sup>. Этот процесс осуществляется на протяжении длительного времени на различных этапах развития общества, государства и права. Постоянно происходящий процесс влияет на становление права объективно, по существу, является признаком его стабильности. В этом отношении правильно отмечает С. С. Алексеев: «право... выступает в качестве юридического преемника всех позитивных правовых ценностей, достижений юридической культуры – всего того, что может обеспечить высокосовершенный, развитый характер социального регулирования... в обществе»<sup>21</sup>.

Право в концентрированном виде выражает, во-первых, определенные задачи, условия их осуществления в государстве, во-вторых, результаты, достигнутые государством в различных сферах общественной жизни. В подтверждение сказанного, можно привести верную по своей сути мысль Г. Радбруха о том, что право по преимуществу выражает волю государства, а государство по большей части правовое учреждение<sup>22</sup>.

---

<sup>20</sup> Керимов Д. А. Законодательная техника: научно-методическое и учебное пособие. М.: Норма-Инфра, 1998. С. 4.

<sup>21</sup> Алексеев С. С. Общая теория права. – Т. I. – С. 131.

<sup>22</sup> См.: Радбрух Г. Философия права; пер. с нем. М.: Междунар. отношения, 2004. С. 64.

Разумеется, право за длительное время своего развития «впитывает» не только позитивный, но и негативный опыт правового регулирования общественных отношений. Некоторые нормы в современный период стали анахроничными и требуется их отмена, либо замена. В этой связи трудно не согласиться с суждением о том, что «много протащено через столетия произвольного, ложного, устаревшего или опрометчивого, неуклюжего, ошибочного»<sup>23</sup>. Вместе с тем, нельзя не признать действенность многих норм (в частности, норм трудового права), сохранённых в результате нескольких кодификаций и существующих таким образом вне времени. Естественно, в нормативных правовых актах о труде, в конкретных нормах, находят воплощение все сложности развития России экономического, политического и социального характера. Но необходимо отметить, что в трудовом праве есть нормы, возникшие в начале прошлого века, получившие развитие впоследствии и являющиеся действенными в настоящее время. Эти нормы, имеют преемственное значение, оказывают влияние на современное правовое регулирование отношений в сфере труда. Явления экономического, политического и социального характера, происходящие в обществе и государстве, в меньшей степени повлияли на эти нормы. Они составляют ценностную основу для стабильного состояния и прогрессивного развития отрасли. За счёт таких норм образуются преемственные связи. Эти связи можно назвать генетическими, они существуют внутри отрасли трудового права, её институтов<sup>24</sup>. Процесс формирования права в целом, его отраслей длителен и сложен, на него оказывают влияние многие факторы, в том числе и внутренние.

Преемственность в трудовом праве выявляется в основном при проведении сравнительного анализа содержания норм, глав, разделов КЗоТ 1918,

---

<sup>23</sup> См.: Рабель Э. Задачи и необходимость сравнительного правоведения. Екатеринбург, 2000. С. 22–24.

<sup>24</sup> Связи, существующие в отрасли, в частности, отмечены И.О. Снигирёвой. См.: Снигирёва И.О. Профсоюзы и трудовое право. М., Юрид. лит. – 1983. – С.25-26. О наличии генетических связей в отрасли права говорят С.П. Маврин, А.С. Пашков, Е.Б. Хохлов. См.: Курс российского трудового права. Т. 1. С. 5.

1922, 1971 годов и современного Трудового кодекса<sup>25</sup>, поскольку Кодекс является основной формой выражения отрасли. Результаты анализа подтверждают правильность суждения, высказанного В. А. Рыбаковым, о том, что преемственность характерна не только для права в целом (но и для отраслей), основным проявлением которой является кодификация<sup>26</sup>. Кодификация трудового законодательства, с одной стороны, является показателем преемственности в регулировании трудовых отношений. С другой, - «являет собой образец новых юридических решений, и по содержанию, и по форме...»<sup>27</sup>. Таким образом, кодификация законодательства отражает происходящие одновременно процессы преемственности и новизны в праве (отрасли). Поскольку при её проведении осуществляется процесс отбора преемственных, признанных эффективными в трудовом праве норм, и процесс введения новых норм. И те и другие должны отвечать современному уровню развития общественных отношений. По словам А.М. Лушников, «сочетание разработанных в советский период теоретических конструкций и современных новаций послужило проведению четвёртой кодификации трудового законодательства»<sup>28</sup>. В результате последней кодификации необходимо было, опираясь на научные разработки, оценить существующие нормы и, в случае признания возможности их использования, сохранить их и согласовать с новыми нормами. Именно такой подход следует признать оптимальным, обеспечивающим качественное правовое регулирование отношений. Этот подход находит признание в общей теории права. Как отмечает С.С. Алексеев, «новые экономические и социаль-

<sup>25</sup> В работе используются тексты КЗоТов и ТК. КЗоТ 1918 г. // Собрание Указаний и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1918. – № 87–88. Ст. 905., КЗоТ 1922 г. // Собрание Указаний и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1922. – № 70. Ст. 903, КЗоТ 1971 г. // Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1971. – № 50. Ст. 1007. (далее в работе – КЗоТ). Трудовой кодекс Российской Федерации. 2001. // СЗ 2002. – № 1. Ст. 3. С последующими изменениями и дополнениями (далее в работе – ТК).

<sup>26</sup> Рыбаков В. А. Преемственность в праве и кодификация права С. 42.

<sup>27</sup> См.: Горшенин К.П. Кодификация законодательства о труде и проблемы его дальнейшего совершенствования // Проблемы трудового права и права социального обеспечения. С.28. Горшенин К. П. Кодификация законодательства о труде (Теоретические вопросы) М.: Юрид. лит., 1967. С.54.

<sup>28</sup> Лушников А. М. Проблемы общей части Российского трудового права: научное наследие, современное состояние и перспективы исследований С.110.

ные реалии не предполагают того, чтобы «отбросить все старое» и создавать в области права все заново, формировать юридические понятия и конструкции с «чистого листа», опираясь на один лишь нынешний экономический и социальный опыт»<sup>29</sup>.

В правотворческом процессе отбора норм в первую очередь необходимо установить: приемлемы ли эти нормы для регламентации отношений в конкретный период времени. Этот процесс носит в большей степени субъективный характер, и именно он позволяет говорить о преемственности как о процессе в узком смысле. *В узком смысле слова преемственность в праве в целом и в отдельных отраслях может рассматриваться как субъективный правотворческий процесс отбора, посредством которого происходит оставление для дальнейшего использования в праве норм, либо их отдельных положений, действующих длительное время, признанных наиболее оптимальными в правовом регулировании различных видов отношений.*

В результате субъективного процесса и складывается определенный опыт правотворчества, поскольку субъекты, формируя правовую базу, изменяя, совершенствуя ее, руководствуются оптимальным опытом в регулировании тех или иных групп отношений. По этому поводу Д. А. Керимов отмечает, что «законодательство... представляет собой категорию субъективную, создается уполномоченными на то должностными лицами государства, правотворческими органами государства»<sup>30</sup>. Иными словами, в результате правотворческой деятельности в одних случаях воспринимаются преемственные положения, в других – отвергаются. В нормах трудового права наблюдается высокая степень использования преемственных норм.

Безусловно, на субъективный процесс «отбора» при совершенствовании норм права, наряду с другими факторами, влияние оказывает и объек-

---

<sup>29</sup> Алексеев С. С. Восхождение к праву. Поиски и решения. – 2-е изд., перераб. и доп. М.: изд-во НОРМА, 2002. С. 448.

<sup>30</sup> См.: Керимов Д. А. Указ. соч. С. 4.

тивно действующий преемственный процесс, внутренне присущий праву. Поэтому их взаимосвязь и взаимообусловленность очевидна.

В трудовом праве - части российского права преемственность проявляется также как и в праве в целом: как качество и как процесс, происходящий в отрасли права. Преемственность в трудовом праве является частью общеправовой преемственности. *Под преемственностью в трудовом праве следует понимать специфическое качество этой отрасли права, позволяющее формулировать, сохранять и применять её наиболее оптимальные нормы и их отдельные положения.*

Преемственность может оказывать как позитивное, так и негативное влияние на развитие и становление права. В этом смысле представляется возможным отметить две стороны (границы) преемственности: *позитивную и негативную*. Несомненно, *одна сторона преемственности – позитивная* оказывает непосредственное воздействие на развитие права, в том числе и трудового, позволяет заложить и сохранить его стабильную основу. Проявляется она, *во-первых*, в сохранении наиболее оптимальных норм, отдельных положений, необходимых в правовом регулировании труда на различных этапах развития государства и права. Воспроизведение норм в новых социально-экономических условиях (причём неоднократно) подтверждает их правовое качество. Преемственные нормы, положения являются показателем их ценности в регулировании отношений, свидетельством стабильности и, одновременно, – «двигателем» правового прогресса.

Использование законодателем преемственных положений в современных условиях выражается в следующем: а) в заимствовании основной идеи (идей) в правовом регулировании трудовых отношений; б) в сохранении и использовании оптимальных норм (их отдельных положений) в праве (отраслях права) в первоначальном виде, либо с небольшими коррективами;

в) в использовании части нормы (положения), наиболее приемлемой, с заменой устаревшей части, дополнением новых деталей.

*Во – вторых*, позитивное воздействие преемственности видится в том, что она способствует развитию правовой материи. В результате анализа преемственных норм представляется возможным выявить основные положения, соответствующие уровню современного правового регулирования труда, и, наоборот, положения, не соответствующие этому уровню, а, следовательно, неприменимые в настоящее время.

*Другая сторона преемственности - негативная*, также проявляется в двух случаях. *Во-первых*, когда устоявшееся положение не «вписывается в реальные условия», оно не адекватно новым (уже сложившимся) отношениям, нуждающимся в новых подходах к регулированию. Получается, что «старая норма» «не выживает» в новых условиях. Но она не отменена, следовательно, на практике должна применяться. Иногда неадекватная норма права может повлечь различное толкование, различные оценки и варианты применения. В целом, такая ситуация не способствует правовому прогрессу отрасли, необходим отказ от такой нормы, несмотря на то, что она носит преемственный характер. В этой связи можно говорить и о некоторых идеях, нашедших выражение в ряде норм трудового права. Это бывает в случаях, когда норма (нормы) права воспринимается законодателем автоматически (или механически) и действует весьма продолжительное время. Так, многие нормы Кодекса 1918 г. нельзя признать преемственными, поскольку они не получили дальнейшего развития и закрепления в последующих Кодексах. По словам С. А. Иванова, важного значения для правового регулирования труда первый российский КЗоТ не имел, он как целостный правовой акт не действовал. Чего нельзя сказать об одном его разделе – о трудовой повинности. Заложённая в нем идея принуждения к труду в ограниченном виде пришла в КЗоТ 1922 года

и просуществовала в разных вариантах вплоть до его отмены в 1971 году<sup>31</sup>. Нельзя не заметить то, что долгое время идея принуждения к труду проявлялась в нормах и, по сути, оказывала негативное влияние на отрасль права, несмотря на ратификацию СССР в 1956 году Конвенции МОТ № 29 о принудительном или обязательном труде (1930)<sup>32</sup>.

*Во-вторых*, когда новая норма не «согласуется» с нормами устоявшимися (возможно и преемственными), она, попадая в неподготовленную почву, отторгается. Образуется правовой дисбаланс, в результате которого отдельные нормы не действуют, либо трудно применимы, либо вообще неприменимы на практике. Следовательно, преемственные и новые нормы должны находиться в гармонии (согласованы между собой). Только те новые нормы, которые основаны на преемственных, развивают их, имеют жизнеспособность. В этом отношении, безусловно, прав С.С. Алексеев, говоря о развитии современного права: «...Новые в данной области правовые явления следует рассматривать в качестве продолжения и развития фундаментальных правовых категорий и ценностей, выраженных в достижениях гражданско-правовой культуры, а не как нечто такое, что должно войти в юриспруденцию взамен их»<sup>33</sup>.

Постоянное развитие права требует и сохранения преемственной основы в нём, и привнесения в него новых элементов. Прогресс права невозможен без наличия стабильной основы в нём, без видоизменения права, без приращения к базовому составу норм новых качественных элементов. Применительно к правовому регулированию отношений в сфере применения наёмного труда представляется уместным подчеркнуть, что изменение в целях совершенствования норм права, не соответствующих уровню сложившихся отношений в

---

<sup>31</sup> См.: Иванов С. А. Российское трудовое право: история и современность // Государство и право. 1999. № 5. С. 36–37.

<sup>32</sup> [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>33</sup> Алексеев С. С. Восхождение к праву. Поиски и решения. С. 449.

сфере применения труда, как и норм, функционирующих длительное время, свидетельствует как о динамике, так и о статике в трудовом праве.

Самый ценный вывод из негативного воздействия преемственности на развитие права – замена устаревших положений, его качественное обновление, что, несомненно, позитивно. То есть: право совершенствуется и благодаря негативному воздействию преемственности на него, в правовой материи проявляется одновременно и негативная, и позитивная роль преемственности.

В связи со сказанным следует отметить непосредственное влияние преемственности на прогресс права. Под воздействием объективных и субъективных процессов, происходящих в праве в результате влияния преемственности на него, право отражает прогрессивные тенденции и само внутренне нацеливает на некоторые перспективы. Ранее действовавшие нормы, устаревшие в целом или части, являются показателем регресса в праве. Но они, замедляя развитие права, одновременно, требуют его обновления, по сути, являются двигателем правового прогресса, его катализатором. Следовательно, в трудовом праве одновременно отмечается как позитивное, так и негативное влияние преемственности на развитие правового регулирования трудовых отношений и отношений непосредственно связанных с ними.

Таким образом, влияние преемственности в современном трудовом праве наблюдается в двух формах: 1) в использовании наиболее эффективных преемственных норм в течение длительного времени; 2) в отказе от норм, не соответствующих современному уровню правового регулирования трудовых отношений, либо в их совершенствовании с учётом состояния общественных отношений. В названных формах проявляется как преемственность, так и новизна, а соответственно, - находит выражение стабильность и динамика в правовом регулировании труда. В результате взаимодействия преемственности и новизны правовая материя развивается.

При обновлении норм реализуются новые направления его совершенствования. Представляется возможным выделить три направления, в которых развивается современное трудовое право России. Ныне *динамика (собственно новизна) в правовом регулировании труда проявляется, с одной стороны, за счёт приведения норм отечественного трудового права в соответствие с международными стандартами; с другой,- за счёт заимствования некоторых норм зарубежного трудового права; с третьей,- за счёт собственного развития норм отечественного трудового права.*

*Первое направление* связано с включением в отечественное трудовое право международных стандартов, происходящим в процессе интернационализации права<sup>34</sup>. Безусловно, воспринимая международный опыт<sup>35</sup> регламентации трудовых отношений, отечественное трудовое право приобретает новые прогрессивные качества. Приведение норм российского трудового права в соответствие с общемировым уровнем правовой регламентации трудовых отношений сопряжено с некоторыми сложностями. Вместе с тем это направление в развитии норм трудового права весьма перспективно. Не случайно сегодня одним из самых актуальных вопросов в науке отечественного права является вопрос о разработке «специального юридического механизма реализации норм международного права в национальном законодательстве»<sup>36</sup>.

*Второе направление* связано с заимствованием опыта правовой регламентации в сфере правового регулирования труда зарубежных стран. В со-

<sup>34</sup> Интернационализация права означает сближение правовых систем, углубление их взаимодействия, взаимного влияния. См. Международное частное право: Учебник./ Л.П. Ануфриева, К.А. Бекашев, Г.К. Дмитриева. 2 изд. М.: Проспект, 2004. С.101.

<sup>35</sup> Нельзя не отметить то обстоятельство, что и на международном уровне постоянно происходит совершенствование норм, позволяющее в «полуавтоматическом» режиме «обновлять» обязательства государств. См.: Лютов Н.Л. Гибкость международных трудовых стандартов как фактор их эффективности. // Российский ежегодник трудового права № 8. – 2012/ Под ред. Е. Б. Хохлова.– СПб.: ООО «Университетский издательский консорциум», 2013. С.502-515.

<sup>36</sup> См.: Воронцова И.В. «Имплементация» и «трансформация» в российской правовой науке. // Научные труды. Российская академия юридических наук. Выпуск 8. – В 3 томах. Том 2. М.: ИГ «Юрист», 2008. С.30-33. В литературе отмечается, что «эффективные международные контрольные механизмы стимулируют и российских правоприменителей более полно и чётко реализовывать трудовые права человека». См.: Лютов Н.Л. Эффективность норм международного трудового права: автореф. дис. ... докт. юрид. наук М., 2013. С.4.

временных условиях развития государства и права совершенствование некоторых норм трудового права осуществляется с учётом опыта регулирования определённой группы отношений законодательством других государств. Это направление в развитии норм отрасли возможно только при определённых условиях. Как свидетельствует современная правовая действительность, не всегда нормы, заимствованные из опыта зарубежных стран, приемлемы для отечественного трудового права. Вместе с тем заимствование позитивного опыта регламентации отношений в сфере применения труда зарубежных стран может оказать и, как правило, оказывает позитивное воздействие на обновление трудового законодательства России.

*Третье направление* в совершенствовании отечественного трудового права обусловлено экономическими, социальными и иными преобразованиями, происходящими в настоящее время в России. Процесс совершенствования норм трудового права на собственной базе, можно назвать необходимым для развития национального права, но самым сложным.

В настоящее время в наибольшей степени обновление трудового права происходит в рамках первого и второго направления. Стремясь к общемировому уровню развития правовой регламентации трудовых отношений, воспринимая новые идеи из опыта правового регулирования труда за рубежом, тем самым, внедряя передовые образцы регулирования отношений, складывающиеся в сфере применения труда, нельзя отвергать собственный опыт, исключать преемственные нормы (отдельные положения), образующие специальные (базовые) связи, составляющие каркас (стержень) отрасли права. Следовательно, при дальнейшем совершенствовании норм трудового права одинаково важно учитывать все три направления.

Современные нормы отечественного трудового права для прогрессивного развития отрасли, адекватного правового регулирования отношений,

складывающихся в сфере труда, в перспективе должны органично включать в себя одновременно преемственные и новые положения.

## 1.2. Виды преемственности в трудовом праве

В общей теории права при исследовании преемственности рассмотрению подвергаются преимущественно факторы, обуславливающие её (Н. Неновски, Ф. Ф. Литвинович). В литературе говорится и о том или ином аспекте преемственности: «межтиповой», «внутритиповой»; «прогрессивной», «реакционной» (Г. В. Швеков), «по вертикали», «по горизонтали» (Н. Неновски, Г. В. Швеков). Виды преемственности специального исследования в правовой литературе не получили. К примеру, Н. Неновски рассматривает не виды, а направления преемственности в праве (по вертикали, по горизонтали)<sup>37</sup>. Им приводится множество примеров в подтверждение мысли о том, что «преемственность в историческом развитии права, в том числе и между противоположными по классовой сущности правовыми системами, наблюдается не только в форме, но и в определённой степени и в объекте, целях и методе правового регулирования»<sup>38</sup>. Он приходит к выводу об обнаружении преемственности в специфическом содержании права как социального явления и исследует факторы, её обуславливающие. Представляется, что при определении видов преемственности необходимо в первую очередь исходить из теоретических основ, нашедших воплощение в содержании норм, регулирующих соответствующий вид отношений. Анализ основных теоретических положений, норм отдельных институтов трудового права позволяет выделить следующие виды преемственности по различным критериям.

1. По сфере проявления: международная (глобальная), межгосударственная (региональная) и внутригосударственная (национальная) преемственность.

---

<sup>37</sup> См.: Неновски Н. Преемственность в праве. С. 46–48.

<sup>38</sup> Неновски Н. Указ соч. С. 20.

2. По степени использования: высокая (насыщенная) и низкая (ненасыщенная) преемственность.

3. По периодичности применения: последовательная (постоянная); непоследовательная (возвратная) преемственность.

Исходя из того, что сфера проявления преемственных положений в праве довольно широка, *по первому критерию* – по сфере проявления – можно выделить, по меньшей мере, три вида преемственности: международная (глобальная), межгосударственная (региональная), внутригосударственная (национальная).

*Первый вид* преемственности, как правило, проявляется в восприятии норм, выработанных на международно-правовом уровне. Преемственность наблюдается в глобальной правовой материи, в различных правовых системах, семьях и т. п. Она происходит путём восприятия международных стандартов (имплементации международных конвенций). Современный период характеризуется, по словам И. Я. Киселёва, интенсивным развитием «международного» измерения трудового права. Он отмечал, что «в трудовом праве многих стран появились внешние заимствования на основе трансплантации фрагментов или даже целых институтов права, имплементации в национальное право международных конвенций»<sup>39</sup>. Этот процесс осуществляется в общемировой правовой практике постоянно, поскольку «общие трудовые нормы, содержащиеся в актах МОТ, обеспечивают унификацию, а в конечном счёте, единство правового регулирования труда в международном масштабе»<sup>40</sup>. Всё большую поддержку в юридической литературе находит идея о том, что сегодня невозможен прогресс народа без включения его в процесс

---

<sup>39</sup> Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право: учеб. М.: ТК Велби, Изд-во «Проспект», 2005. С. 4.

<sup>40</sup> См.: Снигирёва И. О. Единство и дифференциация в нормах международной организации труда и российского трудового законодательства. // Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ). М., 2011. С. 157.

развития, основанный на транснациональных началах, вызываемых глобализацией<sup>41</sup>.

В международном развитии правовой материи первый вид преемственности наблюдается и тогда, когда нормы одного государства, выработанные несколько веков назад, оказываются востребованными и заимствуются другими государствами, они постепенно включаются в их действующее право. Такое восприятие на протяжении веков удачных правовых образцов происходит в общемировом процессе развития права в той или иной степени. Не случайно, как отмечается в юридической литературе, «римско-правовые конструкции, принципы, выработанные более двух тысяч лет тому назад, продолжают действовать в современных экономических и социальных условиях»<sup>42</sup>.

На современном этапе развития закономерна постановка вопроса: «должен ли процесс рецепции правовых норм носить хаотично-бездумный характер, протекать без учёта внутренней социально-экономической и политической ситуации, а также культурно-правовых традиций?»<sup>43</sup>. Безусловно при заимствовании ряда норм (в различных отраслях права), необходим точный расчет возможности применения их в рамках национального законодательства. В противном случае такие заимствования отрицательно влияют на развитие национального права<sup>44</sup>. Рассматривая исторические традиции российской

<sup>41</sup> См.: Сойфер В. Г. Стабильность и динамика трудового правоотношения: автореф. дис. ... докт. юрид. наук. Екатеринбург, 2005. – С. 28. Более того, усиление взаимодействия международного и национального права рассматривается как одна из основных тенденций модернизации современной правовой системы См.: Шестерякова И.В. Международные трудовые нормы и трудовое право России: их соотношение и коллизии. С. 4.

<sup>42</sup> В подтверждение этого С. С. Алексеев приводит свидетельства использования категорий римского гражданского права в законодательстве Индии, Чили и ряде стран Южной и Центральной Америки. //Алексеев С. С. Восхождение к праву. Поиски и решения. С. 476. В. К. Бабаев наиболее ярким примером преемственности между правовыми системами, опирающимися на частную собственность, считает рецепцию римского права в странах Европы, начиная с XII века; Бабаев В.К. Общая теория права. 1993. W.W.W. KURSACH.COM / biblio / 0010004/504 htm

<sup>43</sup> См.: Малько А. В., Саломатин А. Ю. Сравнительное правоведение. М.: Норма, 2008. С. 298–299.

<sup>44</sup> В настоящее время отмечается и негативное, и позитивное воздействие международных и региональных актов на национальное законодательство. См.:Средкова К.И. Болгарское законодательство о труде и соци-

школы сравнительного права, В. В. Бойцова и Л. В. Бойцова пишут о том, что масштабы и формы иностранного влияния на российскую правовую систему подчас переходят естественные для взаимопроникновения культур рамки и приобретают характер агрессии<sup>45</sup>. В литературе последнего времени нередки негативные оценки такого рода (поспешного, необоснованного) заимствования<sup>46</sup>. Совершенно очевидно, что процесс заимствования в рассматриваемой сфере, как свидетельствует практика<sup>47</sup>, весьма сложен, он требует учёта многих факторов, но обойтись без него в настоящее время вряд ли возможно, поскольку он способствует интеграции и унификации правового пространства.

*Второй вид* преемственности в праве – межгосударственная (региональная)<sup>48</sup> преемственность наблюдается при заимствовании опыта правовой регламентации определённого круга отношений между двумя государствами, государствами региона, между несколькими государствами (их союзами, содружествами государств) и т.п. В связи с необходимостью выработки общих положений для регламентации отношений наиболее часто в последние десятилетия в межгосударственной сфере наблюдается преемственность в рамках регионального развития государств (содружеств, союзов), нескольких (соседних) государств (ЕС, ЕврАзЭС, СНГ и др.). Позитивный «опыт трансплантации трудового законодательства из одной страны в другую» известен и успешно используется<sup>49</sup>.

---

альном обеспечении в условиях глобализации. // Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ). М., 2011. С. 274-275.

<sup>45</sup> Бойцова В. В., Бойцова Л. В. Исторические традиции российской школы сравнительного права // Журнал российского права. 2003. № 8. С. 164.

<sup>46</sup> См.: Арановский К. В. В преддверии сравнительного правоведения // Правоведение. 1998. № 2. С. 59.

<sup>47</sup> Особое внимание в научных исследованиях уделяется проблемам заимствования международного и зарубежного опыта. См.: Лушникова М. В. Пределы заимствования международного и зарубежного опыта правового регулирования трудовых отношений в Российской Федерации: теоретические и прикладные проблемы. // Пути реализации в России программы достойного труда и достойного социального обеспечения, М. / Под ред. К. Н. Гусова. – М.: Проспект, 2013. С. 311-316.

<sup>48</sup> В таком понимании межгосударственная и региональная преемственность выступают как тождественные понятия. В международном частном праве рассматривается, в частности, региональная унификация, происходящая в пределах ограниченного круга государств (например, государств одного географического района или в рамках интеграционных образований). См.: Международное частное право. С.107.

<sup>49</sup> См.: Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право. С.16–18.

Этот процесс, в той или иной мере, наблюдается в праве на различных этапах развития государства. Так, оценивая фабрично-трудовое законодательство в целом, И. Я. Киселев приходит к выводу о том, что «по своей структуре и содержанию оно в значительной мере совпадало с фабричным законодательством других европейских стран. Схожие для всех стран, переживавших период индустриальной модернизации, социальные условия неизбежно порождали одинаковые проблемы и методы их решения в сфере регулирования трудовых отношений<sup>50</sup>». По словам Г. В. Швекова, преемственность «зачастую имеет стёртые формы своего проявления, поскольку протекает в общем процессе взаимовлияния и взаимообогащения права разных народов»<sup>51</sup>. Этот процесс происходит при формировании норм различных отраслей права, когда законодатель обращается к позитивному опыту государств по регулированию аналогичных отношений. Наряду с национальной спецификой формирования трудового законодательства в России проявилась рецепция зарубежных образцов, прежде всего, законодательства Англии, Германии и Франции<sup>52</sup>. В этой связи необходимо отметить и некоторое обоюдное заимствование государствами оптимальных норм в правовом регулировании труда. К примеру, возникновение и формирование трудового права как отрасли права, его роль в начале прошлого века рассматриваются в качестве катализатора борьбы рабочего класса за свои права, что способствовало осуществлению социальных реформ в различных государствах<sup>53</sup>. Примером здесь могут служить и республиканские КЗоТы, возникшие в результате первой общесоюзной кодификации трудового законодательства, проведённой в 70-е годы XX века.

---

<sup>50</sup> Киселев И. Я. Трудовое право: историко-правовое исследование: учебное пособие. М.: Изд-во «Норма», 2001. С. 100–101.

<sup>51</sup> Швеков Г. В. Преемственность в праве. С. 18.

<sup>52</sup> Там же. С. 101.

<sup>53</sup> См.: Киселев И. Я. Трудовое право в тоталитарном обществе (из истории XX века). М., 2003. С. 77.

Так, между государствами, нередко находящимися на одном уровне развития, осуществляется заимствование наиболее удачных правовых образцов. За счёт такого заимствования довольно часто происходит обновление норм национального права многих современных государств, в том числе и России, осуществляется межгосударственная унификация правового регулирования, позволяющая в условиях развивающейся трудовой миграции устанавливать единые наиболее приемлемые правила в сфере применения труда.

*Третий вид* преемственности - внутригосударственная преемственность наблюдается при формировании правовой базы в отдельном государстве, когда воспроизводятся наиболее удачные правовые образцы в отраслях права и между ними. Здесь могут быть различные подвиды преемственности: общеправовая, межотраслевая, отраслевая, внутри институтов. Следовательно, в свою очередь в рамках каждого вида преемственности возможно более детальное подразделение, учитывая сферы (области) её проявления. В рамках настоящего исследования в основном рассматривается внутригосударственная преемственность: в трудовом праве - внутри отрасли, её институтов.

*По второму критерию* - степени использования можно выделить следующие виды преемственности: *высокая (насыщенная) и низкая (ненасыщенная)*. В различных отраслях права, прежде всего, в результате происходящих кодификаций, в большей или меньшей степени проявляются элементы преемственности. Следует подчеркнуть, что примеры преемственности в трудовом праве многочисленны. Именно они свидетельствуют о *высокой степени преемственности* (насыщенной преемственности) в трудовом праве. Целесообразно привести только некоторые из них, поскольку в дальнейшем их анализ будет проведён в настоящей работе. К примеру, с 1918 г. по настоящее время в трудовом праве применяются отдельные правила применения сверхурочных работ, с 1922 г. - основание прекращения трудового договора по соглашению сторон, и многие другие. Следовательно, положения такого рода

сохранены в трудовом праве в силу того, что признаны законодателем действенными и подтверждены правоприменительной практикой.

На основе сравнительного анализа норм можно признать высокую степень преемственности в трудовом праве: многие нормы КЗоТов 1918 г., 1922 г., 1971 сохранены и нашли закрепление в ТК. Исследуя Кодекс 1922 г., И. Я. Киселев приходит к выводу: «Кодекс законов о труде 1922 г. остается первоосновой нашего трудового права, хотя в последующие годы его нормы, конструкции, принципиальные подходы претерпели существенные изменения»<sup>54</sup>. Р.З.Лившиц, подводя итоги третьей кодификации трудового законодательства, отметил, что: «в Основах и КЗоТ воспроизводились положения, принятые раньше, по большинству существенных вопросов законодатель не сделал новых шагов»<sup>55</sup>. Аналогичным образом можно высказать суждение о правовом качестве Кодекса 1971 года, нормы которого в основе своей были восприняты законодателем при проведении четвёртой кодификации. Здесь уместно привести точку зрения А. М. Куренного: «...как это ни парадоксально, «революционных» норм в ТК РФ не так уж много, ...многие положения КЗоТа 1971 года, других законов, регулирующих трудовые отношения, полностью или частично инкорпорированы в ТК РФ...»<sup>56</sup>.

Сохраняя правовые ценности (преемственные положения в праве, его отраслях, институтах), законодатель обеспечивает стабильность трудового права как отрасли права, устойчивость правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. По сути, нынешнее состояние отрасли подтверждает правильность высказанной в литературе по теории права точки зрения о необходимости сохранения стабильности в праве (отрасли права). В частности, С. С. Алексеев отмечал: «Право призвано высту-

---

<sup>54</sup> Киселев И. Я. Трудовое право: историко-правовое исследование. С. 143.

<sup>55</sup> Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. М.: Наука, 1989. С. 4.

<sup>56</sup> См.: Куренной А. М. Трудовой кодекс Российской Федерации: преемственность и новизна // Законодательство. 2002. № 2. С. 51.

пать в качестве стабилизирующего фактора в социальной жизни, решать долгосрочные задачи – регламентировать общественные отношения вперед, на единых общих началах. Оно не должно быть неустойчивым, таким, когда бы оно в результате непрерывного правотворчества реагировало на все и всякие изменения общественных отношений, изменялось бы тотчас же, когда изменялись те или иные конкретные потребности социальной жизни. Во имя социального выигрыша, который получает общество от устойчивости и определенности нормативно-правовой формы, законодатель может пойти и на известные потери, связанные с некоторым отставанием от быстро развивающихся общественных отношений»<sup>57</sup>. Низкая (ненасыщенная) степень преемственности проявляется в институте трудовых споров, нормы которого на протяжении последних десятилетий подвержены динамике.

По третьему критерию - по периодичности применения преемственных положений в праве, в частности в трудовом, можно выделить два вида преемственности: *последовательную (постоянную)* и *непоследовательную (возвратную)*. Постоянно существующая, преемственность наблюдается в тех случаях, когда преемственное положение (преемственная норма) применяется последовательно на протяжении длительного времени. Возможно его постепенное совершенствование в какой-либо части, но в целом – именно данное положение признается наиболее оптимальным для правового регулирования в одном или в различных промежутках времени. Признавая правовые образцы необходимыми для регламентации отношений в сфере труда, законодатель изначально использует их на одном этапе, а затем воспроизводит их постоянно в разных социально-экономических условиях на различных этапах развития государства и права. Поэтому в первую очередь в любой отрасли права преемственность проявляется в основном в использовании базовых положений, составляющих стержень правового регулирования, сохране-

---

<sup>57</sup> Алексеев С. С. Общая теория права: в 2 т. М.: Юрид. лит. С. 331.

нии наиболее эффективных норм. За счёт таких основных норм образуются преемственные связи в правовой отрасли. По свидетельству учёных: «В первом Кодексе законов о труде 1918 года были закреплены завоевания социалистической революции в области труда»<sup>58</sup>. КЗоТ 1922 года отразил переход к новой экономической политике, расширил договорный характер трудовых отношений. Эти акты о труде молодого советского государства имели не только внутреннее, но и важное международное значение<sup>59</sup>.

Оптимальные для регламентации отношений нормы сохранялись, получали развитие и последовательное закрепление в действующих в разное время КЗоТам и ТК. Таким является основное положение об определённости трудовой функции (ст. 36 КЗоТ 1922 г., ст. 24 КЗоТ 1971 г., ст. 60 ТК), известное трудовому праву на протяжении продолжительного времени. Примером последовательной преемственности, существующей в разные промежутки времени, могут служить многие положения в трудовом праве, в том числе и такие известные, действующие с 1918 года по настоящее время, как ограничение продолжительности сверхурочной работы для каждого работника (ст. 98 КЗоТ 1918 г, ст. 106 КЗоТ 1922 г., ст. 56 КЗоТ 1971 г., ч.5 ст. 99 ТК).

Проявление последовательной преемственности в нормах, действующих в различные промежутки времени, свидетельствует о сложившихся правовых связях в правовой материи. Закрепленные в нормах права основные положения, как общего, так и отраслевого характера позволяют выявить закономерности развития, а так же заложить общие и специфические основы в регулировании различных видов отношений.

От последовательной (постоянной) преемственности отличается *непоследовательная - возвратная* или «скачкообразная». Она проявляется, когда, к примеру, в результате социальной революции происходит резкий от-

---

<sup>58</sup> Лившиц Р. З., Никитинский В. И. Проблемы перестройки законодательства о труде // Советское законодательство: пути перестройки. М.: Юрид. лит., 1989. С. 316.

<sup>59</sup> См.: Лившиц Р. З., Никитинский В.И. Проблемы перестройки законодательства о труде. С. 316.

каз от ряда норм. Иногда отказ от норм может происходить поэтапно во временном отношении, а затем наблюдается возврат к ним. Получается, что от нормы, действующей длительное время, являющейся эффективной, законодатель отказывается, затем через некоторое время признавая неправильным принятое решение, возвращается к ней, и опять вводит в правовую материю. То есть, приходится возвращаться к ранее использованным в праве положениям, опираясь на народную поговорку: «новое – хорошо забытое старое».

Например, на протяжении весьма длительного времени законодатель при сокращении рабочего времени в отношении различных категорий работников указывал на конкретное количество часов (уже в сокращенном виде: для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю, для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 36 часов в неделю - ст. 43 КЗоТ 1971 г.. В Трудовом кодексе (ст. 92 в ред. 2002г.) применён иной прием: ...продолжительность рабочего времени сокращается на: ...16 часов в неделю – для работников в возрасте до 16 лет; ...4 часа в неделю – для работников в возрасте от 16 до 18 лет. В итоге сокращенное время оставалось прежним – 24 и 36 часов в неделю. Изменения, внесённые в ст. 92 ТК в 2006г. возвратили к прежнему приему: сокращенное рабочее время приводится в указанных случаях в часах ( 24 и 35). При этом произошло и обновление норм: уменьшение рабочего времени на 1 час – с 36 до 35 часов – по сравнению с Кодексом 1971 года.

Преемственность проявляется и тогда, когда в результате многолетних поисков принимается самое оптимальное решение. Примером такого рода может служить правотворческий опыт поиска срока предупреждения работодателя об увольнении по инициативе работника, указанного в ч. 1 ст. 80 ТК, который определяется в настоящее время двумя неделями (не меньше). Установленный законодателем срок - результат поисков, происходивших более тридцати пяти лет в теории и практике правового регулирования. Данный опыт законодателя свидетельствует о возвратной преемственности. Так срок предупреждения

об увольнении был увеличен с двух недель (КЗоТ 1971 г.) до одного месяца. Впоследствии рассматриваемый срок был увеличен до двух месяцев, а при увольнении по уважительным причинам – до одного месяца. Затем наблюдается обратная картина: срок предупреждения об увольнении по собственному желанию сокращается с двух месяцев до двух недель – по действующему ныне законодательству (ст. 80 ТК). Безусловно, искомый срок необходимо было установить такой продолжительности, чтобы удовлетворить интересы и работника, и работодателя. Именно двухнедельный срок явился в этой связи оптимальным (необходимым и достаточным) для сторон. Правильность принятого законодателем решения подтверждена практикой правового регулирования данной группы отношений. В результате установления такого срока предупреждения работник завершает решение всех необходимых ему вопросов, выполняя на прежнем месте работы трудовую функцию, а работодатель подыскивает нового работника на это место. До истечения этого срока работодатель не вправе уволить работника по ст. 80 ТК в связи с его собственным желанием.

### **1.3. Условия применения преемственных норм в трудовом праве**

Законодатель, как правило, последовательно, на протяжении длительного времени, использует основные преемственные нормы для регулирования отношений в сфере применения труда в разных политических и социально-экономических условиях. Сохранение таких норм обусловлено неизменностью социально-экономической сущности наёмного труда: работник предоставляет работодателю свой труд за определённую плату (вознаграждение). В регламентации данного круга отношений проявляется определённая стабильность, несмотря на расширение сферы применения труда, появление новых видов и форм труда.

Исходя из того, что преемственные нормы в трудовом праве возникли исторически, существовали длительное время, ныне служат стабильной основой отрасли, в целях их дальнейшего применения необходимо определить обладают ли они правовой ценностью в настоящее время, значимостью для правовой регламентации отношений в сфере труда, остаются ли действенными в сложившихся социально-экономических условиях. Эти вопросы подлежат разрешению как при кодификации законодательства, так и при текущем его обновлении. Применение преемственных норм (их отдельных положений) в праве в целом и трудовом, в частности, обусловлено многими обстоятельствами.

Представляется, с точки зрения действенности и эффективности норм права в целом, в его отдельных отраслях, внутри отраслей (институтов) можно выделить, по меньшей мере, три условия использования преемственных положений в праве. *Первое условие* – условие адекватности преемственных положений сложившемуся уровню регулирования общественных отношений. *Второе* – согласованность преемственных положений с другими действующими в данный период времени нормами. *Третье* – оправданность использования (сохранения) преемственных положений в современных условиях. На наш взгляд, данные условия вполне применимы к любым нормам (отдельным положениям), в том числе - вводимым в действующее законодательство в качестве новых, ранее неизвестных правовой материи. Думается, соблюдение названных условий должно быть обеспечено в современной правотворческой деятельности в государстве. К сожалению, нередко наблюдается нарушение названных условий при формировании ряда норм и институтов современного права. Далее названные условия рассмотрим в предложенной выше последовательности.

*Первое*, заслуживающее внимания условие заключается в том, что норма права (как новая, так и преемственная) должна быть адекватна сложивше-

муся уровню развития регулируемых отношений в данный период времени. Вместе с тем, как подмечено в правовой литературе, не всегда нормы правовой отрасли представляют собой логически завершённую систему, поскольку они создавались на протяжении длительного исторического периода и неоднократно изменялись<sup>60</sup>. Не все современные нормы права отражают объективные потребности общества и государства. Формирование права, его отраслей осложняется воздействием многих факторов, не всегда и не все из них могут быть учтены. Адекватность действующих норм – важнейшее условие их жизнеспособности. Это условие непременно должно быть соблюдено при сохранении действия ранее принятых норм и при введении новых норм в правовую материю. И насколько норма права будет соответствовать сложившимся в государстве отношениям, адекватно выражать экономические, политические, социальные реалии в государстве, настолько эта норма будет действенной (или нет) в данных экономических и политических условиях. Жизнеспособность и эффективность норм права зависит именно от их адекватности, поэтому они не должны опережать или отставать от уровня развития регулируемых общественных отношений.

В правовой литературе этот вопрос не остаётся без внимания. Нормы любой отрасли права «создаются не произвольно, они отражают объективные закономерности общественного развития, поэтому, чтобы выяснить смысл правовой нормы необходимо раскрыть, какие именно общественные явления, объективные исторические закономерности лежали в основе создания данной нормы, какую цель хотел достичь законодатель её установлением»<sup>61</sup>, достигнута ли эта цель и возможно ли действие данной нормы в существующих объективно сложившихся условиях. Как отмечал В.И. Никитинский, в результате недостаточного учёта объективных факторов, нормы мо-

---

<sup>60</sup> См.: Кудрявцев В.Н. Общая теория квалификации преступлений. 2-е изд., М.: Юристь 2006. С. 127.

<sup>61</sup> См.: Кудрявцев В.Н. Общая теория квалификации преступлений. С. 87.

гут не отражать, или неполно отражать общественные потребности<sup>62</sup>. Можно дополнить высказанное суждение – не учитывать в полной мере экономические потребности, социально-политическую ситуацию. Уместно привести слова Л.С. Явича: «если... норма не сложилась или в ней нет объективной необходимости, то никакой законодательный акт её не породит, а когда в силу причин субъективного порядка законодатель формулирует норму, которой нет и не может быть при данных общественных отношениях, то мы сталкиваемся с мёртвоорожденной юридической моделью поведения, которая в действующее право не вольётся...»<sup>63</sup>. «В настоящее время, – подчеркивала Р. О. Халфина, – особенно остро стоит вопрос о соответствии права объективным законам экономического развития»<sup>64</sup>. Нормы не могут выполнить своего назначения, если они неточно отражают объективные процессы общественного развития<sup>65</sup>. По мнению учёных, в современных условиях развития права в России, к сожалению, приходится отмечать, что «нет пока единого правового поля страны; законотворческий процесс отстает от быстрого течения жизни; многие важные сферы общественной жизни находятся вне правовой регламентации, хотя нуждаются в этом...»<sup>66</sup>. При этом нередко не учитывается необходимость стабильного состояния права, не уделяется внимание преемственным нормам, обеспечивающим постоянство, устойчивость в регламентации общественных отношений.

В трудовом праве значительная часть норм давно сложилась, они устойчивы, объективно необходимы и адекватны современному уровню общественно - трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Некоторые правила действуют почти 100 лет, и ныне они приемлемы для

---

<sup>62</sup> См.: Никитинский В. И. Эффективность норм трудового права. М.: Юрид. лит., 1971. С. 4.

<sup>63</sup> Явич Л. С. Сущность права. – Л.: изд-во Лен. ун-та, 1985. С. 118.

<sup>64</sup> Халфина Р. О. Необходимые условия действительности права // Советское государство и право. 1990. № 3. С. 20.

<sup>65</sup> См.: Лукашева Е.А. Социалистическое право и личность. М.: Наука, 1987. С.40.

<sup>66</sup> Правовая политика в России: теория и практика. Монография./ Под ред. А.В. Малько, Н.И. Матузова М.: ТК Велби, Проспект, 2006. С. 46.

регулирования отношений, складывающихся в сфере применения наёмного труда. Так, многие положения КЗоТ 1922 г. практически в неизменном виде нашли отражение в современном законодательстве о труде. Например, правило о предельном количестве сверхурочных работ в течение года (не более 120 часов в год) и в течение двух дней подряд (не более 4 часов) было закреплено в ст. 106 КЗоТ 1922 г., ст. 56 КЗоТ 1971 г. и в настоящее время – в ст. 99 ТК. В качестве примера аналогичного характера можно привести положение о том, что, «если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работать после истечения срока трудового договора, договор считается заключенным на неопределенный срок», закрепленное в ст. 45 КЗоТ 1922 г. и в ст. 30 КЗоТ 1971 г., а ныне - в ст. 58 Трудового кодекса.

*Второе* важнейшее условие использования преемственности в праве – согласованность ранее действовавших и новых положений. Согласованность правовых норм в общей теории права рассматривается как условие действительности права<sup>67</sup>. Здесь требуется уточнение: согласованность действующих преемственных и новых положений – необходимое условие не только существования, но и развития права, а также, его эффективности. Она предполагает сохранение внутреннего логического единства в праве (отрасли). Также согласованность норм права необходима для установления и обеспечения правовых связей внутри института, в отрасли права, между отраслями, в рамках правового поля России и в международно-правовой сфере в целом.

Несогласованность правовых предписаний разных отраслей права – нередкое явление в современном праве. На нестыковки между нормами некоторых отраслей права (в частности, административного и трудового права), несогласованность в рамках трудового права (между нормами статей Кодек-

---

<sup>67</sup> К числу условий действительности права, как отмечает Р. О. Халфина, относятся его системность, внутренняя связь норм, их единство и взаимосогласованность. См.: Халфина Р. О. Необходимые условия действительности права. С. 25.

са) неоднократно указывалось в литературе<sup>68</sup>. Примеров, подтверждающих наличие таких ситуаций можно привести немало. Вопросы согласования между нормами трудового права рассматриваются в других главах диссертации. Здесь целесообразно ограничиться следующим примером. В административном праве предусмотрена дисквалификация как мера ответственности, а в трудовом – не было закреплено увольнение или перевод в связи с дисквалификацией работника. Указанная несогласованность была устранена в связи с изменениями, внесенными в ТК (в ред. 2006), в результате которых в статью 83 ТК в качестве основания прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, был введен п. 8 - дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору.

Согласовать ранее действовавшие и новые нормы достаточно сложная задача, решаемая в процессе правотворческой деятельности, но вполне выполнимая. Иначе разрываются внутренние генетические связи в отрасли, нарушается её целостность и возникает реальная опасность в неэффективности её норм. Истории права известны не только нормы такого рода, но и целые законы. Сложность заключается в том, что ранее действовавшая норма (закон) существует продолжительное время и может быть использована в новых условиях, а новая только «вживляется» и «вживается» в действующее право (правовую материю). Согласование преемственных и новых норм приводит к их целесообразному сочетанию, гармонизации в регулировании трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. Задача законодателя, других правотворческих органов состоит в обеспечении полной согласованности в правовом регулировании отношений. Оптимальным можно признать согласование преемственных и новых норм, регламентирующих испытание при

---

<sup>68</sup>Например.: Хохлов Е. Б. Некоторые актуальные проблемы теории и практики современного российского трудового права // Правоведение. 2006. № 5. С. 63–64. Жильцов М. А. Дефекты трудового права и способы их преодоления. автореф. дис. ... докт. юрид. наук. Екатеринбург, 2011. С. 459.

приёме на работу. Основные положения о применении испытания были восприняты из предыдущих кодексов в результате последовательной преемственности и дополнены (ст. 70, 71 ТК). При этом органично внесённые новые положения не нарушили содержание норм, сохранили их целостность.

*Третье условие* - оправданность оставления преемственных норм в праве (как и оправданность введения новых норм) должна быть обусловлена определенными экономическими, социальными, политическими и другими обстоятельствами. Именно это, в конечном счёте, обеспечивает адекватность правовых норм общественным отношениям.

Действующие в государстве нормы, вне всякого сомнения, должны иметь всестороннее обоснование. Например, учитывая особенности круга регулируемых отношений, нормы трудового права должны быть обоснованы с точки зрения производственных, медицинских, природно-климатических, экологических и других показателей. В рамках социальной обоснованности должны быть учтены и защищены интересы сторон трудовых отношений (иных субъектов трудового права). Иногда интересы сторон нарушаются самим правом. Это проявляется в случаях, когда вновь вводимые нормы не согласуются с нормами, действующими продолжительное время. Новая норма (как и преемственная) не должна нарушать гармоничного соотношения интересов, прав и обязанностей сторон в правоотношениях, которые складываются в результате ее реализации.

В рамках последнего условия можно выделить, правда, в меньшей мере, политическую оправданность, если обратиться к приводимым в литературе примерам из истории трудового права<sup>69</sup>.

---

<sup>69</sup> Истории трудового права известны случаи принятия норм, в которых не были учтены интересы государства и индивида, не было установлено их оптимальное сочетание, напротив, по известным причинам приоритет отдавался интересам государства. См. Киселев И.Я. Трудовое право в тоталитарном обществе: из истории права XX века. С.11. И в современном трудовом праве не исключена политическая оправданность некоторых правовых норм. Показателен в этом отношении пример из зарубежной практики. Во Франции в 2006 году политически и экономически были обоснованы нормы, предусматривающие введение «договора первого найма», но отсутствие социальной обусловленности не позволило включить их в действующее трудо-

В свете рассмотрения условия оправданности оставления, введения новых норм необходимо сказать и о правовой обоснованности применения преемственных норм трудового права. Правовая обоснованность (представляется, что её можно определить точнее - правовая целесообразность<sup>70</sup>) сохранения или введения норм, нормативных правовых актов, позволяет более точно решать вопрос о необходимости конкретных норм, нормативных правовых актов в рамках правотворческого процесса. При этом необходимо иметь в виду, что не всё подлежит правовому регулированию.

В правотворческой практике нередко наблюдается нарушение рассмотренных условий применения преемственных норм (положений) в праве. При нарушении названных условий применения преемственных и новых норм (положений) такие нормы являются не только правовым балластом, но и оказывают негативное влияние на право: тормозят динамичный процесс его развития.

Истории трудового права известны случаи принятия норм, не согласованных с действующими нормами, не обусловленных социально. В частности, уместно привести пример, связанный с введением в 1988 году в ст. 33 КЗоТ РСФСР пункта 1<sup>1</sup>, который предусматривал возможность увольнения работника в связи с достижением им пенсионного возраста при наличии права на

---

вое право. По сообщениям СМИ новый для Франции вид договора был официально направлен на трудоустройство молодежи, от 23 до 40% которой были охвачены безработицей. По этому виду договора предприниматель мог уволить без объяснений и предварительных предупреждений молодых работников в возрасте до 26 лет. Закон соответствовал интересам государства, тем не менее две трети французов выступили за его отмену.

<sup>70</sup> Например, В.М. Баранов обращает внимание на то, что компетентные органы вынуждены рассматривать «порой совершенно «несуразные», «шалые» проекты нормативных актов. См.: Баранов, В.М. Идея законопроекта: сущность, практическая ценность, технико-юридическое оформление // Журнал российского права. 2008. № 8. С. 10 – 11. В последнее десятилетие, как отмечается в зарубежной юридической литературе, «наметилась особо тревожная тенденция увеличения числа немотивированных, беспредметных и даже опасных законов». См.: Средкова К.И. Болгарское законодательство о труде и социальном обеспечении в условиях глобализации. // Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ). М., 2011. С. 275. Автором настоящего исследования предприняты попытки рассмотреть вопрос о правовой обоснованности норм трудового права. См.: Андриановская И.И. О целесообразности в праве (на примере норм трудового права) // Российский ежегодник трудового права. № 8. 2012 / под. ред. д-ра юридических наук Е.Б. Хохлова. ООО Университетский издательский консорциум, СПб 2013. С. 63–68., Андриановская И.И. К вопросу о целесообразности в современной правовой действительности. // Трудовое право в России и за рубежом. 2013. № 1. С. 10–12.

полную пенсию по возрасту. Рассматриваемое основание увольнения было неадекватно сложившимся отношениям в сфере применения труда и несправедливо, поскольку оно не учитывало интересы работника, работодателя, государства в согласованном варианте, подрывало идею о социальной защищенности личности в трудовом праве, являлось дискриминационным<sup>71</sup> (по возрастному признаку), нарушало право на труд отдельной группы работников. Оно противоречило нормам международного и отечественного трудового права. Впоследствии это послужило основанием для отмены данного нововведения.

Необходимо обратить внимание на то обстоятельство, что в различное время (исторический период) одна и та же норма права может соответствовать или не соответствовать сложившимся общественным отношениям. В подтверждение сказанного следует обратить внимание на некоторые случаи, когда на основе одной и той же нормы в разное время правоприменителями были приняты различные решения: справедливые для одних субъектов и несправедливые для других. Для определения необходимости существования отдельной нормы, регулирующей отношения в сложившихся социально-экономических условиях, и в перспективе, необходимо оценить её эффективность. Например, в 1986 г. в КЗоТ РФ было введено такое основание прекращения трудового договора по инициативе администрации, как совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) государственного или общественного имущества. На тот период времени (времени усиления борьбы с хищениями социалистической собственности) это основание было оправданно и соответствовало сложившемуся уровню отношений собственности в государстве. Впоследствии применение указанного пункта на практике вызывало затруднения, поскольку в п. 8 ст. 33 КЗоТ содержалось основание прекращения трудового договора, связанное с хищением государственного и общественного имущества, тогда как в то время появились и иные формы собственности и хо-

---

<sup>71</sup> См.: Конвенция МОТ 1958 г. о дискриминации в области труда и занятий (№ 111). // [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

зяйственной деятельности<sup>72</sup>. Несколько позже по рассматриваемому основанию прекращения трудового договора была сформирована позиция Конституционного суда РФ<sup>73</sup>. До принятия ТК, как показала практика, применить указанную норму однообразно не представлялось возможным. В Трудовом кодексе эта норма была оптимально сформулирована применительно к сложившимся условиям. В современной трактовке исследуемое основание предусматривает в качестве объекта хищения чужое имущество, не называя конкретных форм собственности. Ныне данная норма соответствует всем трём условиям применения преемственных положений в праве (адекватности, согласованности, оправданности).

Рассмотренные условия взаимосвязаны и, в некоторой степени, взаимообусловлены. На современном этапе развития трудового права в целях гармонизации норм, необходимых для регулирования отношений, входящих в предмет отрасли, особенно важно соблюсти названные условия сохранения преемственных и введения новых норм. При их соблюдении действующие

<sup>72</sup> Рассматривая иск Тарасова, уволенного 26 февраля 1997 года по п. 8 ст. 33 КЗоТ, к АО «Удмуртнефть» о восстановлении на работе, Президиум Верховного суда Удмуртской Республики признал увольнение законным в силу того, что в Российской Федерации признаются и защищаются равным образом частная, государственная, муниципальная и иные формы собственности (ч. 2 ст. 8 Конституции РФ). Приведенный вывод Судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда Российской Федерации признала ошибочным. В обоснование чего отметила, что «расторжение трудового договора (контракта) по инициативе администрации за хищение имущества, находящегося в собственности хозяйственных товариществ или обществ, п. 8 ст. 33 КЗоТ РФ не предусмотрено». Названная конституционная норма не наделяет суд правом самостоятельно устанавливать способы защиты права собственности и расширять перечень предусмотренных законом оснований расторжения трудового договора за хищение государственного или общественного имущества, распространяя его на случаи хищения имущества, относящегося к иным формам собственности. См.: Бюллетень Верховного суда Российской Федерации. 1999. № 10. С. 19.

<sup>73</sup> В определении Конституционного суда РФ 8 февраля 2001 года по жалобам ОАО «Дятьковский хрусталь», ОАО «Курский холодильник» и ОАО «Черепетская ГРЭС» на нарушение конституционных прав и свобод п. 8 ч. 1 ст. 33 КЗоТ установлено, что рассматриваемая норма была введена в целях усиления ответственности работников за сохранность имущества предприятия и, исходя из конституционно-правового смысла п. 8 ст. 33 КЗоТ, подлежит применению к работникам акционерного общества, как и другого предприятия. При рассмотрении этого дела возникли разногласия. Особое мнение выразил судья Конституционного суда РФ Г. А. Жилин. Он не согласился с исправлением недостатков нормы п. 8 ч. 1 ст. 33 КЗоТ путем расширительного толкования и распространения дисциплинарной ответственности в виде увольнения на более широкий круг субъектов. Судья Конституционного суда РФ О. С. Хохрякова, выражая особое мнение, отметила, в частности, что вопрос о расширении сферы действия пункта 8 ч. 1 ст. 33 КЗоТ Российской Федерации и распространении предусмотренного им основания увольнения на случаи хищения имущества, являющегося частной собственностью, относится к компетенции законодателя, а не Конституционного суда Российской Федерации. См.: Вестник Конституционного суда. 2001. № 3. С. 70–74.

нормы трудового права будут адекватны сложившимся социально-экономическим условиям, эффективны, а также полезны в будущем. Таким образом, и в перспективе развитие трудового права как отрасли права будет осуществляться на преемственной основе.

## Глава 2 Преемственность в общих положениях трудового права

Отрасль трудового права за довольно длительную историю не может не испытывать воздействия как новых явлений (экономического, социального, политического характера), так и преемственных положений (правил), получивших закрепление в праве. В науке трудового права преемственность проявляется в формулировании концептуальных положений отрасли права, основных понятий, тем самым она оказывает влияние на содержание и структуру отрасли в целом.

По сути, концепция трудового права как отрасли права в основе своей состоит из нескольких основных элементов, включающих: предмет трудового права, предназначение отрасли, цели и задачи, функции и принципы, метод правового регулирования, сферу действия норм отрасли права<sup>74</sup>. Они характеризуются устойчивостью, стабильностью и в большей степени отражают преемственный подход в регламентации трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений.

Наличие и правовое качество этих элементов изначально оказывало и продолжает оказывать влияние на формирование и развитие отрасли. По большому счёту концепция отрасли ориентирует законодателя на формулирование наиболее приемлемого содержания норм, регламентирующих отношения по применению труда и в связи с ним. Стабильность концепции отрасли заложена в основу стабильности правовой регламентации отношений, входящих в сферу действия её норм. Вместе с тем, концепция отрасли не остаётся неизменной, она подвержена динамике и не может не учитывать оптимального сочетания преемственных и новых положений.

---

<sup>74</sup> В литературе несколько по иному сформулирована концепция отрасли. Авторы Курса (С.П. Маврин, А.С. Пашков, Е.Б. Хохлов) в неё включают: содержание, целевое назначение, принципы построения, функции, место, занимаемое в системе права. См.: Курс российского трудового права. Т. 1. С. 3, 212. Однако незначительные расхождения в её компонентном составе не влияют на основные выводы настоящего исследования.

Постоянство в предмете и методе правового регулирования, назначении отрасли, её целях и задачах, функциях и принципах и структуре отрасли позволяет высказать мнение о генетически сложившихся и объективно существующих в ней преемственных связях. Полагаем, что генетические связи устанавливаются и формируются внутри отрасли, поскольку они связаны с происхождением отрасли, и, получая дальнейшее развитие, сохраняются в ней. Генетические связи в трудовом праве устанавливаются изначально, сохраняются при дальнейшем формировании его норм и оказывают непосредственное (внутреннее) влияние на современное состояние и развитие отрасли. Генетические связи объективно существуют в отрасли, обеспечивая стабильность правового регулирования трудовых отношений, сохраняя единство в отрасли, её сущность.

Генетические связи проявляются в преемственных нормах, основных положениях, они пронизывают нормы отрасли, проявляются в формировании целей и задач трудового права, отражают сущность, назначение и её место в системе отраслей права. Такие связи, складывающиеся внутри отрасли<sup>75</sup>, обуславливают её стабильность, не препятствуя прогрессивному развитию. Внутриотраслевые связи в свою очередь базируются на связях общеправового характера, исходящих из согласованности норм конституционного права и всех других отраслей права. Общеправовые связи носят преемственный характер, поскольку были образованы в результате проявления преемственности внутри отечественного права. Они объективно обусловлены (политиче-

---

<sup>75</sup> Генетические связи правовой отрасли могут быть не только содержательного, но и структурного характера. В частности, И.К. Дмитриева говорит о связи норм права и принципов отрасли как о связи «содержательного характера». См.: Дмитриева И.К. Принципы российского трудового права: монография. М.: МПА МЮ РФ. 2004. 49. Сохраняются и генетически присущие правовой отрасли структурные (системные) связи. О существовании структурных связей можно сделать вывод, сравнивая структуру кодификационных актов того времени (КЗоТов) и настоящего (ТК), которая не подверглась существенным изменениям. Например, и ныне сохраняется деление отрасли трудового права (как и других отраслей) на Общую и Особенную, соответственно с подразделениями на институты. Причём в своё время, как отмечается в литературе, «от германского права советские кодексы восприняли пандектную систему изложения нормативного материала (общую и особенную части)» Бойцова В. В., Бойцова Л. В. Исторические традиции российской школы сравнительного права С. 158.

ски, экономически, социально), так как в положениях Конституции закрепляются те основные права и свободы граждан, которые государство провозглашает и может обеспечить в соответствии с социально-экономическим уровнем развития страны.

## 2.1. Преемственность в предмете трудового права

Особый научный интерес с точки зрения преемственности представляет предмет отрасли, поскольку именно он является главным критерием разграничения норм права на отрасли<sup>76</sup>. *Предмет трудового права как отрасли права является тем необходимым критерием, посредством которого в системе права выделяется и существует обособленная совокупность норм – отрасль права.* Образование отдельной самостоятельной отрасли права, прежде всего, связано с определением её предмета – вычленением специфического круга регулируемых общественных отношений. В правовой науке признано, что «разнообразию общественных отношений соответствует разнообразие содержания норм права, методов регулирования»<sup>77</sup>. Эти вопросы тесно связаны между собой и имеют не только теоретическое, но и практическое значение. При разнообразии отношений важно установить границы между регулируемые видами отношений, учитывая их специфику, определить их принадлежность к предмету той или иной отрасли права. Это сопряжено с некоторыми трудностями<sup>78</sup>.

---

<sup>76</sup> В правовой науке отмечено: «предмет отрасли права» и «предмет правового регулирования» – понятия тождественные, определяющие качественную однородность общественных отношений, урегулированных нормами той или иной отрасли права. Например, Абалдуев В. А. Трудовое право России: Предмет, сфера действия и основные принципы. Саратов, 2008. С. 13

<sup>77</sup> Например, Ванеева Л.А. Гражданские процессуальные отношения (учебное пособие). Владивосток, 1974. С. 7.

<sup>78</sup> Нередко трудности возникают при определении принадлежности отношений к предмету отрасли, и, соответственно при распространении норм на отдельный вид отношений, то есть при установлении соотношения между отношениями и нормами их регулирующими. И.С. Войтинский, рассматривая понятие трудового права, обращал внимание на неразрывную связь правовых норм и правовых отношений. Действительно, отмечал он, правовая норма, как правило, не может мыслиться без представления о том, что ею регулируются конкретные правовые отношения. И, наоборот, конкретное правовое отношение не может мыслиться без представления о том, что оно регулируется правовой нормой. См.: Войтинский И.С. Трудовое право СССР. М.-Л., Госиздат. 1925. С. 14. Безусловно, здесь существуют обоюдная, взаимная связь.

Для адекватного правового регулирования общественных отношений, независимо от времени и сложившихся социально-экономических условий в государстве и обществе, необходимо точное установление такого круга отношений. Правильное определение предмета каждой правовой отрасли требует разработки соответствующего метода (методов) регулирования отношений, входящих в предмет. Преемственность в предмете правового регулирования закладывает важную основу для существования и развития отрасли права. Поскольку правоотношение рассматривается в теории права как общественное отношение, урегулированное нормой права в направлении достижения целей, поставленных государством<sup>79</sup>, постольку стабильность предмета отрасли обеспечивает устойчивость правового регулирования отношений, складывающихся в государстве на определённом этапе его развития.

В рамках предмета отдельной отрасли, как следует из основ общей теории права, выделяются однородные отношения. Исходя из необходимости наличия в нём именно однородной группы отношений, не всегда можно точно выделить круг отношений, входящих в предмет отрасли (особенно при их многообразии). В учебной литературе говорится, что «круг общественных отношений, входящих в предмет трудового права, включает в себя разнообразные связи участников процесса труда: его исполнителей, организаторов и управляющих»<sup>80</sup>. Поэтому в предмет отдельной отрасли входят однородные отношения, а в предмет трудового права, состоящего из двух компонентов, — две группы таких отношений. Главный компонент отрасли - трудовые отношения. Второй компонент включает их множество, непосредственно связанных с основным (главным) компонентом. Особенность отрасли трудового

---

В определённой степени специфика правовых норм определяет особенности возникающих на их основе правовых отношений, как и складывающиеся общественные отношения, нуждающиеся в правовой регламентации, оказывают влияние на нормы, требуют их обновления, оптимизации.

<sup>79</sup> См.: Халфина О.Р. Общее учение о правоотношении. М.: Юрид.лит.1974. С. 7.

<sup>80</sup> Например: Трудовое право: учебник. 4 изд. / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Сенигирёвой. М.: Проспект, 2009. С. 8.

права, по словам А.И. Процевского, состоит в том, что она регулирует несколько видов общественных отношений<sup>81</sup>.

Представления о предмете правового регулирования как основном критерии разграничения норм права на отрасли в науке трудового права<sup>82</sup> складывались постепенно, и в конечном итоге он был определен как сочетание двух компонентов: трудовые отношения и отношения, тесно (или непосредственно) связанные с трудовыми. Изначально в качестве предмета отрасли рассматривались только трудовые отношения, впоследствии они рассматривались как главная часть (компонент) предмета, его ядро. В состав предмета позже была включена другая группа отношений, которая без трудовых отношений существовать не может, поскольку зависима от них. Эти отношения, - тесно связанные с трудовыми, как отмечается в литературе, были выделены В.С. Андреевым в учебнике по трудовому праву 1965г., затем эту идею восприняли другие авторы<sup>83</sup>. Вторую группу отношений в теории трудового права так же называют - производные от трудовых<sup>84</sup>, а в настоящее время - непосредственно связанные с трудовыми, именно такую формулировку применяет и законодатель, закрепляя их круг в ст. 1 ТК РФ. В науке общепринято подразделять отношения, непосредст-

---

<sup>81</sup> См.: Процевский А.И. Предмет советского трудового права. М.: Юрид.лит.1979. С. 23.

<sup>82</sup> В научной литературе отмечается, что приоритет в определении предмета трудового права принадлежит К.М. Варшавскому, основной критерий выделения отрасли исследуется также в трудах Л.С. Таля, И.С. Войтинского, В.М. Догадова, А.Е. Семёновой и других учёных. См.: Лушников А. М., Лушникова М. В. Российская школа трудового права и права социального обеспечения: портреты на фоне времени: монография. В 2-х т. Ярославль: ЯрГУ, 2010. Т.2. С. 434-435. Несомненно, значительный вклад в исследование предмета правового регулирования, конкретных отношений, входящих в его состав, был внесен учёными советского периода: Н. Г. Александровым, В. С. Андреевым, Б. К. Бегичевым, С. А. Ивановым, М. В. Молодцовым, В. И. Никитинским, А. С. Пашковым, А. И. Процевским, О. В. Смирновым, Ю. П. Орловским, Р. З. Лившицем и другими видными учеными.

<sup>83</sup> См.: Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Советское трудовое право: вопросы теории. М.: Наука, 1978. С. 82.

<sup>84</sup> В научной литературе отмечено: Н. Г. Александров называл эти отношения производными от трудовых и включал их в предмет трудового права. См.: Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Указ. соч. С. 84. Вместе с тем, исследуя предмет советского трудового права, А.И. Процевский говорит о том, что в науке трудового права « не указывают критериев выделения ...отношений именно этого круга ». См.: Процевский А.И. Предмет советского трудового права. С. 30.

венно связанные с трудовыми на предшествующие, сопутствующие или вытекающие из трудовых<sup>85</sup>.

В первых КЗоТах предмет отрасли прямо не был закреплён. В них, как правило, в самом общем виде были лишь обозначены отношения, возникающие между субъектами в сфере труда. Это правотворческое решение было воспроизведено в Основах законодательства Союза ССР и союзных республик о труде<sup>86</sup> и КЗоТ 1971 г. Здесь можно отметить проявление последовательной преемственности, отражающейся в основных нормативных правовых актах отрасли весьма продолжительное время. В этом видится негативное воздействие преемственности, поскольку предмет трудового права, важнейшей отрасли права, должен найти обязательное закрепление в кодификационных актах. С принятием ТК РФ законодатель, исходя из основополагающей в науке трудового права теории о предмете регулирования, впервые легально закрепляет предмет отрасли.

Преемственность в определении компонентного состава предмета отрасли сохраняется довольно длительный период времени. В научной литературе признаётся закономерным то, что общая формулировка предмета трудового права на протяжении многих десятилетий остаётся неизменной<sup>87</sup>, в итоге она нашла непосредственное закрепление в Трудовом кодексе РФ. Следовательно, общая преемственная идея в определении предмета отрасли, его компонентов сохранена и воспринята законодателем. Однако в процессе правотворчества не всегда учитывается оптимальное соотношение преемственных и новых элементов. Примером здесь может служить формулировка ст. 1 ТК, в которой содержание текста статьи не соответствует её названию. По существу, содержание исследуемой статьи шире её наименования<sup>88</sup>. Не совсем правиль-

---

<sup>85</sup> Например, Трудовое право: учебник. 4 изд. / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигирёвой. С.9.

<sup>86</sup> Ведомости Верховного Совета СССР, 1970, № 29, ст. 265.

<sup>87</sup> См.: Курс российского трудового права. С. 108.

<sup>88</sup> В КЗоТах 1918, 1922 г.г. не было наименования статей, поэтому нельзя было говорить о расхождении между названием и содержанием статей Кодекса.

но, хотя и преемственно<sup>89</sup>, обозначение предмета отрасли в статье 1 ТК РФ, которая названа: «Цели и задачи трудового законодательства». Представляется целесообразным нормы о предмете регулирования выделить в отдельную статью, наименование которой необходимо согласовать с содержанием. При этом можно учесть опыт ГК РФ, в котором положения о предмете отрасли закреплены в специальной статье<sup>90</sup>.

Определение предмета отрасли, детализация его компонентного состава имеет важное значение для состояния и развития трудового права. Впервые, как уже отмечалось, в статье 1 ТК перечислены отношения, непосредственно связанные с трудовыми, тем самым получило нормативное закрепление теоретическое положение о предмете отрасли, его составе, сложившееся в сфере труда. В этом видится развитие нормативных положений, последовательное их закрепление, оптимизирующее правовое качество норм отрасли. При формулировании этой статьи законодатель, взяв за основу разработанные наукой трудового права положения, приводит перечень отношений, непосредственно связанных с трудовыми<sup>91</sup>. Такой подход представляется имеющим особое значение в современных условиях, поскольку ныне не только теоретически, но и практически важно определить группу отношений, включённых в предмет регулирования, а, следовательно, установить круг субъектов, вступивших в эти отношения. От точно определённого в Кодексе предмета отрасли зависит распространение её норм на складывающиеся в сфере труда отношения и субъектов, в них вступивших.

---

<sup>89</sup> Преемственность в этой связи отмечается при соотношении статей КЗоТ 1971г. и ТК РФ. В КЗоТе предмет регулирования находил закрепление в ст. 1 «Задачи Кодекса законов о труде», в ТК – ст.1 «Цели и задачи трудового законодательства».

<sup>90</sup> В ст. 2 ГК «Отношения, регулируемые гражданским законодательством» определён круг отношений, являющихся предметом гражданского права.

<sup>91</sup> В этой связи, полагаем, можно указать на проявление преемственности от теории трудового права к законодательству. И в литературе указывается на то, что критерий связи этих отношений с трудовыми (их непосредственная связь) необходим для включения их в предмет отрасли – должен быть сохранён. См.: Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Указ. соч. С. 84.

*Основной компонент предмета регулирования – трудовые отношения – не вызывал и не вызывает возражений в науке трудового права. На протяжении всего времени существования отрасли он оставался и остаётся главным критерием самостоятельности данной отрасли права. Это обусловлено тем, что ядро предмета регулирования – трудовые отношения – постоянно существуют в обществе, не изменяя своей социально-экономической природы и сущности.* Трудовые отношения в России почти на протяжении века возникают на основании трудового договора – соглашения, «в силу которого одна сторона – рабочий предоставляет другой стороне – работодателю во временное пользование рабочую силу<sup>92</sup>». Фундаментальное значение для формирования отрасли и науки трудового права имели труды Л.С. Таля, посвящённые, в частности, исследованию трудового договора. Договоры о труде он представляет в качестве самостоятельной категории, и говорит, что в экономической литературе это давно признаётся<sup>93</sup>. Рассматривая юридическую природу промышленного рабочего договора, Л.С. Таль отмечал его своеобразный характер, выделял его признаки, тем самым отграничивал этот договор от договора найма услуг<sup>94</sup>. Его исследования послужили основой для понимания предмета отрасли в то время, являются таковыми и сегодня<sup>95</sup>. И.С. Войтинский, развивая мно-

---

<sup>92</sup> Приведённое важнейшее положение являлось основополагающим в теории трудового права. В то время об этом писали многие авторы. Например, Догадов В. М. Очерки из истории правового регулирования наёмного труда в капиталистическом обществе. //Российский ежегодник трудового права. № 6. 2010 / под ред. д-ра юридических наук Е.Б. Хохлова. ООО Университетский издательский консорциум, 2011. С. 21. В этой работе В.М. Догадов анализирует концепцию трудового договора, ссылаясь на труды зарубежных и отечественных учёных, рассматривает трудовое отношение как отношение, оформляемое трудовым договором.

<sup>93</sup> См. Таль Л. С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. – Ч. 1. Ярославль, 1913. С.10-13.

<sup>94</sup> См.:Таль Л. С. Очерки промышленного рабочего права. М., 1918. С. 96 - 99. Здесь же он отмечает, что по промышленному рабочему договору одно лицо обещает за известное вознаграждение приложение своей рабочей силы на определённый или неопределённый срок к промышленному предприятию другого...

<sup>95</sup> И.Я. Киселёв пишет, что Л.С. Таль можно с полным основанием считать отцом-основателем науки российского трудового права, его работы во многом не устарели и могут сослужить хорошую службу как в развитии нашего трудового законодательства, так и в разработке теоретических проблем российского трудового права. См.: Киселев И. Я. Трудовое право: историко-правовое исследование. С. 80.

гие научные положения Л.С.Талая, подчёркивал, что объектом современного им трудового права был именно наёмный несамостоятельный труд<sup>96</sup>.

Безусловно, особая заслуга в разработке предмета регулирования и его основного компонента – трудового отношения принадлежит Н. Г. Александрову. Он писал, что особенности трудового договора определяют специфику трудового отношения, подвергающегося правовой регламентации. Подчёркивая эту специфику, Н.Г. Александров отмечал: «трудовое право регулирует взаимоотношения между людьми, устанавливаемые в самом непосредственном процессе труда, регулирует непосредственную связь между людьми в самом процессе живого труда»<sup>97</sup>. Отстаивая идею несамостоятельного труда, подчёркивал, что трудящийся не единолично организует и определяет порядок своего труда, а включается в состав работников предприятия, подчиняясь тем самым внутреннему трудовому распорядку последнего, либо включается в личное хозяйство другого лица, подчиняясь тем самым в процессе труда указаниям другого лица<sup>98</sup>. Выделенные им признаки трудового отношения не утратили своей актуальности до настоящего времени, а определение трудового правоотношения по советскому праву, сформулированное учёным, остаётся, по своей сути, верным и в настоящий период времени. От основных признаков данного понятия (в целом или части) не следует отказываться и в перспективе. Как верно отмечено в теории трудового права, отказ от трудового правоотношения «ведёт к утрате трудовым правом отраслевого, профилирующего качест-

---

<sup>96</sup> См.: Лушников А. М., Лушникова М. В. Российская школа трудового права и права социального обеспечения: портреты на фоне времени Т.1. С. 434-435. Концепцию несамостоятельного труда, как отмечается в приведённой монографии, разделяли В.М. Догадов, А.Е. Семёнова, А.Ф. Лях и др. Сама идея несамостоятельного труда преемственна, она вызывает интерес и освещается в трудах современных учёных. См., например, Курс российского трудового права. С. 77-83. Не остаётся без внимания в науке и вопрос об эволюции предмета трудового права. Например: Кузьменко А.В. Предмет трудового права России: опыт системно-юридического исследования.- СПб «Юридический центр Пресс», 2005. Шишкин В.В. Эволюция предмета трудового права. // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 1. С. 27 – 30.

<sup>97</sup> Александров Н.Г. Трудовое правоотношение: монография. М.: Проспект, 2009. С. 162.

<sup>98</sup> См.:Александров Н.Г. Трудовое правоотношение: монография. С. 162.

ва, а по большому счёту – к утрате предмета трудового права»<sup>99</sup>. Вопрос о признаках трудового правоотношения, защитных свойствах самого трудового отношения вызывает научный и практический интерес не только в отечественной науке трудового права, он является насущным и в глобальной сфере применения труда работников в ныне существующих, нередко различающихся, социально-экономических условиях.

В принятой Генеральной конференцией Международной организации труда Рекомендации о трудовом правоотношении<sup>100</sup> трудовому отношению придаётся особое значение. Оно обусловлено необходимостью «развеять неопределённость относительно существования трудового правоотношения, с тем, чтобы гарантировать добросовестную конкуренцию и действенную защиту работников, являющихся стороной трудового правоотношения, причём так, чтобы эта защита соответствовала национальному законодательству и практике»<sup>101</sup>. В рекомендации говорится о возможности установления в национальных нормативных правовых актах конкретных признаков трудового правоотношения. В соответствии с п.13 Рекомендации к ним могут относиться: работа выполняется лично работником, при включении его в организационную структуру предприятия, в соответствии с графиком работы, в определённом месте, при предоставлении работнику инструментов и механизмов, при периодических выплатах работнику вознаграждения за труд. Как видно, признаки трудового отношения, разработанные в науке трудового права и рекомендуемые МОТ, во многом совпадают. Закрепление их в ТК свидетельствует об усилении защитных свойств трудового права.

В указанной Рекомендации говорится, что национальным законодательством, нормативными правовыми актами и коллективными договорами

---

<sup>99</sup> Бондаренко Э.Н. Об отраслевой принадлежности правоотношений, связанных с трудом. // Журнал российского права. 2000. № 11. С. 31.

<sup>100</sup> Рекомендация о трудовом правоотношении от 31 мая 2006. [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>101</sup> Рекомендация о трудовом правоотношении от 31 мая 2006. [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

обеспечивается защита, которая связана с существованием трудового правоотношения между работодателем и наёмным работником. При этом отмечается: «трудности установления того, возникает ли трудовое отношение в ситуациях, когда соответствующие права и обязательства заинтересованных сторон не вполне ясны, когда предпринимаются попытки замаскировать трудовое правоотношение или когда в правовой структуре или же при толковании и применении правовой системы имеются неточности или ограничения». В рассматриваемом контексте *трудовое отношение в качестве основного компонента предмета трудового права в определённом смысле само по себе обладает защитным свойством, поскольку при его возникновении и существовании на стороны трудового договора распространяются нормы трудового права.*

Второй компонент предмета отрасли, надо полагать, сформировался в целом, он будет подвержен изменениям, поскольку в его составе наблюдается трансформация. В науке к отношениям, производным от трудовых (тесно связанным с трудовыми), например, А.И. Процевский относил отношения профсоюзных органов с администрацией предприятия по материальному обеспечению рабочих и служащих при наступлении страховых случаев; по рассмотрению трудовых споров; по трудоустройству граждан; по государственному надзору за охраной труда; по возмещению материального ущерба, причинённого сторонами трудового отношения; по поводу производственного обучения; по распределению рабочей силы, а также отношения по подготовке кадров в процессе реализации трудовых правоотношений<sup>102</sup>. О. В. Смирнов включал в эту группу следующие: организационно-управленческие отношения между администрацией предприятия и комитетом профсоюза в области организации и установлении условий труда и управлении производством; отношения по трудоустройству; отношения по надзору за охраной труда; отношения по профессио-

---

<sup>102</sup> См.: Процевский А.И. Предмет советского трудового права. С. 30.

нальной подготовке и повышению квалификации кадров на предприятии; отношения по рассмотрению трудовых споров на предприятиях и в учреждениях<sup>103</sup>. Как видно, в теоретических исследованиях по поводу состава этого компонента предмета имелись некоторые расхождения, существенно не влияющие на общее представление о нём.

Ныне предмет отрасли включает помимо трудовых отношений, широкий круг отношений. К ним в соответствии со ст. 1 ТК относятся отношения: по 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 законодательства об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; разрешению трудовых споров; обязательному социальному страхованию в случаях предусмотренных федеральными законами. Круг этих реально существующих в правовой действительности отношений в основном воспринят из положений, разработанных наукой трудового права. В этом видится проявление общей тенденции развития трудового права, отмеченной И. О. Смигирёвой: в действующем Трудовом кодексе весьма ощутимо влияние науки трудового права, её основных достижений, в частности, на основании концепции, сформулированной наукой трудового права, в предмете регулирования выделено его ядро – трудовые отношения ,

---

<sup>103</sup> См.: Смирнов О.В. Основные принципы советского трудового права. М.: Юрид. лит. 1977. С. 57– 58.

– и названы иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми<sup>104</sup>. Во многом преемственные положения науки трудового права об отношениях, непосредственно связанных с трудовыми, воплощаются в современных нормах права.

Обратимся к отдельным отношениям, входящим во второй компонент отрасли. В общем можно отметить, что количественный состав этой группы отношений кардинальным изменениям не подвергался. В частности, некоторые элементы новизны в рассматриваемой группе отношений присутствуют. Например, одна группа отношений – отношения по обязательному социальному страхованию, сначала была отнесена к предмету трудового права, затем исключена, позже – включена вновь. Это свидетельствует о проявлении динамики в определении состава отношений, включённых в предмет, с одной стороны, и о возвратной преемственности, с другой. В первом Кодексе 1918 г. специального подраздела о социальном страховании не было, но были приложения к нему. В них устанавливались отдельные положения: о порядке установления нетрудоспособности ( приложение к ст. 5); о выдаче пособий трудящимся во время болезни ( приложение к ст. 78); о безработных и о выдаче им пособий ( приложение к ст. 79).

В последующие кодексы были включены нормы о социальном страховании. Так, в КЗоТ 1922 года содержалась специальная глава XVII «О социальном страховании». Глава с аналогичным наименованием была и в КЗоТе 1971 года. По словам И. Я. Киселева, традиция включать в КЗоТ нормы по социальному страхованию восходит еще к первому советскому кодексу<sup>105</sup>. Необходимо отметить, что положения глав о социальном страховании в пол-

---

<sup>104</sup> См.: Снигирёва И.О. Трудовой кодекс Российской Федерации и наука трудового права// Трудовое право в России и за рубежом. – 2012. – № 2. – С. 3. О важном значении положений, выработанных наукой, их связи с содержащимися ныне в ТК нормами общего характера, которые должны учитываться при применении конкретных правовых норм, говорится в современной научной литературе. См.: Орловский Ю.П. Трудовой кодекс Российской Федерации – важный этап реформы трудового законодательства// Журнал российского права 2002. № 8. С. 9.

<sup>105</sup> См.: Киселев И. Я. Трудовое право: историко-правовое исследование. С. 137.

ной мере не были восприняты кодексами в дальнейшем. Можно назвать некоторые из преемственных положений, содержащихся в КЗоТх: 1) социальное страхование распространяется на всех работников ( ст. 175 КЗоТ 1922 г.; ст. 236 КЗоТ 1971 г.); 2) страховые взносы и их размер устанавливаются определенным образом, и определяются последствия их неуплаты (ст. ст. 177–179 КЗоТ 1922 г., ст. 237 КЗоТ 1971 г.); 3) названы виды социального обеспечения (ст. 176 КЗоТ 1922 г., ст. 238 КЗоТ 1971 г.).

В отличие от КЗоТ 1922 г. в КЗоТ 1971 г. были включены некоторые нормы, регулирующие условия выплаты пособий, нормы, предусматривающие пенсионное обеспечение. В Кодексе 1971 г. присутствовали общие нормы о социальном обеспечении. В науке трудового права отмечалось: «включение главы о государственном социальном страховании в Основы законодательства о труде и республиканские КЗоТ не препятствуют признанию самостоятельности права социального обеспечения»<sup>106</sup>.

Опыт современного правового регулирования отношений по социальному обеспечению подтверждает правильность принятого в то время решения о самостоятельности отрасли права социального обеспечения. Процесс обособления и формирования отрасли права социального обеспечения происходил постепенно. Он был сопряжен с решением сложных правовых вопросов, в частности, таким явился вопрос о разграничении предмета трудового права и права социального обеспечения. В науке трудового права неоднократно поднимался вопрос о разграничении рассматриваемых отраслей права. Учёные увязывали разрешение этого вопроса с разработкой кодификационных актов и указывали на то, что Основы законодательства о труде и республиканские КЗоТ не препятствуют кодификации законодательства о социальном обеспечении. При этом отмечалось: «намеченное в теоретическом плане разграничение трудового права и права социального обеспечения пока что не имеет

---

<sup>106</sup> Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Указ. соч. С. 138-139.

легального обоснования»<sup>107</sup>. Как показывает современная правовая действительность однозначно этот вопрос не разрешён.

В Трудовой кодекс (в ред. 2001 г.) не были включены нормы, регулирующие эти отношения, что представляется вполне разумным и целесообразным с правовой точки зрения<sup>108</sup>. Полагаем, такое правовое решение было оправданно и связано с наличием самостоятельной отрасли права (с определением предмета и метода её регулирования). С правовой точки зрения такой подход был верным, поскольку «нормы, регулирующие отношения по социальному обеспечению, социальному страхованию, относятся к специальной отрасли права - праву социального обеспечения»<sup>109</sup>. Но, позже, ст. 1 ТК (ред. 2006 г.) была дополнена отношениями по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами. Теперь отношения по обязательному социальному страхованию отнесены к группе отношений, непосредственно связанных с трудовыми, а, следовательно, включены в предмет трудового права. Из всех отношений по социальному обеспечению именно они, как существующие между работодателем и работником (сторонами трудового отношения), входят в круг отношений, тесно связанных с трудовыми.

На это есть свои причины, обусловленные тем, что отношения по обязательному социальному страхованию связаны с трудовыми настолько, насколько они регламентируются федеральными законами и складываются между работником и работодателем. Как верно подмечено в науке трудового права, вводя в ст. 1 ТК норму о связи трудовых отношений с отношениями по обязательному

---

<sup>107</sup> См.: Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Указ. соч. С. 143.

<sup>108</sup> Следует отметить, что в некоторых государствах кодифицированные акты по труду содержат нормы по социальному страхованию (КНР), социальному обеспечению (Вьетнам) // См.: Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право. С. 60.

<sup>109</sup> См.: Андреев В. С. Вопросы теории советского права социального обеспечения // Проблемы трудового права и права социального обеспечения. М., 1975. С. 183. Здесь же отмечается, что термин «советское право социального обеспечения» впервые прозвучал в 1966 г. в Праге на симпозиуме, посвященном социальному обеспечению. Сомнение вызывало название отрасли права, как и «постановка вопроса о новой отрасли права» была необычной.

социальному страхованию, законодатель подчёркивает необходимость участия государства в согласовании интересов работника и работодателя в деле обеспечения социальных гарантий работников и защиты их прав на обязательное социальное страхование<sup>110</sup>. Такие отношения могут быть урегулированы нормами законов комплексного характера, при этом нормы такого рода могут и не включаться в Кодекс. В определенной степени включение этих отношений в предмет трудового права как отрасли права носит защитный характер для работников. Данное решение не влияет на принадлежность этой группы отношений к предмету самостоятельной отрасли права социального обеспечения. В современных условиях, как говорится в научной литературе, оно имеет позитивное значение<sup>111</sup>.

По-видимому, в теоретическом, нормативном и практическом аспектах обоснование рассматриваемого вопроса носит преемственный характер, который подлежит окончательному разрешению в перспективе. Необходимо заметить, что в науке трудового права говорилось: «самостоятельность той или иной отрасли обуславливается её природой, а не числом фактических общественных отношений, которые она регулирует в тот или иной момент»<sup>112</sup>. В современной редакции ст.1 ТК всё же нуждается в уточнении. В ней рассматриваемая группа отношений должна быть сформулирована более конкретно, а не в таком общем виде как сейчас: «отношения по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами».

Другие отношения, относящиеся к второму компоненту отрасли, последовательно подвергаются обновлению, уточняется их наименование. Подобные изменения можно проследить на примере отношений по социальному

---

<sup>110</sup> См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации/ Отв. Ред. Гладков Н.Г., Снегирёва И. О. М. Профиздат. 2011. С. 17.

<sup>111</sup> Например, Т. Ю. Барышникова пишет о положительной роли включения отношений по обязательному социальному страхованию в предмет трудового права в толковании отдельных норм трудового законодательства. См.: Барышникова Т. Ю. К вопросу о включении отношений по обязательному социальному страхованию в предмет правового регулирования отрасли трудового права // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 1. С. 34.

<sup>112</sup> Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Указ. соч. С. 140.

партнёрству, по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда в применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях. Эти отношения ныне названы в ст.1 ТК, но они существовали на протяжении всего времени развития трудового права и подвергались в той или иной степени правовой регламентации. По мере их развития совершенствовались и видоизменялись методы правового регулирования этой группы отношений, что находило и нашло отражение в нормах трудового права. Усовершенствование этой группы отношений свидетельствует о значительном качественном обновлении содержания отдельных норм трудового права, их регулирующих.

В состав второго компонента предмета трудового права включены также отношения, специфика которых состоит в том, что они «имеют своим содержанием не труд как таковой, а обучение по определённой специальности и квалификации»<sup>113</sup>. Они сохранены в предмете отрасли, несмотря на отмеченную особенность, и, следовательно, подвергаются правовой регламентации со стороны норм трудового права<sup>114</sup>. В действующем Кодексе имеется раздел «Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников». Нормы, регламентирующие отношения по профессиональной подготовке, переподготовке, повышению квалификации не отличаются абсолют-

<sup>113</sup> Трудовое право: учебник. 4 изд. / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигирёвой. С. 11.

<sup>114</sup> С точки зрения анализа проявления преемственности в исследуемой группе отношений и норм их регулирующих, необходимо сказать о том, что часть норм рассматриваемого института имеет последовательно преемственный характер, а часть норм (об ученичестве) являют собой пример возвратной преемственности. Следует отметить, что в кодексах 1918 и 1922 года не содержалось специальной главы, соответствующей институту подготовки кадров и повышения квалификации. Нормы, регулирующие отношения по производственному обучению и повышению квалификации работников, так или иначе, находили закрепление в последующих кодексах, в частности в КЗоТ 1971 года содержались нормы, устанавливающие льготы для рабочих и служащих, совмещающих работу с обучением. Например, в КЗоТ 1971 г. содержалось несколько статей (в главе XIII «Льготы для рабочих и служащих, совмещающих работу с обучением»), предусматривающих возможность индивидуального, бригадного и других видов производственного обучения (184 КЗоТ) и соответствующие для этого условия, а так же льготы при осуществлении такого обучения (статьи 185-188 КЗоТ). Эти нормы закреплены в гл. 26 ТК «Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования». Однако нормы, регламентирующие отношения по ученичеству, были включены лишь в КЗоТ 1922 года и не включались в последующие кодексы. Нормы об ученичестве были включены вновь только в Трудовой кодекс. Именно эти нормы являются базовыми в разделе ТК «Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников».

ной новизной, они в той или иной мере находили закрепление в КЗоТах, посредством их осуществлялась регламентация соответствующей группы отношений. Многие из рассматриваемых норм и регулируемых ими отношений явились предметом рассмотрения в учебной и научной литературе по трудовому праву. В науке трудового права отсутствовало единство мнений по поводу структурного оформления норм, регулирующих отношения по подготовке кадров и их квалификации. Одни учёные рассматривали эти нормы в качестве самостоятельного института в системе трудового права как отрасли права и называли его: институт подготовки кадров и повышения квалификации на производстве<sup>115</sup>. Другие, говорили о двух институтах: об институте профессиональной подготовки непосредственно на производстве и институте повышения квалификации непосредственно на производстве<sup>116</sup>. Третьи, - не выделяли названный институт в качестве самостоятельного, а представляли в виде отдельной группы норм<sup>117</sup>. Такой подход был вполне объясним с правовой точки зрения, так как только в результате четвёртой кодификации в Кодексе был сформирован раздел, содержащий нормы, регулирующие специфическую группу отношений, связанных с подготовкой и дополнительным профессиональным образованием работников. Причём, большая часть норм посвящена регламентации отношений, связанных с ученичеством.

Отношения, связанные с повышением квалификации, переквалификации, ученичеству, существовали в рамках предприятия и за его пределами, они подвергались правовой регламентации. Отношения по ученичеству в рамках предприятия существовали тогда, когда возникала необходимость одновременно использовать труд работника и обучить его. Как было отмечено О.В.Смирновым, по существу, отношения по ученичеству наряду с двумя

---

<sup>115</sup> Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России. М.: Юрист, 1995. С.24.

<sup>116</sup> Российское трудовое право: учебник для вузов / Отв. ред. А. Д. Зайкин. М.: Норма-Инфра М, 1997. С.23.

<sup>117</sup> Советское трудовое право / Под ред. А. С. Пашкова, О. В. Смирнова. М.: Юрид. лит., 1988. С.58.

другими группами отношений (по повышению квалификации, по руководству обучением) относятся к отношениям по профессиональной подготовке и повышению квалификации кадров на производстве<sup>118</sup>. Рассматриваемые отношения всегда отличались от трудовых отношений в силу их особенностей. «Отношения по ученичеству, возникают в результате заключения особого ученического договора между гражданином и предприятием, по которому администрация от имени предприятия берёт на себя обязательства организовать индивидуальное, бригадное или курсовое обучение гражданина новой для него специальности, а гражданин обязуется в установленные сроки освоить специальность и в дальнейшем работать по ней на данном предприятии (объединении)»<sup>119</sup>. По мнению О.В. Смирнова, такой договор может быть заключён как с лицом, впервые поступающим на предприятие, так и в случае перехода уже работающего гражданина на обучение новой для него специальности.<sup>120</sup> В этом случае рассматриваемое лицо состояло в трудовом отношении или должно было в них вступить: трудовое и ученические отношения существовали (одновременно) параллельно. Очевидно, такие отношения непосредственно связаны с трудовыми и без них существовать не могут. Сравнивая отношения по ученичеству и трудовые, О.В. Смирнов находил между ними много общего, но отмечал и отличия, обусловленные содержанием и целевой направленностью<sup>121</sup>. И в современной юридической литературе признаётся, что «ученический договор не является разновидностью трудовых договоров и по своим целям направлен на достижение несколько иных результатов»<sup>122</sup>. По причине непосредственной связи с трудовыми отношениями,

---

<sup>118</sup> См.: Смирнов О. В. О сфере действия советского трудового права // Проблемы трудового права и права социального обеспечения. М, 1975. С. 39.

<sup>119</sup> Смирнов О. В. О сфере действия советского трудового права. С. 39–40.

<sup>120</sup> См.: Смирнов О. В. Указ. соч. С. 40.

<sup>121</sup> См.: Там же.

<sup>122</sup> См.: Договоры о труде в сфере действия трудового права: учеб. пособие / Под. ред. К. Н. Гусова. — Проспект, 2010. С. 96.

как и другие отношения рассматриваемого компонента, они включены в предмет отрасли.

Разумеется, эта специфическая группа отношений регулируется специальной группой норм. В настоящее время, по всей вероятности, есть смысл согласиться с учёными, выделяющими в системе современного трудового права как отрасли права институт профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации<sup>123</sup>, назвав его в соответствии с наименованием существующего в ТК разделом. В таком случае будет наблюдаться согласованность между рассматриваемым институтом отрасли и отдельной частью предмета отрасли – отношениями по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя. Оформление рассматриваемой группы норм в виде отдельного структурного элемента ( раздела) кодификационного нормативного акта является признаком совершенствования системы отрасли. Эти нормы и ныне подвергаются обновлению, поскольку не все особенности отношений, складывающихся по поводу применения труда, и одновременно по обучению на предприятии, были учтены при их включении в ТК. Современные нормы об ученичестве, регламентирующие соответствующие отношения преемственны, отражают их специфику и находятся в динамике. Отношения по ученичеству являются разновидностью отношений по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя, которые в соответствии со ст. 1 ТК относятся к предмету трудового права как отрасли права.

Рассматривая элементы новизны в предмете отрасли, есть необходимость сказать о ещё одной группе отношений, впервые включённой в предмет отрасли (во второй его компонент). К ней относятся отношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда. По

---

<sup>123</sup>Напр. Желтов О.Б., Сошникова Т.А. Трудовое право России : курс лекций. М.: Эксмо. 2011. С.22.

всей вероятности, отнесение этой группы отношений ко второму компоненту предмета отрасли представляется не совсем правильным. Ведь есть ещё подобная группа отношений, связанных с ответственностью сторон трудового договора, - отношения по дисциплинарной ответственности. Однако их законодатель не выделяет в предмете отрасли. Думается, что в связи с закреплением в ТК отношений, входящих в предмет отрасли, совершенствование второго компонента предмета отрасли (их уточнение, классификация, более точное наименование) будет осуществляться и в перспективе.

В определённой мере эти изменения оказывают влияние на состояние норм, их регулирующих, способствуют обновлению норм отрасли. Например, в последнее время стали складываться отношения, связанные с работой дистанционно, что повлекло выделение в ТК главы «Особенности регулирования труда дистанционных работников». По сути, фактически существующие отношения обусловили необходимость их регламентации. Сформировалась группа новых особых трудовых отношений, по-видимому, на основе ранее существующих подобных отношений, близких по условиям труда (отношений домашнего труда). Отражая специфику трудовых отношений, складывающихся дистанционно, законодатель включил и особую группу норм для их регламентации. Но в данном случае нельзя сказать об изменении предмета правового регулирования, он остался прежним. Отношения дистанционного труда, как и домашнего труда, возникают на основании трудового договора, отражающего в его содержании специфику труда, но сущность отношений не меняется: они остаются трудовыми.

Данный процесс, прежде всего, связан с совершенствованием предмета отрасли, гармонизацией правового регулирования труда, но сам по себе предмет отрасли преемственен, что, в конечном итоге, и обеспечивает постоянство регламентации важнейшего для государства и общества круга общественных отношений. Следовательно, основной компонент предмета трудо-

вого права не может изменяться. Он остаётся постоянным, поскольку сущность трудового отношения как основного компонента отрасли неизменна: оно возникает и существует между работником и работодателем по поводу применения наёмного труда. Поэтому трудовые отношения явились необходимым критерием для выделения отрасли, возникновения норм трудового права, они были и будут основным компонентом предмета отрасли. Именно по этой причине не представляется возможным разделить точку зрения А. В. Кузьменко, полагающего, что системообразующий фактор отрасли трудового права «критерий отраслевого обособления» не являлся постоянным на протяжении истории существования российского трудового права; он может меняться при изменении целей правового регулирования, влекущих изменения законодательства и регулируемых им общественных отношений<sup>124</sup>. Вряд ли следует согласиться и с мнением М.А. Жильцова, выделяющего в качестве одной из актуальных проблем современного трудового права проблему модернизации его предмета и метода, разрешить которую, как он считает, можно путём изменения понимания трудового отношения, составляющего основу, «ядро» данного предмета<sup>125</sup>. Изменения в методе происходят, но они не могут повлиять на предмет регулирования, поскольку предмет основной критерий подразделения норм права на отрасли. Наоборот, уточнение круга отношений, учёт их специфики влияет на метод правового регулирования отношений, этот процесс способствует поиску новых средств, приёмов регулирования. Понимание трудового отношения в науке трудового права сформировалось и не подлежит кардинальным изменениям. Оно может быть уточнено, учитывая потребности практики, дополнено, подвергаясь влиянию норм

---

<sup>124</sup> См.: Кузьменко А.В. Предмет трудового права России: опыт системно-юридического исследования. С. 72

<sup>125</sup> См.: Жильцов М. А. Проблемы модернизации предмета и метода трудового права. //Российский ежегодник трудового права. № 9. 2013 / под. ред. д-ра юридических наук Е.Б. Хохлова. – ООО Университетский издательский консорциум, 2014. С. 89- 93.

международного права. Именно под их воздействием, полагаем, ныне уточняется определение трудового отношения, закреплённое в ст. 16 ТК<sup>126</sup>.

В этой связи сомнение вызывает высказанное А.В. Кузьменко суждение о поиске универсального критерия, «позволяющего достаточно чётко судить о природе правового регулирования общественно трудовых отношений»<sup>127</sup>. Думается, такой критерий уже найден и применяется на протяжении весьма продолжительного времени. По-видимому, это невозможно в условиях сложившихся отношений, входящих предмет отрасли трудового права, и соответствующих им нормам трудового права, установленных в государстве. На наш взгляд, этого и не требуется, поскольку, как уже отмечалось, преемственность в предмете отрасли и его компонентном составе сохраняется. Также весьма спорной и лишённой теоретического обоснования представляется точка зрения о ненужности такой категории как предмет трудового права<sup>128</sup>. Наоборот, необходимость выделения предмета отрасли доказана в науке общей теории права, трудового права, подтверждена законодателем, и сегодня, как никогда ранее, имеет практическое значение.

## **2.2. Преемственность в определении целей и задач трудового права**

Основные направления социально-экономической политики в государстве, а также определённые достижения государства в этой области находят отражение в нормах национального права, в том числе, и нормах трудового права. Взаимосвязь социально-экономической политики государства и правовых норм, обеспечивающих реализацию этой политики, очевидна. Поэтому цели и задачи, установленные государством в рамках социально-экономической политики, должны быть согласованы с целями и задачами

---

<sup>126</sup> Необходимо обратить внимание на включение в определение новых качеств: в интересах, под управлением и контролем работодателя.

<sup>127</sup> См.: Кузьменко А.В. Указ. соч. С. 98

<sup>128</sup> См.: Абалдуев В. А. Трудовое право России: Предмет, сфера действия и основные принципы. С. 23. Подробнее об этом в п. 2.6 настоящей работы.

трудового права и других отраслей. «Право вообще, а трудовое право в частности, является особой формой осуществления социальной политики государства»<sup>129</sup>. Несоответствие указанных целей и задач нередко не позволяет в полной мере реализовать социально-экономическую политику государства и обеспечить соответствующую правовую регламентацию.

Цели и задачи трудового права формируются в рамках целей и задач, поставленных перед всеми отраслями российского права. Они взаимосвязаны и взаимообусловлены, поскольку определяются и реализуются в русле государственных целей и задач. «Конституционные, государственные обязанности, прежде всего, формулируются как цели, задачи, основные направления деятельности государства, они являются своеобразными социальными, экономическими, политическими обязательствами государства, вытекающими из объективных закономерностей цивилизационного развития и потребностей такого развития»<sup>130</sup>. В ст. 7 Конституции РФ Российская Федерация провозглашается как социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека<sup>131</sup>.

Общегосударственные задачи по большому счёту должны быть сформулированы в русле международно-правовых задач. Цели и задачи развития мирового сообщества устанавливаются в международных документах универсального характера. Генеральная Ассамблея ООН провозгласила Всеобщую декларацию прав человека в качестве задачи, к выполнению которой должны стремиться все народы и все государства<sup>132</sup>. Права, предусмотренные

---

<sup>129</sup> См.: Пашков А. С., Ротань Г. В. Социальная политика и трудовое право. М.: Юрид. лит., 1986. С. 7.

<sup>130</sup> См.: Эбзеев Б. С. Личность и государство в России: взаимная ответственность и конституционные обязанности. С. 99.

<sup>131</sup> Конституция Российской Федерации // Российская газета. 1993. 25 декабря. №237.

<sup>132</sup> Всеобщая Декларация прав человека от 10 декабря 1948 года // Международные акты о правах человека: Сборник документов /сост. д.ю.н., проф. В. А. Карташкин, д.ю.н., проф. Е. А. Лукашева. М., НОРМА. 2-е изд., доп., 2002. С. 41

в этом акте, в том числе и трудовые, имеют непреходящее значение и в международном, и во внутригосударственном масштабе. Эти права отражают общую договорённость народов мира и являются обязательством для членов международного сообщества. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 г. наряду с закреплением прав каждого человека в сфере труда предусматривает необходимые меры участвующих в нём государств для осуществления этих прав<sup>133</sup>.

Соответственно цели и задачи трудового права формулируются исходя из основных положений, предусмотренных международными нормами, поскольку они ориентируют государства на более высокий уровень регламентации отношений. Государства, воспринимая международные стандарты, должны обязательно учитывать национальные условия. К примеру, в тексте Конвенции МОТ № 150 «О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация» (1978) указывается на необходимость проведения соответствующих мер «в той мере, насколько это совместимо с национальным законодательством и...национальной практикой»<sup>134</sup>. При формулировании целей и задач трудового права, необходимо учитывать взаимозависимость экономического и социального международного развития в рамках более широкого процесса роста и преобразования<sup>135</sup>.

Поэтому внутренние правовые связи в отечественном праве, отраслях в определённой степени должны быть согласованы с внешними связями, складывающимися за пределами национального правового поля. Сегодня, как отмечает А.М. Куренной, было бы большой ошибкой рассматривать вопросы регулирования отношений в сфере труда в отрыве от общих проблем макро-

---

<sup>133</sup> Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966. // Международные акты о правах человека. С. 43–45.

<sup>134</sup> Конвенция МОТ № 150 «О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация» (1978), // [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>135</sup> См.: Декларация социального прогресса и развития от 11 декабря 1969. // Международные акты о правах человека. С. 347.

и микроэкономики, от социальных проблем<sup>136</sup>. Соглашаясь с приведённым мнением, можно продолжить, а в условиях глобализации – в отрыве от общемировых экономических, социальных, политических процессов. И международное, и внутригосударственное право не могут развиваться, без учёта целей и задач общемирового прогресса.

«Поскольку задачи права формулируются в рамках его социального назначения, законодатель не свободен в их выборе. Он не может ставить перед трудовым правом, как и перед другими отраслями права, задачи, которые для этой отрасли не характерны и не вытекают из ее природы и ее существа»<sup>137</sup>. С этим положением солидарны многие ученые: задачи трудового права - это одна из разновидностей социальных задач общества. Эти задачи направлены на достижение целей правового регулирования труда и их осуществление<sup>138</sup>. Следовательно, *цели и задачи отрасли, должны соответствовать целям и задачам государственного и международного уровня правового регулирования отношений в сфере труда.*

В первых российских кодексах цели и задачи регламентации трудовых отношений не находили прямого закрепления. В содержании этих кодексов значительное место было уделено регламентации порядка привлечения к трудовой повинности граждан, обеспечению надлежащей производительности труда, но, все же, часть норм имела ярко выраженный защитный характер. Это наглядно проявилось в кодексах 1922, 1971 годов и особенно в ТК РФ. Трудовое право по своей природе, по своему социальному назначению имеет гуманистический характер, в этом его «главное призвание и основное социальное назначение», обусловленное современными потребностями его развития<sup>139</sup>. В социальном назначении трудового права, по мысли С. А Ива-

---

<sup>136</sup> Российское трудовое право: учебник для вузов / Отв. ред. А. Д. Зайкин. С. 9.

<sup>137</sup> Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Указ соч. С. 17.

<sup>138</sup> Толкунова В. Н., Гусов К. Н. Трудовое право России. С. 20.

<sup>139</sup> См.: Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Советское трудовое право: вопросы теории. С. 6–16.

нова, выражаются наиболее общие важные коренные интересы и потребности трудящегося в области трудовых отношений. Конкретизируются они в задачах трудового права, формулируемых в рамках социального назначения и, в конечном счете, определяемых им. Он отмечает, что социальное назначение – это как бы стратегическая цель права. Задача – тактическая цель. Задачи могут меняться в зависимости от конкретных социально-экономических и политических условий развития общества. Но социальное назначение неизменно<sup>140</sup>. Именно социальное назначение трудового права как отрасли права было основным при его возникновении и становлении, дальнейшем развитии и соответственно определяло и определяет его цели и задачи. Социальное назначение отрасли преемственно: оно объективно существует, постоянно сохраняется и закладывает основу развития трудового права на перспективу.

Рассматривая задачи первых декретов о труде молодого советского государства, С.А. Иванов отмечает в качестве основной и единственной их задачи улучшение условий труда и жизни трудящихся. Позже, как говорит ученый, в КЗоТ 1918 года появилась и другая задача трудового законодательства – повышение производительности труда, однако социальное назначение формировавшегося в то время советского трудового права оставалось неизменным<sup>141</sup>. Складывающаяся политическая и экономическая обстановка в государстве предопределила развитие другой задачи трудового права - производственной (экономической): «с конца 20-х, а особенно в начале 30-х годов советское трудовое право все более и более ориентировалось на обслуживание интересов производства»<sup>142</sup>. Такой... производственный... технократический переход окончательно сложился к концу 30-х годов и с тех пор за-

---

<sup>140</sup> См.: Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Указ. соч. С. 16.

<sup>141</sup> См.: Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Указ соч.– С. 17.

<sup>142</sup> Иванов С. А. Кризис советского трудового права // Советское государство и право. 1990. № 7. С. 40.

нял прочное место в сознании законодателей, администрации предприятий и других практических и научных работников<sup>143</sup>.

Этот подход отражён в Основах законодательства Союза ССР и союзных республик о труде 1970 г.<sup>144</sup> и в КЗоТе 1971 г.. В ст. 1 Основ содержались следующие положения: советское законодательство о труде регулирует трудовые отношения всех рабочих и служащих, содействуя росту производительности труда, повышению эффективности общественного производства и подъёму на этой основе материального и культурного уровня жизни трудящихся, укреплению трудовой дисциплины..., устанавливает высокий уровень условий труда, всемерную охрану трудовых прав рабочих и служащих. Аналогичная формулировка была включена в ст. 1 КЗоТ. Приведённая формулировка Основ, и КЗоТа по своей сути определяет цели и задачи трудового права на тот период времени. То есть эти законодательные акты впервые в истории трудового права СССР и России легально определили цели, поставленные перед ним государством, и задачи, которые оно призвано решать. Цели и задачи того времени находились в непосредственной связи с общегосударственными социальными целями и задачами. Социальное назначение отрасли было сохранено государством. Признание его приоритетным свидетельствовало об объективно складывающейся социальной основе регулирования отношений в сфере труда.

Преимственность в целях и задачах была отмечена при третьей кодификации трудового законодательства. С.А. Иванов писал: «охрана труда как социальная цель законодательства о труде была воспринята Советским государством...»<sup>145</sup>. Им обращено внимание на сохранение основного социального назначения советского трудового права, несмотря на то, что впоследствии идея охраны труда в области регулирования трудовых отношений утратила

---

<sup>143</sup> Там же.

<sup>144</sup> Ведомости Верховного Совета СССР. 1970. № 29. Ст. 265.

<sup>145</sup> См.: Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Указ. соч. С. 10

свое первоначальное звучание, это, по словам С.А. Иванова, обуславливалось значительным расширением задач трудового права, а затем и его производственной функции...<sup>146</sup>. В качестве основного направления развития трудового права на первый план вышло другое - производственное. Оно также объективно необходимо для экономической основы в регламентации отношений, складывающихся в сфере труда.

Трудовое право как система норм, регулирующих отношения по применению наёмного труда и связанные с ними отношения, не может быть лишено экономической составляющей. В нём обязательно должны содержаться нормы, регламентирующие установление меры труда, его оплаты и т.п.. Экономическое назначение трудового права находится в тесной взаимосвязи с социальным: по своей сути и правовой природе трудовое право имеет и социальное, и экономическое назначение. Правильно отмечал Р.З. Лившиц, что «трудовое законодательство преследует две цели – экономическую, состоящую в содействии развитию производства, и социальную, заключающуюся в защите интересов человека труда. Идеальным для общества является гармоничный баланс обеих целей<sup>147</sup>. Как ранее, так и ныне, нормы трудового права, многих его институтов (рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда и др.), развиваясь в соответствии с двумя важнейшими целями, воплощают и социальный, и экономический аспекты реализации соответствующих направлений государственной политики.

Цели и задачи трудового права, сформулированные в кодификационных актах на всех этапах развития общества и государства, в основе своей отражали суть и назначение отрасли. «Исходные положения известны и понятны, однако практика свидетельствует, что трудовое законодательство нуждается в постоянном совершенствовании, что достигнутый уровень право-

---

<sup>146</sup> См.: там же С. 11.

<sup>147</sup> Лившиц Р. З. Трудовое законодательство: поиск концепции. С. 49.

вого регулирования... не обеспечивает должного решения задач по перестройке и совершенствованию... общества»<sup>148</sup>. Цели и задачи правового регулирования, повторимся, должны быть согласованы с уровнем развития общественных отношений в государстве, соответствовать сложившимся социально-экономическим условиям. Полагаем, сегодня в рамках реализации социальной и экономической политики государства своевременна постановка вопроса о внесении в ТК РФ задачи содействия развитию производства и росту производительности труда<sup>149</sup>. При закреплении этой задачи в ТК РФ более чётко будет обозначена экономическая составляющая назначения отрасли в основном кодификационном акте.

Бесспорен приоритет социального назначения трудового права как отрасли права в его формировании и становлении. И.Я. Киселёв отмечал, что концепция социального назначения трудового права была выдвинута и обоснована С.А. Ивановым, она противостояла политике «достижения производственных задач и дисциплинирования» в условиях командно-административной системы.<sup>150</sup> И в настоящее время «основным средством нормативного регулирования социального развития является трудовое право»<sup>151</sup>. *Ценность отрасли формируется на преемственных нормах, определяющих её правовую природу, с наполнением новых качеств.* По своей правовой природе трудовое право считается основной отраслью права, которая призвана не только защищать субъектов, участвующих в процессе труда, но и «обеспечить реализацию естественных прав и интересов трудящегося чело-

<sup>148</sup> Курилов В. И. Личность. Труд. Право. М.: Юрид. лит., 1989. С. 88.

<sup>149</sup> То, что в современном кодексе не содержится этой задачи отметил В.Г. Сойфер. См.: Сойфер В.Г. Правовое регулирование трудовых отношений: запоздалый ответ на вызовы реальности // Трудовое право. 2010. № 10. С. 90. Он предлагает сформулировать эту задачу так, как было ранее закреплено в КЗоТ. См.: Сойфер В.Г. Трудовое право и производительность труда // Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ) / Под ред. К. Н. Гусова. М.: Проспект, 2011. С. 211.

<sup>150</sup> См.: Киселёв И. Я. Трудовое право России. С. 241-242.

<sup>151</sup> Пашков А. С., Ротань Г. В.. Социальная политика и трудовое право. М.: Юрид. лит., 1986. С. 44-46.

века»<sup>152</sup>. При этом основное магистральное назначение трудового права – социальное. Социальное назначение трудового права, сформулированное в виде концепции в советской юридической литературе<sup>153</sup>, в современный период приобретает несколько иное качественное значение потому, что сегодня изменились аспекты социального назначения трудового права. Первый аспект социального назначения – защитный, поскольку трудовое право возникло как право, направленное на защиту труда работников<sup>154</sup>. Второй аспект связан с первым и затрагивает развитие личности в процессе труда<sup>155</sup>. Здесь важен учёт и развитие личностных качеств обеих сторон трудового правоотношения (при наличии разных и общих интересов работников и работодателей). Дальнейшее «развитие российского трудового права должно происходить с учётом интересов всех участников общественного производства<sup>156</sup>». Третий аспект связан с установлением и сохранением социального мира<sup>157</sup>. В современных условиях роль отечественного трудового права состоит не только в урегулировании отношений «в процессе труда на производстве так, чтобы правовое регулирование отвечало задачам производства, охраняло труд работников, способствовало улучшению условий труда..., но и в установлении социального мира»<sup>158</sup>. Политическое и правовое значение отечественного трудового права ныне велико. Оно заключается в установлении, обеспечении

---

<sup>152</sup> Трудовое право России: Учебник / Под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. М.: Юрист, 2002. С. 79.

<sup>153</sup> Особая заслуга в разработке концепции принадлежит Иванову С. А., Лившицу Р. З., Орловскому Ю. П., Пашкову А. С., Снигирёвой И. О. и другими учёными.

<sup>154</sup> См. вопрос о преемственности в функциях трудового права.

<sup>155</sup> В отечественной науке трудового права исследованию личности посвящены труды С. А. Иванова, Р. З. Лившица, В. И. Курилова и других учёных.

<sup>156</sup> Курс российского трудового права. Т. 1. С. 236.

<sup>157</sup> Исследуя истоки концепции социального назначения трудового права, ссылаясь на труды отечественных и зарубежных ученых, А. М. Лушников отмечал, что в начале XX века «сложилось несколько научных течений, отстаивающих социальное назначение и показывающих роль трудового права как инструмента классового мира». См.: Лушников А. М. Проблемы общей части Российского трудового права: научное наследие, современное состояние и перспективы исследований. С. 11–116.

<sup>158</sup> Толкунова В. Н., Гусов К. Н. Трудовое право России. С. 20.

и сохранении социального мира<sup>159</sup> во внутри- и внешнегосударственной сферах.

Трудовое право как отрасль права, адекватно отражая в нормах права общественные интересы и потребности, само по себе оказывает воздействие на развитие государства<sup>160</sup>. В рассмотрении вопросов о соотношении государства и права, государство «является фактором, который непосредственно формирует право, создаёт право на институциональном уровне», но оно не является основным и первоначально определяющим фактором в этом направлении<sup>161</sup>. К примеру, «соперничество капитализма и социализма стало одним из важных факторов развития трудового права в XX веке»<sup>162</sup>. К таким факторам можно отнести и признание мировым сообществом Программы достойного труда, разработанной МОТ, и определением путей её реализации. Важность решения этого вопроса в международной сфере связана с перспективами социально-экономического развития каждого государства и прогрессивного развития мирового сообщества в целом.

Таким образом, *социальное назначение трудового права как отрасли права преемственно, по сути – оно не изменились. Социальное назначение трудового права направлено: на защиту прав и интересов субъектов, участвующих в сфере применения труда, а так же государства; на обеспечение социального мира; на установление норм соответствующих общепризнанным ценностям.*

<sup>159</sup> В правовой литературе признаётся, что достойный труд является неременным условием развития экономики, достижения социального мира. См.: Снигирёва И.О. Защита чести и достоинства работников как условие обеспечения социального мира. //Пути реализации в России программы достойного труда и достойного социального обеспечения, М. / Под ред. К. Н. Гусова. М.: Проспект, 2013.С. 432-437.

<sup>160</sup> Трудовое право оказывает активное воздействие на социально-экономические отношения, его роль в этом взаимодействии может быть как тормозящей, так и стимулирующей прогресс экономического и социального развития общества... и в этих условиях важно сохранить социальные преимущества российского трудового права. См. Курилов В.И. Некоторые современные проблемы российского трудового права и исходные положения их решения.// Актуальные проблемы государства и права на рубеже веков. Владивосток: ДВГУ, 1998. С.4, 12.

<sup>161</sup> См.: Например, Неновски Н.Единство и взаимодействие государства и права. М. Прогресс. 1982. С.48.

<sup>162</sup> Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право. С.29.

В условиях рынка социальное назначение трудового права как отрасли права получило развитие, его содержание наполняется новыми элементами, при этом и сохраняется экономическое назначение отрасли. Цели и задачи трудового законодательства, нашедшие закрепление в ст. 1 ТК РФ, по сути, соответствуют уровню развития общества и государства, но они в большей степени находятся в согласовании с социальным назначением отрасли. Целями трудового законодательства являются: установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан; создание благоприятных условий труда; защита прав и интересов работников и работодателей. К основным задачам трудового законодательства относятся: создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства; правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Экономическая составляющая назначения в полной мере не находит выражения в ст. 1 ТК РФ. При внесении задачи содействия развитию производства и росту производительности труда будет, во-первых, восполнен указанный пробел, а во-вторых, восстановлена утраченная в процессе последней кодификации преемственная связь<sup>163</sup>. Тем самым *на основе сформулированных в Кодексе целей и задач трудового законодательства в полной мере получает закрепление двуединое социально-экономическое назначение трудового права, нормы которого направлены на реализацию социально-экономической политики современной России.*

С этих позиций в современных условиях трудовое право приобретает особую ценность в аспекте прогрессивного развития российского государства и права. Как «право обладает своей собственной ценностью»<sup>164</sup>, так и каждая отрасль права обладает своей ценностью. Она в первую очередь связана с

---

<sup>163</sup> В КЗоТе 1971 г. была поставлена задача: «содействие росту производительности труда».

<sup>164</sup> Алексеев С. С. Общая теория права: в 2 т. Т. 1. М.: Юрид. лит., 1981. С. 100.

назначением отрасли и с её местом в системе отраслей российского права. Трудовое право как отрасль права с момента своего происхождения до настоящего времени играет особую роль в социально-экономическом развитии государства и права. Следовательно, преюнктивна и ценность этой важнейшей для состояния и развития страны правовой отрасли.

За длительную историю своего существования трудовое право остаётся общегосударственной ценностью. И.Я. Киселев, показывая современное значение трудового права, отмечал: «Можно с полным основанием утверждать, что сегодня трудовое право – это одна из общецивилизованных ценностей, прочно вошедших в правосознание человечества и являющихся его общим достоянием»<sup>165</sup>. Развитие трудового права отражает степень зрелости общества, эффективность государственных механизмов, способность общества... сознательно и планомерно регулировать производственную и социальную жизнь, рыночную стихию... подчинять общечеловеческим ценностям<sup>166</sup>.

Идея о том, что трудовое право занимает одно из основных мест, имеет преюнктивное значение. Так, в 1948 Н.Г. Александров отмечал: «советское трудовое право занимает одно из важных мест в системе советского социалистического права»<sup>167</sup>. По этому поводу И. Я. Киселев говорил о том, что после «победы Октябрьской революции 1917 года в развитии правового регулирования труда в нашей стране произошел перелом, качественный скачок. Советская власть провозгласила создание трудового права нового типа как одну из первоочередных своих задач и начала формирование правовой системы с кодификации именно трудового законодательства. Трудовое право рассматривалось не только как полностью самостоятельная, автономная от граждан-

---

<sup>165</sup> Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право. С. 32.

<sup>166</sup> См.: Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право. С. 34–35.

<sup>167</sup> Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. С. 64.

ского права отрасль, но и как одна из главных отраслей права, составлявшая своего рода первооснову социалистического общества»<sup>168</sup>.

Учитывая то обстоятельство, что отрасли права, по словам С.С. Алексеева наиболее крупные, центральные звенья структуры права, в правовой системе неизменно незыблемым, устойчивым, стабильным остается комплекс профилирующих (фундаментальных) отраслей<sup>169</sup>. Трудовое право ученый относил не к фундаментальным, а, наряду с земельным, семейным, финансовым и другими, – к основным. И в настоящее время, по его мнению, к профилирующим (фундаментальным) относятся следующие материальные отрасли: гражданское право, административное право, уголовное право<sup>170</sup>. Не вдаваясь в терминологические расхождения (фундаментальные и основные, основные и специальные), отметим, что в общей теории права подобную точку зрения разделяют большинство авторов. В.Л. Кулапов, А. В. Малько к основным, относят: конституционное, гражданское право, административное право, уголовное право, а к специальным: семейное, трудовое, земельное...<sup>171</sup>. Особое положение при этом занимает конституционное право, оно рассматривается в качестве «первой и ведущей отрасли»<sup>172</sup>.

Идея деления отраслей на профилирующие и специальные в своё время вызывала серьёзные возражения в науке трудового права. Нельзя отводить трудовому праву, - по словам С.А. Иванова, - второстепенное (подчинённое) место в числе отраслей права, поскольку, как он считает, объективно не могут быть выделены профилирующие отрасли, а разграничение отраслей права должно происходить путём выявления специфики в регулировании отноше-

---

<sup>168</sup> Киселев И. Я. Трудовое право в тоталитарном обществе (из истории XX века). С. 77.

<sup>169</sup> Там же. С. 244 – 247.

<sup>170</sup> См. напр.: Алексеев С. С. Государство и право. М.: Проспект, 2006. С.52-53.

<sup>171</sup> См. напр.: Кулапов В. Л., Малько А. В. Теория государства и права. М.: Норма, 2009. С. 252.

<sup>172</sup> См. напр.: Малько А. В., Матузов Н. И. Теория государства и права: Учебник: 3-е изд. М.: Дело. АНХ, 2009. С. 314.

ний<sup>173</sup>. В этой связи он предлагает отказаться от «неравенства» отраслей права, поскольку «в современных условиях значение и сущность трудового права таковы, что оно стало одной из важнейших, основных отраслей советского права и чем дальше, тем больше будет утверждаться в этом качестве»<sup>174</sup>. Правильность приведённой точки зрения доказана временем и сложившейся современной правовой действительностью.

Рассматриваемая идея о важном, а позже и о центральном положении трудового права в системе советского права, нашла поддержку<sup>175</sup> и впоследствии получила развитие в науке трудового права<sup>176</sup>. Ныне в полной мере подтверждается точка зрения о трудовом праве как об одной из важнейших и ведущих отраслей российского права, признаётся её основная роль в регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений<sup>177</sup>. В одной из основных сфер регулирования отношений оно занимает ныне ведущую роль и является «одной из важнейших отраслей российского права»<sup>178</sup>. Роль его возрастает и во внутригосударственном и международном масштабе. Сегодня трудовое и иное социальное законодательство является важнейшей составной частью социальной инфраструктуры. Именно законодательст-

<sup>173</sup> См.: Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Указ. соч. С.59, 115-119. Эту точку зрения разделяли многие учёные, в частности А.С. Пашков отмечал, что «сама попытка классификации отрасли на фундаментальные и вспомогательные, профилирующие и специальные не представляет научной ценности ... и не ориентирует на поиски новых форм и методов правового регулирования, отвечающих современным потребностям общественного развития». Пашков А.С. Место и роль права в системе управления трудом. // Вестник Ленинградского университета. 1983, № 11. С.71.

<sup>174</sup> Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Указ. соч. С.60.

<sup>175</sup> Например, Л. Я. Гинцбург пришёл к выводу: «советское трудовое право имеет все основания претендовать на ранг «главной профилирующей отрасли» (по терминологии С.С. Алексеева)». Гинцбург Л.Я. Соотношение советского трудового и гражданского права. // Советское государство и право. 1978. № 1. С.65. А. С. Пашков говорил о том, что трудовое право является такой же «профилирующей» (фундаментальной) отраслью, как гражданское и административное, на его базе формируется право социального обеспечения, перестраивается изобретательское право, создаются комплексные общности законодательства. Пашков А.С. Место и роль права в системе управления трудом. С.72.

<sup>176</sup> См. напр.: Пашков, А. С., Ротань Г. В. Социальная политика и трудовое право. С. 46., Скачкова, Г. С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм: дис. ... докт. юрид. наук. М., 2003. С. 164.

<sup>177</sup> См.: Договоры о труде в сфере действия трудового права. С. 4.

<sup>178</sup> См.: Трудовое право России: учебник / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов. М.: Высшее образование; Юрайт-Издат, 2009. С. 19. Трудовое право: учебник. 4 изд. / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Смигиревой. С.7.

во определяет степень социальной ориентированности экономики. Во второй половине XX века трудовое право стало рассматриваться как одна из главных отраслей<sup>179</sup>.

В современных условиях трудовое право в России, имеет признаки профилирующих (фундаментальных) отраслей, выделенных С.С. Алексеевым. К таким отличительным особенностям, раскрывающим их значение в качестве ядра правовой системы, учёный относит то, что они охватывают такие виды общественных отношений, которые по своему глубинному экономическому и социально-политическому содержанию требуют качественного своеобразного, исходного по специфике правового регулирования<sup>180</sup>. Трудовое право ныне необходимо отнести к ядру правовой системы и считать фундаментальной отраслью права, поскольку оно имеет приоритетное значение среди других отраслей права. Его нормы, обеспечивая устойчивое функционирование трудовых отношений, «создают важнейшие предпосылки для развития всех общественных отношений, регулируемых другими отраслями права»<sup>181</sup>. Правовая отрасль оказывает самое непосредственное воздействие на смежные отрасли права<sup>182</sup>. *Трудовое право играет особую роль для обеспечения социально-экономической политики в государстве и способствует его прогрессивному развитию. При этом оно сохраняет достигнутый государством уровень регулирования трудовых отношений и не позволяет работодателям в условиях рынка отойти от выверенных норм.*

Российское трудовое право, развиваясь как часть общемировой системы, приобретает особую значимость. Оно, воплощая в нормах основные положения достойного труда, отражает стремление государства и общества учитывать глобальные процессы развития труда, соответствовать общечело-

---

<sup>179</sup> См.: Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право. М., 1988. С. 7 – 8.

<sup>180</sup> См.: Алексеев С.С. Указ. соч. –Т. 1. С. 248. Также он отмечает, что основные отрасли «имеют» кодифицированные акты (С. 252).

<sup>181</sup> Пашков, А. С., Ротань Г. В. Социальная политика и трудовое право. С. 46.

<sup>182</sup> См.: Скачкова Г. С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм. С. 164.

веческим ценностям. Отечественное трудовое право, отражая национальные особенности, закрепляя определённый уровень развития России, всё более приводится к уровню мировых стандартов, оно развивается на собственной национальной правовой базе и одновременно во взаимодействии с нормами международного трудового права. Сегодня оно является весомым достижением государства и с полным основанием может быть отнесено к фундаментальным отраслям права.

### **2.3. Преемственность в функциях трудового права.**

Наиболее важное место среди факторов, оказывающих существенное влияние на деление юридических норм, принадлежит его функциям<sup>183</sup>. Главное деление юридических норм на регулятивные и охранительные соответствует делению специально - юридических функций на регулятивную и охранительную<sup>184</sup>. Помимо этих общеправовых функций каждой отрасли права присущи свои функции, отражающие ее роль и назначение. Наличие функций, присущих отдельной отрасли права, свидетельствует о самостоятельности отрасли права, её роли и значении в сфере регулирования общественных отношений. Функции и принципы правовой отрасли являются дополнительными критериями разграничения норм права на отрасли.

В научной литературе отмечается, что функции определяются теми задачами, которые стоят перед правом, каждая отрасль права имеет свои задачи, поскольку это так, функции отрасли права – это направления правового воздействия, органически присущие именно ей<sup>185</sup>. В теории трудового права отмечается: функции шире той или иной конкретной задачи. Они являются более устойчивой категорией, выражают своеобразие отрасли, воздействуют

---

<sup>183</sup> С.С. Алексеев приводит четыре таких фактора: а) функции права, б) специализация права, в) способы правового регулирования, г) индивидуальное регулирование общественных отношений. См.: Алексеев С. С. Общая теория права. – Т. II. С. 65.

<sup>184</sup> См.: Алексеев С. С. Указ. соч. С. 67.

<sup>185</sup> См.: Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Указ. соч. С. 23.

на определенную область общественных отношений и призваны на практике осуществить ее социальное назначение<sup>186</sup>. Исследование функций трудового права позволяет выявить закономерности в его развитии, показать ценность отрасли права и определить её важнейшие характеристики. Функции, по словам С.А. Иванова, – это не просто направления правового воздействия, а основные направления, которые ориентированы на главные задачи либо группы однородных задач<sup>187</sup>.

Взаимосвязь целей, задач и функций трудового права очевидна. В науке общепризнано, что функции права обусловлены задачами, стоящими перед правом, и что отрасль права имеет свои собственные функции, совокупность которых отражает специфику отрасли. Функции отражают направления реализации задач, стоящих перед отраслью права. С.С. Алексеев, рассматривая функции права «под углом зрения назначения права», увязывал зависимость видов норм и типов правоотношений от соответствующих функций и говорил об обнаружении в этом случае «важной специфической закономерности права»<sup>188</sup>, подчёркивая при этом, что «активная роль права выражается в его функциях, т. е. направлениях правового воздействия, выражающих роль права в организации (упорядочивании) общественных отношений»<sup>189</sup>. В современной литературе по общей теории права функции определяются как «основные пути (каналы) правового воздействия, выражающие роль права в упорядочении общественных отношений»<sup>190</sup>. В науке трудового права под функциями понимаются основные направления правового воздействия его норм на общественные отношения, составляющие предмет правового регулирования<sup>191</sup>.

---

<sup>186</sup> Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Указ .соч. С. 25–29.

<sup>187</sup> См.: Там же. С. 24.

<sup>188</sup> См.: Алексеев С. С. Указ. соч. С. 194.

<sup>189</sup> Алексеев С. С. Общая теория права: в 2 т. – Т. 1. М.: Юрид. лит., 1981. С. 191.

<sup>190</sup> Например, Малько А.В., Матузов М.И. Теория государства и права. : учебник. М.: Дело, 2009. С.167.

<sup>191</sup> См.: Курс российского трудового права. – Т. 1. С. 213.

Первоначально в науке трудового права к основным были отнесены две функции трудового права: производственная и защитная. Эти функции непосредственно связаны с социально-экономическим назначением отрасли. По словам С.А. Иванова, отраслевые функции выражают специфику данной отрасли. В силу этого отрасли права выделяются своими характерными для них функциями. Для трудового права это производственная и защитная функции<sup>192</sup>. Функции трудового права не ограничиваются двумя названными функциями. Трудовому праву как отрасли права присущи и другие функции. Вопрос о функциях трудового права был основательно разработан в научной и учебной литературе по трудовому праву. Исследуя функции трудового права, С.А. Иванов приводит мнения учёных, которые наряду с основными функциями выделяют и другие. В частности, отдавая приоритет в постановке вопроса о функциях трудового права Н.Г. Александрову, отмечает, что им, помимо основных, была выделена функция обеспечения права трудящихся на участие в управлении предприятиями. Далее он говорит, что А.Д. Зайкин к этим трём функциям добавляет четвертую - воспитательную, а А.С. Пашков пишет о четырёх функциях трудового права – экономической, политической, воспитательной и социальной<sup>193</sup>. В более поздних работах А.С. Пашков подтверждает вывод о том, что трудовому праву присущи четыре функции: экономическая, социальная, политическая и идеологическая (воспитательная)<sup>194</sup>.

В науке предлагалось выделение и пяти функций: социальная, защитная, хозяйственная (производственная), воспитательная, функция развития производственной демократии, при этом подчёркивалось, что названные функции российского трудового права в разные периоды развития страны

---

<sup>192</sup> Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Указ. соч. С. 29.

<sup>193</sup> См.: Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Указ. соч. С. 22-27.

<sup>194</sup> Советское трудовое право / Под ред. А. С. Пашкова, О. В. Смирнова. С. 50.

проявлялись по-разному и в неодинаковой степени<sup>195</sup>. С.П. Маврин говорит о трёх функциях трудового права: идеологической (воспитательной), социальной и экономической (производственной), причём, по его мнению, именно социальной функции принадлежит будущее<sup>196</sup>. Возможность выделения в отрасли трудового права иных функций (наряду с основными) обусловлена спецификой норм трудового права<sup>197</sup>, регулирующих отношения в сфере наёмного труда, но две основные функции постоянны: они внутренне присущи отрасли на протяжении всего времени её существования.

В современной науке мнение о том, что трудовому праву присущи две основные функции разделяют многие учёные. С.П. Маврин считает: «к числу основных функций, которые призвано осуществлять трудовое право, можно и нужно относить только две: *экономическую*, или *производственную*, и *социальную*, или *защитную*»<sup>198</sup>. И.К. Дмитриева выделяет в качестве основных названные функции и отмечает, что «трудовое право, с одной стороны, нацелено на правовое обеспечение экономики (производства), а с другой - на защиту человека и его прав в сфере применения труда»<sup>199</sup>. А.М. Куренной, подчёркивая специфику и значимость функций трудового права, отмечает приоритет этих двух главных функций<sup>200</sup>. Неизменность (преемственность) двух основных функций чётко проявляется в нормах трудового права.

<sup>195</sup> См.: Толкунова В. Н., Гусов К. Н. Трудовое право России. С. 21–22. Об аналогичных функциях говорит Ю. Н. Поletaев. См.: Договоры о труде в сфере действия трудового права / Под ред. К. Н. Гусова. М.: Проспект, 2010. С. 8.

<sup>196</sup> Курс российского трудового права. Т. 1. С. 226, 236.

<sup>197</sup> Например, И.В. Шестерякова к функциям трудового права относит следующие: защитная, производственная, гарантийная, социальная, регулятивная, информационная. См.: Шестерякова И.В. Функции норм трудового права. // Функции трудового права и права социального обеспечения в условиях рыночной экономики: материалы X международной научно-практической конференции / сост. канд. юрид. наук, М.И. Акатнова. канд. юрид. наук, доц. М.Э. Дзарасов. М.: Проспект, 2014. С. 84, 85.

<sup>198</sup> Курс российского трудового права. – Т. 1. С. 75.

<sup>199</sup> Российское трудовое право: учебник для вузов / Отв. ред. А. Д. Заикин. С. 31.

<sup>200</sup> См.: Куренной А.М. Функции трудового права в современных условиях. // Функции трудового права и права социального обеспечения в условиях рыночной экономики: материалы X международной научно-практической конференции / сост. канд. юрид. наук, М.И. Акатнова. канд. юрид. наук, доц. М.Э. Дзарасов – М.: Проспект, 2014. С. 5.

Это обусловлено тем, что основные функции выполняют особую роль в развитии трудового права как отрасли права. Она заключается в том, что функции трудового права, как и иных отраслей права, позволяют выделить направления, по которым формировалась отрасль, развивается ныне и ориентируется на перспективу. Функции трудового права, по сути, также преемственны, как преемственны выражающие их нормы отрасли. В функциях трудового права выражаются направления воздействия, (действия, функционирования) норм отрасли права в целом. Исходя из этого, полагаем, что функции необходимо *определять не только как основные направления воздействия права на общественные отношения, на поведение людей, но и как основные направления действия, функционирования отрасли*. Посредством установления функций выявляется роль отрасли. Следовательно, ныне можно говорить о двух направлениях действия отрасли, имеющих значение в процессе её исторического развития – от возникновения до настоящего времени, которые, несомненно, сохранятся в будущем.

С момента своего возникновения нормы трудового права развивались в экономическом (производственном) и социальном (защитном) направлениях. Нельзя сказать, что это проявлялось в равной степени. На их формирование, как уже говорилось, оказывали воздействие различные факторы, но в целом, функции отрасли определялись в соответствии с поставленными государством задачами<sup>201</sup>. Исходя из содержания норм Кодекса 1918 года, можно заметить: они формировались под воздействием защитной и производственной функций. И.Я. Киселёв обратил внимание то, что КЗоТ 1918 года делал акцент на производственной функции трудового права, на обеспечение предприятий необходимой рабочей силой, на содействие росту производительности труда<sup>202</sup>. Вместе с тем многие нормы трудового права того време-

---

<sup>201</sup> С. А. Иванов выделил две основные группы задач. Одна направлена на обслуживание интересов производства, другая – на обслуживание интересов работников. См.: Там же. С. 24-25.

<sup>202</sup> Киселев И. Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование. С. 120.

ни имели защитный характер. Например, нормы, ограничивающие продолжительность рабочего времени (ст. 84,85), предусматривающие перерывы в работе (ст. 86,88,89,90) и другие виды времени отдыха (ст.103,104, 106,107), которые нашли закрепление и в последующих кодексах. Причём в дальнейшем нормы трудового права развивались, воплощая и производственную, и защитную сущность их назначения. Иначе быть не может, поскольку, как отмечается в науке трудового права, производственная функция трудового права выражается в воздействии права на ту группу отношений, которые связаны с ростом производительности труда, повышением эффективности общественного производства и улучшением качества работы. Защитная же функция выражается в воздействии на ту группу отношений, которые связаны с защитой здоровья работников, их физических и моральных сил путем установления высокого уровня условий труда, трудовых прав и интересов работников<sup>203</sup>.

Наименование основных функций, как отмечается в науке трудового права, соответствует их содержанию. В этом наименовании выражаются характерные особенности трудового права как отрасли права<sup>204</sup>. Правовая природа трудового права требует неизменного и постоянного развития отрасли в этих двух важнейших направлениях. С.П. Маврин пишет о том, что «вычленение в качестве самостоятельной *экономической* или *производственной функции* трудового права вызвано тем, что российское трудовое право способно косвенным образом содействовать решению экономических задач посредством стимулирования роста производительности труда, улучшения качества продукции и тем самым повышения эффективности производства»<sup>205</sup>. Но, без учёта и реализации социальной функции, невозможно нормальное функционирование трудового права, его действенность и эффективность. В

---

<sup>203</sup> См.: Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. С. 27.

<sup>204</sup> См.: Там же.

<sup>205</sup> Курс российского трудового права. Т. 1. С. 235.

силу взаимосвязи функций без реализации социальной (защитной) функции невозможна в полной мере реализация экономической (производственной) функции. Следовательно, законодатель ориентируется на гармоничное соотношение функций.

Стремление к согласованию функций трудового права постоянно проявляется в правовой отрасли. По словам С.А. Иванова, «несмотря на то, что задачи советского законодательства о труде впервые официально сформулированы в Основах, принятых в 1970 году, производственная и защитная функции трудового права фактически существовали и раньше», «защитная функция имманентно присуща трудовому праву, вытекает из его природы»<sup>206</sup>. Производственная (экономическая) функция появилась с принятием КЗоТ 1918 года и получила развитие в 20 – 30-х годах. Постепенно она заняла господствующее положение и придала «производственную» окраску всему трудовому праву. Поэтому в науке трудового права 40-х – начала 50-х годов разработка вопросов правовых гарантий для работников отодвинулась на второй план. Трудовое право стали воспринимать в его производственном аспекте<sup>207</sup>. Согласованность основных функций трудового права была нарушена. Между тем, гармоничное развитие трудового права вряд ли возможно без одновременного согласованного существования (постоянного проявления) в отрасли обеих функций. Как ранее, так и ныне, во многих нормах (институтах) трудового права наблюдается одновременное воплощение социального и экономического назначения отрасли. Невозможно, к примеру, представить содержание норм, устанавливающих пределы рабочего времени, режимы работы, вне связи их с содержанием норм, предусматривающих время отдыха. Законодатель, устанавливая в первых Кодексах нормы о рабочем времени, его режимах, предоставил работодателю право использовать труд работника в интере-

---

<sup>206</sup> Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Указ. соч. С. 31–32.

<sup>207</sup> См.: Там же. С. 32–33.

сах предприятия, одновременно предусмотрел обязанность работодателя ограничивать время работы, соблюдая при этом нормы рабочего времени и нормы времени отдыха. Поэтому в нормах трудового права нашли закрепление права и обязанности работодателя и соответствующие им права и обязанности работников, связанные с использованием рабочего времени и времени отдыха. И в настоящее время трудовое право, воплощая двуединое назначение, развиваясь в соответствии с основными функциями отрасли, содержит согласованные между собой нормы, необходимые для адекватного правового регулирования отношений по применению рабочего времени и времени отдыха, как и иных отношений, подлежащих регламентации со стороны норм (институтов) отрасли. В науке трудового права отмечается, что функции тесно переплетаются, поскольку и экономическая функция не лишена социальной и защитной окраски, жёсткое разграничение между функциями трудового права невозможно, оно допустимо в научных исследованиях<sup>208</sup>.

Социальная (защитная) и экономическая (производственная) функции трудового права преемственны. По сути, они не изменились, но в связи с изменениями в экономической и социальной сферах происходит обновление норм при сохранении преемственной основы. Поэтому необходимо заметить: в настоящее время согласование основных функций не завершено. В теории трудового права отмечается, что соотношение этих функций представляется гораздо более сложным, ими обосновывается тезис о возрастании роли социальной функции трудового права<sup>209</sup>. Трудовым отношениям свойственны противоречия, вызванные противоположностью интересов участников производства, поскольку экономические и социальные факторы производства из-

---

<sup>208</sup> См.: Снигирёва И.О. Защитная функция трудового права. Её проявление в нормах Трудового кодекса. //Функции трудового права и права социального обеспечения в условиях рыночной экономики: материалы X международной научно-практической конференции/ сост. канд. юрид. наук, М.И. Акатнова. канд. юрид. наук, доц. М.Э. Дзарасов М.: Проспект, 2014. С. 38, 39.

<sup>209</sup> См.: Пашков А. С. , Ротань В. Г. Социальная политика и трудовое право. С. 49–50.

начально не пребывают в состоянии гармонии<sup>210</sup>. Поэтому задачи законодательства о труде, как отмечал В.И. Никитинский, должны заключаться в том, чтобы оптимально сбалансировать его производственную и защитную функции<sup>211</sup>. Приведённые суждения приобретает особое значение в современных социально-экономических условиях, поскольку в соответствии с задачей, поставленной в ТК, необходимо создать правовые условия для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства.

По словам А.М. Лушников, в настоящее время процесс согласования этих функций продолжается, ... на него оказывают влияние состояние экономики, уровень организованности работников и работодателей, сила профсоюзного движения, государственная социальная политика<sup>212</sup>. Следовательно, несмотря на стабильность функций, и они в определённой степени подвержены динамике. Например, изменяется «диапазон социальной функции», выявляются её новые грани<sup>213</sup>. В то время С.А. Иванов полагал, что есть все основания значительно больше исследовать трудовое право в аспекте обслуживания интересов работников<sup>214</sup>. Преемственность в этом последовательно сохраняется на протяжении всего времени развития трудового права. Позже он отмечал: «в определенные периоды развития государства, например, в переходный период надлежит быть особо внимательным к обеспечению трудовых прав работников, исходить из этого при внесении изменений в правовое регулирование труда, возможно, внимание к защитным мерам в этот период

---

<sup>210</sup> См.: Трудовое право России : Учебник / Под ред. С. П. Маврина, Е. Б.Хохлова. С. 74.

<sup>211</sup> Никитинский В. И. Перестройка фундамента системы законодательства о труде // Государство и право. – 1990. № 7. С. 57.

<sup>212</sup> Лушников А.М. Функции трудового права: теоретические подходы и современная трактовка//Функции трудового права и права социального обеспечения в условиях рыночной экономики: материалы X международной научно-практической конференции/ сост. канд. юрид. наук, М.И. Акатнова. канд. юрид. наук, доц. М.Э. Дзарасов М.: Проспект, 2014. С 28.

<sup>213</sup> И. Я. Киселёв, в частности, определяет «новый диапазон социальной функции» и отмечает, что на базе национального и международного нормативного материала складывается самостоятельный институт общей части трудового права «защита трудовых прав человека».См.: Киселёв И.Я. Зарубежное трудовое право. - С.14.

<sup>214</sup> Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Указ. соч. С. 35.

времени важнее, чем впоследствии, когда наступит стабилизация в экономике и социальной области»<sup>215</sup>.

Ранее в рамках защитной функции рассматривалась преимущественно защита интересов работников. Первостепенность и актуальность этого аспекта сохраняется. При этом расширяется его содержание: в сложившихся социально-экономических условиях нормы трудового права должны носить защитный характер для всех участников процесса труда<sup>216</sup>. В современный период трудовому праву, по мысли И.Я. Киселёва, должна быть уготована не менее важная миссия – быть гарантом осуществления широкого комплекса социально-экономических прав и свобод, которым наделён человек - участник процесса труда<sup>217</sup>. В научных работах по трудовому праву говорится о том, что в трудовом праве превалирует защитная функция, установление соразмерности защиты прав и интересов работников и работодателей – центральная задача правотворческих органов<sup>218</sup>.

Ныне трудовое право не может развиваться, основываясь исключительно на защите интересов одной из сторон трудового отношения - работника, оно должно учитывать и интересы другой стороны, непосредственно участвующей в трудовом отношении, – работодателя. И только тогда, когда в полной мере учтены и защищены интересы обеих сторон, нормы отрасли будут «служить» социальным интересам государства и быть действенным звеном в его социальной политике. Современное трудовое право претерпевает качественные изменения в сторону обеспечения прав не только работников и

---

<sup>215</sup> Иванов С. А. Трудовое право переходного периода: некоторые проблемы // Государство и право. 1994. № 4. С. 53.

<sup>216</sup> В настоящее время в литературе рассматривается вопрос о защите прав работодателей. См., например, Офман Е.М. Защита прав работодателей от злоупотреблений со стороны работников. // Пути реализации в России программы достойного труда и достойного социального обеспечения, М. / Под ред. К. Н. Гусова. – М.: Проспект, 2013. С. 376-380.

<sup>217</sup> См.: Киселёв И. Я. Зарубежное трудовое право. С. 14.

<sup>218</sup> См.: Снигирёва И.О. Защитная функция трудового права. Её проявление в нормах Трудового кодекса. С. 38, 46.

работодателей<sup>219</sup>. При этом не должно быть переориентирование законодателя на «обслуживание» интересов работодателя, необходимо обеспечить закрепленную в качестве одной из поставленных целей защиту прав и интересов работников и работодателей, реализовать задачу согласования интересов работников, работодателей, государства. Трудовое право как отрасль права, развиваясь в перспективном направлении, в равной мере должна учитывать и защищать<sup>220</sup> интересы всех участников этого процесса. Это обусловлено стабильностью и динамикой основных функций отрасли<sup>221</sup>.

Таким образом, отрасль трудового права выполняет две преемственные функции: социальная (защитная) и экономическая (производственная), и её нормы формируются (развиваются) именно в этих двух главных направлениях. Единство и неразрывная связь двух основных функций соответствует сформировавшемуся ныне социально-экономическому назначению отрасли.

---

<sup>219</sup> Такой подход не означает, что ранее в кодексах не содержались нормы, направленные на защиту интересов работодателя. И.О. Снигирёва верно замечает: «трудовое право основное внимание уделяет защите трудовых прав работников и это естественно, т. к. это вытекает из самой природы трудовых отношений как отношений власти со стороны работодателя и подчинения работника этой власти». Снигирёва И.О. Защитная функция трудового права. Её проявление в нормах Трудового кодекса. С 45.

<sup>220</sup> В современной юридической литературе высказывается суждение о защите прав и свобод человека и гражданина (в том числе и в сфере труда) как о приоритетной функции государства. См., например, Сошникова Т.А. Правовой механизм защиты конституционных прав и свобод в сфере труд: автореф. дис. ... докт. юрид. наук. М., 2005. С 2-5. Сапфинова А. А. Современные проблемы защиты трудовых прав работников федеральной инспекцией труда. Майкоп.2012. С. 28. И в зарубежной литературе, как отмечает Сервэ Жан-Мишель, «ключевым является вопрос реализации гражданских свобод - субъективных прав, обеспеченных защитой со стороны государства - на предприятиях и в организациях...». См.: Сервэ Жан-Мишель Личные свободы работников и трудовые отношения: международный и европейский ракурс. // Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ). М., 2011. С. 26.

<sup>221</sup> Например, Т.А. Сошникова пишет, что функции государства и функции трудового права находятся в постоянном эволюционном развитии. См.: Сошникова Т.А. Взаимосвязь и взаимовлияние функций современного российского государства и функций трудового права. //Функции трудового права и права социального обеспечения в условиях рыночной экономики: материалы X международной научно-практической конференции/ сост. канд. юрид. наук, М.И. Акатнова. канд. юрид. наук, доц. М.Э. Дзарасов. М.: Проспект, 2014. С. 52.

## 2.4. Преемственность в принципах трудового права

В общей теории права признано, что принципы воплощают в себе социальную природу права, отражают закономерности его развития, а функции права предопределяются сущностью права и его социальным назначением, они выражают роль права в упорядочении общественных отношений<sup>222</sup>. В принципах трудового права объективно находят воплощение преемственные связи отрасли. Поэтому невозможно оставить без внимания вопрос о влиянии преемственности на формирование принципов трудового права. Преемственность, обнаруживаемая в принципах трудового права, оказывает воздействие на становление и функционирование трудового права как отрасли права. Ведь сами по себе принципы права «выражают преемственность в развитии права во времени»<sup>223</sup>. Это закономерно, поскольку принципы права выражают сущность и содержание норм права, определяют его направленность<sup>224</sup>. Принципы лежат в основе права, в большей степени отражают его стабильность, но и они в определённой степени подвержены динамике.

В трудовом праве преемственность принципов проявляется в том, что, по сути, многие из них, сформулированные наукой на основе анализа его норм ещё в прошлом веке, присущи ему и сегодня, несмотря на неоднократные изменения их формулировок. Это возможно «поскольку многие из них действительно отражают передовые идеи гуманизации наёмного труда и по-

<sup>222</sup> См.: Кулапов В. Л., Малько А. В. Теория государства и права. : учебник. М.: Норма, 2009. С. 132–135.

<sup>223</sup> Скурко Е. В. Принципы права: монография. М.: Ось-89, 2008. С. 150.

<sup>224</sup> Общепринятым в общей теории права и отраслевых науках считается определение принципов права (отрасли права) как основных идей, руководящих начал, выражающих сущность и содержание права, определяющих его направленность. Например, в общей теории :«Принципы права – это выраженные в праве исходные нормативно-руководящие начала, характеризующие его содержание, его основы, закреплённые в нём закономерности общественной жизни». Алексеев С. С. Общая теория права: в 2 т. – Т. 1. С. 98. В трудовом праве: «Под принципами трудового права следует понимать закреплённые в действующем законодательстве основополагающие руководящие начала (идеи), выражающие сущность норм трудового права и главные направления политики государства в области регулирования общественных отношений, связанных с функционированием рынка труда, применением и организацией наёмного труда». Трудовое право: учебник. 4 изд. / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигирёвой. М.: Проспект, 2009. С. 25.

этому могут быть восприняты российским законодательством»<sup>225</sup>. Одни принципы имеют преемственное значение<sup>226</sup> и служат основой правового регулирования труда до настоящего времени, другие не сохранены<sup>227</sup> законодателем по причине их несоответствия изменившимся отношениям.

Обратимся к преемственным принципам, сформулированным на начальном этапе формирования отрасли, впоследствии получившим дальнейшее развитие, и существующим ныне. В научной литературе отмечается, что впервые принципы советского трудового права изложил И.С. Войтинский. Он выделил четыре основных принципа (признака) советского трудового права: единство советского трудового права; устойчивость трудовых отношений; закономерность условий трудового договора; определённости условий найма<sup>228</sup>.

*Первый принцип*, имея почти вековую историю, и ныне играет важнейшую роль для регулирования наёмного труда. В понимании И.С. Войтинского: «единство трудового права означает единство принципиальной постановки вопросов и единство общих постановлений»<sup>229</sup>. Этому единству трудового права, отмечает он, не противоречат специальные постановления, обусловленные объективными особенностями труда в отдельных производствах или

<sup>225</sup> Курс российского трудового права. – Т. 1. С. 239.

<sup>226</sup> Здесь можно говорить о преемственности принципов трудового права, несмотря на то, что до ТК РФ отраслевые принципы не были легально закреплены, это позволяло в науке трудового права формулировать их по-разному. Различные формулировки принципов в своей основе были верными и не нарушали объективно существующих связей в трудовом праве. Несмотря на различия формулировок принципов, они в основном отражали сущность правового регулирования труда в России, отличались лаконичностью. В литературе отмечалось, что принципы трудового права в концентрированной форме выражают сущность способа связи личности и общества. См.: Пашков А. С., Ротань Г. В. Социальная политика и трудовое право. С. 44. Они, по словам С.П. Маврина, могут быть восприняты российским законодательством». См.: Курс российского трудового права. С. 239–249. В научных трудах подчеркивается, что между принципами, содержащимися в ст. 2 ТК РФ, и принципами, сформулированными учёными, нет смыслового и содержательного противоречия. Принципы включены в ТК РФ под влиянием науки трудового права, разработавшей принципы трудового права в течение многих лет. См.: Снигирёва И.О. Принципы трудового права и ст. 2 Трудового кодекса РФ. // Российский ежегодник трудового права № 7. 2011 / Под ред. Е. Б. Хохлова. – СПб.: ООО «Университетский издательский консорциум», 2012. С. 26.

<sup>227</sup> Так, «стал достоянием истории принцип всеобщности труда». См.: Курс российского трудового права. – Т. 1. С.239. Не сохранён принцип содействия социалистическому соревнованию.

<sup>228</sup> См.: Лушников А. М., Лушникова М. В. Российская школа трудового права и права социального обеспечения: портреты на фоне времени: монография. В 2-х т. Ярославль: ЯрГУ, 2010. Т.2. С. 437.

<sup>229</sup> Войтинский И.С. Трудовое право СССР Государственное издательство. М - Л. 1925. С.63.

профессиях<sup>230</sup>. В то время вопросы единства и дифференциации в регулировании труда интересовали многих учёных. В частности, И.Я. Киселёв приводит мнение П.Д. Каминской: «Единство трудового права не исключает его дифференциацию: различий в функциональном значении трудовых норм, специфики в регулировании на основе КЗоТ условий труда для отдельных категорий трудящихся» и В.М. Догадова: «Для отдельных отраслей народного хозяйства, ввиду своеобразных условий применения в них наёмного труда, приходится допускать ряд изъятий и отступлений от положений Кодекса»<sup>231</sup>. Этот вопрос не оставался без внимания в науке трудового права и в дальнейшем. В литературе рассматриваемый принцип был сформулирован так: «единство и дифференциация условий труда»<sup>232</sup>. В любых социально-экономических условиях этот принцип действительно необходим для правового регулирования труда, поскольку в сфере труда «неизбежны отступления от единых правил, регулирующих применение труда, и издание дополнительных норм, приспособляющих общие правовые установления к специфическим условиям труда»<sup>233</sup>.

Этим принципом руководствовался законодатель в процессе всех проводимых кодификаций. Так, впервые в КЗоТ 1922 г. включён раздел «Труд женщин и подростков», в нормах которого проявляются особенности регулирования труда названных категорий работников. Затем в КЗоТе 1971 г. эти нормы находят закрепление и развитие в главе XVIII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников». Ныне в специальной части IV ТК РФ содержится раздел XII: «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников». Рассматриваемый принцип является и в настоящее время основой правового регулирования труда, он имеет общетрас-

---

<sup>230</sup> Войтинский И.С. Там же.

<sup>231</sup> См.: Киселёв И. Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование. С. 187-188.

<sup>232</sup> См.: Советское трудовое право / Под. Ред. А.С. Пашкова, О.В. Смирнова. С.71-73.

<sup>233</sup> Там же.

левое значение и отражает одну из основных идей в сфере правового регулирования труда. За многолетнюю историю развития трудового права значение его не изменилось, и ныне он может найти закрепление в ТК. Думается, что его следует сформулировать в следующей редакции: «обеспечение единства и дифференциации в правовом регулировании труда» и внести в перечень принципов трудового права, приведённый в ст. 2 ТК РФ. Подобная точка зрения высказывается многими учёными<sup>234</sup>.

*Смысл второго принципа* устойчивости трудовых отношений заключался в том, что работодатель мог расторгнуть трудовой договор только по основаниям, предусмотренным в законе. Законодатель, закрепляя во всех кодексах перечень оснований прекращения трудового договора (конкретно сформулированных причин) по инициативе работодателя (администрации)<sup>235</sup>, по существу, сохраняет идею устойчивости трудовых отношений. Работник не ограничен конкретными причинами увольнения и может прекратить трудовое отношение с работодателем по собственному желанию. Посредством закрепления перечня оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя, постоянно воспроизводимого в законодательстве с необходимыми дополнениями и конкретизацией, сохраняется преемственная гарантия для работника, обеспечивающая в значительной мере устойчивость трудовых отношений.

Этот принцип в основе своей получил развитие в трудовом праве. В ряде принципов, сформулированных в науке, идея устойчивости трудовых отношений сохраняется. В частности, Н. Г. Александров, исходя из необходимости устойчивости трудовых отношений, сформулировал принцип: «охрана от необоснованных отказов в приеме на работу и от незаконных уволь-

---

<sup>234</sup>См. например, Снигирёва И. О. Понятие особенностей и дифференциации. Единство в особенном при регулировании трудовых отношений // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения. Материалы пятой международной научно-практической конференции / Под ред. К. Н. Гусова. М.: Проспект, 2009. С. 19.

<sup>235</sup> Подробно об этом – в следующей главе настоящего исследования.

нений»<sup>236</sup>. При анализе формулировки данного принципа можно усмотреть преобладающую сущность, выраженную в охране от необоснованных отказов в приёме на работу и незаконных увольнений, а в более широком понимании - от необоснованных действий работодателя. Эта идея воспроизводится в основе своей при формулировании предлагаемого для включения в ст. 2 ТК РФ принципа о недопустимости злоупотребления правом в трудовых правоотношениях.

Содержание этого принципа видоизменяется. В современных условиях он может быть представлен несколько шире, учитывая получившие в последнее время распространение злоупотребления как со стороны работника, так и со стороны работодателя. Представляется, что сегодня в науке трудового права закономерна постановка вопроса о необходимости включения в систему принципов трудового права принципа о недопустимости злоупотреблений со стороны работодателей и работников при осуществлении ими своих прав<sup>237</sup>. Формулировки в этой связи предлагаются разные, но суть их одна: стороны не должны злоупотреблять правами при заключении, изменении, прекращении трудового договора реализации его условий. В определённом смысле недопустимость злоупотребления правом сторонами трудового договора способствует устойчивости трудовых отношений. В таком состоянии трудовых отношений заинтересованы как стороны трудового договора, так и государство.

---

<sup>236</sup> Советское трудовое право: учебник./Под ред. Александрова Н. Г. М., 1949. С. 57.

<sup>237</sup> В России, как замечено в литературе, не закреплён принцип недопустимости злоупотребления правом субъектами трудовых отношений. См.: Офман Е.М., Станскова У.М. Противодействие злоупотреблению правом: зарубежный опыт и трудовое законодательство Российской Федерации. //Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 1. С. 57. Вместе с тем отмечается, что «отсутствие нормативного обоснования принципа недопустимости злоупотребления правом не является препятствием для его применения в трудовых правоотношениях». См.: Орловский Ю.П. Реализация принципов трудового права – важное условие его дальнейшего развития //Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 1. С. 25. Мнение о необходимости внесения в ТК принципа «запрета злоупотребления трудовыми правами участниками трудовых и связанных с ними отношений» является распространённым. Например, см.: Дмитриева И.К. Принципы российского трудового права. С.326., Лушникова М.В. О запрете злоупотребления трудовыми правами //Трудовое право в России и за рубежом. 2009. пилотный выпуск. С.12.

Многие современные принципы трудового права в целом направлены на защиту трудовых отношений, на их постоянство (устойчивость). В качестве примера можно привести принцип: «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 ежегодного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска». Соблюдение сторонами трудового договора норм трудового права, устанавливающих оптимальную продолжительность рабочего времени, времени отдыха, благоприятные условия труда, позволяет сохранить сложившиеся отношения настолько долго, насколько стороны в них заинтересованы.

В современной науке трудового права принцип устойчивости трудовых отношений также был назван в числе принципов трудового права<sup>238</sup>, но легального закрепления в представленной формулировке он не получил. Несмотря на это, как отмечается в литературе, он базируется на широком круге норм трудового права, предусматривающих невыгодные последствия для работников, увольняющихся с работы без достаточных оснований, а также в связи с нарушениями трудовой дисциплины и иными правонарушениями; строго регламентирующих основания увольнения работников по инициативе работодателя (администрация предприятия, предпринимателя); закрепляющих льготы и преимущества для лиц, длительное время работающих в одной и той же организации; устанавливающих непосредственное участие профсоюзных и иных органов в решении вопросов приема и увольнения работников<sup>239</sup>. В целях сохранения преемственной идеи об устойчивости трудовых отношений в сфере труда названный принцип следует внести в перечень принципов трудового права.

---

<sup>238</sup> См. Смирнов О. В. Принципы советского трудового права. С. 80- 99.

<sup>239</sup> Трудовое право: учебник. 4 изд. / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигирёвой. С. 45.

*Третий принцип* - закономерность условий трудового договора, по словам А.М. Лушникова, М.В. Лушниковой, предполагал толкование всех спорных положений в пользу работников, т.е. приоритет интересов работников, причём это положение относилось к случаям, когда договоры заключались как гражданско-правовые, но по своему содержанию являлись трудовыми<sup>240</sup>. Если исходить из «защитной основы» принципа, то можно отметить, что принципы, обеспечивающие права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности, права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту, и ряд других, сформулированы на его основе и в его развитие. Если исследовать этот принцип в контексте отнесения его к случаям заключения гражданско-правовых договоров вместо трудовых, то необходимо сказать о его актуальности в современный период. Важность этого положения обусловлена тем, что в современной правоприменительной практике работодатели умышленно заключают гражданско-правовые договоры вместо трудовых, тем самым ограничивая права и интересы граждан, осуществляющих определенные виды работ<sup>241</sup>. По нашему мнению, преемственная суть этого принципа находит воплощение в ч. 2 ст. 15 ТК, предусматривающей недопустимость заключения гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем; в ст. 19<sup>1</sup>ТК, содержащей случаи, при которых возможно признание отношений, возникших на основании гражданско - правового договора, трудовыми отношениями и правовые последствия такого признания. Преемственность в этой связи наблюдается не только в сохранении указанного принципа трудового права, но и в силу необходимости установления положе-

<sup>240</sup> См.: Лушников А. М., Лушникова М. В. Российская школа трудового права и права социального обеспечения: портреты на фоне времени. С. 437.

<sup>241</sup> По словам В.Г.Сойфера: «практика последних лет свидетельствует, что заключение договоров гражданско-правового характера всё чаще становится результатом взаимной договорённости сторон» См.:Сойфер В. Г. Стабильность и динамика трудового правоотношения: автореф. дис. ... докт. юрид. наук. Екатеринбург, 2005. С. 43. Автором настоящего исследования предпринята попытка проанализировать складывающуюся ныне практику подмены трудовых договоров гражданско-правовыми. См.: Андриановская И.И. Трудовой или гражданско-правовой договор. // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2010. № 3. С. 23–27

ний, направленных на защиту интересов работников. Очевидно, это положение связано и с принципом недопустимости злоупотребления правом.

*Четвёртый принцип* - определённость условий найма означал, что «условия найма не должны ухудшать положение работника по сравнению с условиями, предусмотренными трудовым законодательством»<sup>242</sup>. Думается, что в этой связи уместно остановиться на принципе определенности трудовой функции, поскольку трудовая функция является основным условием трудового договора. Этот принцип единственный из принципов института трудового договора был прямо закреплён в статьях ранее действовавших КЗоТ (ст. 36 КЗоТа 1922 г., ст. 24 КЗоТ 1971 г.), а ныне в ст. 60 ТК РФ почти в неизменном виде он нашёл закрепление: «Запрещение требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором». Сравним: «наниматель не может требовать от нанявшегося работы, не относящейся к тому роду деятельности, для которой последний нанят...» (ст. 36 КЗоТ 1922 г.). Рассматриваемый принцип отсутствует в перечне принципов, закреплённых в ст. 2 ТК РФ, поскольку он является не общеотраслевым, а принципом института трудового договора. Тем не менее, данный принцип, как видим, имеет общее значение для отрасли трудового права, отражает важнейшую идею трудового права: использование труда работника только в соответствии с определенной в трудовом договоре трудовой функцией. Прежняя его формулировка отличается от современной, но несущественно. Представляется, что данный принцип относится именно к принципам института трудового договора.

С четвёртым принципом, из предложенных И.С. Войтинским, полагаем, тесно связан современный принцип: обязанность сторон трудового договора соблюдать условия трудового договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного от-

---

<sup>242</sup> Лушников А. М., Лушникова М. В. Российская школа трудового права и права социального обеспечения: портреты на фоне времени. С. 437.

ношения 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. Учитывая преемственные положения науки трудового права о лаконичности принципов, отражающих сущность и содержание норм трудового права (правовой отрасли, правового института), необходимо усовершенствовать формулировку данного принципа. Изменение его формулировки обусловлено тем, что рассматриваемый принцип, единственный из приведённых в ст. 2 ТК РФ, сформулирован в виде обязанности сторон. Такой подход до принятия ТК РФ был распространён в учебной и научной литературе<sup>243</sup>. Следует заметить, именно «И.С. Войтинским был намечен перспективный подход к принципам трудового права, которые не сводились к основным правам и обязанностям сторон трудового договора»<sup>244</sup>. Эта позиция получила признание и в более поздней литературе<sup>245</sup>. В настоящее время необходимо привести рассматриваемый принцип в соответствие с теорией трудового права и сформулировать его так: «соблюдение сторонами трудового договора условий заключённого трудового договора». Целесообразно отнести его к принципам института трудового договора. Поскольку названный принцип выражает сущность и содержание норм, включённых в институт трудового договора, его следует поместить в отдельную статью раздела III ТК РФ «Трудовой договор».

Итак, преемственные основы, исходные начала, сформулированные на начальном этапе формирования трудового права, находят выражение в приве-

<sup>243</sup> Например, почти все принципы трудового права в одном из учебников были сформулированы как права и обязанности. См.: Российское трудовое право./ Под. Ред. А.Д. Зайкина. С.59-60.

<sup>244</sup> См.: Лушников А. М., Лушникова М. В. Российская школа трудового права и права социального обеспечения: портреты на фоне времени: монография. – Т.2. С. 438.

<sup>245</sup> Так, Смирнов О. В. считал, что принципы не могут сводиться к правам и обязанностям работника. См.: Смирнов О. В. Принципы советского трудового права. С. 64. М.В. Молодцов говорил о том, что нельзя сводить принципы к основным правам и обязанностям. См.: Молодцов М. В. Система советского трудового права и система законодательства о труде. – М.: Юрид. лит., 1985. – С. 63. Аналогичного мнения придерживается И.К. Дмитриева См.: Дмитриева И. К. Основные принципы трудового права: дис. ... докт. юрид. наук. М., 2004. С. 21.

дённом в ст. 2 ТК РФ перечне принципов. Принципы отрасли в концентрированном виде формируют основу отрасли, определяют её содержание и структуру. При этом прослеживается двусторонняя связь: нормы складываются в соответствии с принципами, а принципы выражают их сущность и содержание.

В современной юридической литературе отмечается, что принципам права (отрасли права), как и нормам права (отрасли права), свойственны и стабильность и динамика. Они, выражая сущность норм, оставаясь устойчивыми, должны обновляться. «Принципы права есть то, на чем основаны формирование, динамика и действие права, что позволяет определить природу данного права как демократического или, напротив, тоталитарного»<sup>246</sup>. Правовым принципам, по словам И. О. Снигирёвой, «присущи стабильность и динамика: стабильность – как результат отражения постоянных признаков (критериев, свойств) отношений наёмного труда, кардинально отличающих их от иных общественных отношений, динамика – как результат развития трудовых отношений...»<sup>247</sup>. Следовательно, чтобы отвечать требованиям времени, принципы подлежат обновлению, поэтому «процесс развития принципов нельзя признать завершённым, они являются лишь тем фундаментом, на котором формируется следующий... слой правопорядка»<sup>248</sup>. Динамика в принципах трудового права проявляется в уточнении и изменении их формулировок, разрабатываемых наукой<sup>249</sup>, выявлении новых принципов, соответствующих современным условиям.

---

<sup>246</sup> Байтин М. И. Сущность права (Современное нормативное правопонимание на грани двух веков). – 2-е изд., доп. М.: ООО ИД «Право и государство», 2005. С. 148.

<sup>247</sup> См.: Снигирёва И.О. Принципы трудового права и ст. 2 Трудового кодекса РФ. С.31.

<sup>248</sup> См.: Эбзеев Б.С. Личность и государство в России: взаимная ответственность и конституционные обязанности. – М.: Норма, 2008. С. 25.

<sup>249</sup> Процесс совершенствования принципов происходит и ныне. Д.А. Керимов пишет: «Приходится, однако, с сожалением отметить, что принципы права – основополагающие правовые установки – не сложились с достаточной полнотой и до сих пор не нашли своего четкого отражения ни в мировой, ни в отечественной литературе». Керимов Д. А. Законодательная техника. С. 4.

Как отмечается в литературе, принцип социального партнерства включающий право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений является для российского трудового законодательства новым явлением, связанным с коренной переменой экономики страны, переходом ее на рыночные отношения, появлением на рынке труда работодателей - частных собственников средств производства<sup>250</sup>. В закреплённой в ст. 2 ТК формулировке его можно рассматривать как новый. Но, полагаем, в содержании принципа социального партнёрства всё же заложена преемственная суть: защита работниками своих прав исторически осуществлялась в различных, предусмотренных нормами трудового права формах, в том числе, через коллективные договоры, заключаемые на предприятиях. Право работников на участие в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы предусмотрено в ст. 52 ТК. Основные формы указаны в ст. 53 ТК, среди которых названы: участие в разработке и принятии коллективных договоров; проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов. Этот принцип связан с другими, близкими по смыслу принципами, имеющими преемственную основу, например: «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» (ст. 2 ТК). В представленной в ст. 2 ТК формулировке названные принципы сформулированы в соответствии с международными стандартами, они закладывают защитную основу многих норм, включённых в институт социального партнёрства.

---

<sup>250</sup> См.: Трудовое право: учебник. 4 изд. / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигирёвой. С. 40.

Формулировки некоторых других принципов нуждаются в совершенствовании. Например, принцип: «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», отличается от формулировки подобного принципа, выработанного в науке трудового права. Ранее он был сформулирован более лаконично: в виде принципа, устанавливающего оплату по труду в соответствии с его количеством и качеством. Например, А.С. Пашков формулировал его следующим образом: «оплата труда соразмерно его количеству и качеству»<sup>251</sup>. Этот принцип находит выражение в ряде статей ТК. В частности, в части 1 ст. 129 предусмотрено: заработная плата зависит от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. На наш взгляд, рассматриваемый принцип и в настоящее время может быть сформулирован с сохранением его преемственной основы: оплата труда работника в соответствии с его количеством и качеством. При таком подходе в существующей редакции принцип по содержанию может быть разделен на несколько принципов (частей) и отражать: 1) справедливость оплаты; 2) своевременность оплаты; 3) достойный размер оплаты; 4) уровень оплаты не ниже минимального размера оплаты труда. Все эти условно выделенные части могут быть принципами отдельного правового института (института оплаты труда), развивающими основной отраслевой принцип в предлагаемой выше формулировке.

Обновление принципов в сложившихся социально-экономических условиях нередко осуществляется на преемственной основе. В юридической литературе поднимается вопрос о «закономерной связи и зависимости роста производительности труда от трудовой деятельности работника, трудовой актив-

---

<sup>251</sup> Советское трудовое право / Под. Ред. А.С. Пашкова, О.В. Смирнова. С.60.

ности всего трудового коллектива»<sup>252</sup>. Представляется, есть смысл внести в современное трудовое право в виде принципа трудового права положение об обеспечении надлежащей производительности труда. Реализовать это возможно путём закрепления в ст.2 ТК РФ соответствующего принципа, как отмечает В.Г. Сойфер, такому принципу «не нашлось места и в числе основных принципов правового регулирования трудовых отношений»<sup>253</sup>. Возможно законодатель, следуя возвратной преемственности, сочтёт необходимым использовать формулировку КЗоТ 1971 г. при формулировании принципа о содействии росту производительности труда. При этом, необходимо будет включить группу норм об обеспечении производительности труда в Трудовой кодекс. Или обновить действующие, ведь многие существующие нормы об оплате труда, о предоставлении гарантий, о соблюдении сторонами трудового договора своих обязанностей и др. в определённой мере содействуют росту производительности труда. Следует надлежащим образом использовать уже имеющиеся нормы и учесть, что при отсутствии иных средств (социальных, экономических) право вряд ли может обеспечить повышение производительности труда.

Как уже отмечалось, стабильность и динамика проявились при формировании перечня принципов, которые, оставаясь стабильными, по сути, имеют дальнейшее развитие, тем самым сохраняя и развивая преемственные связи в отрасли. На современном этапе развития общества и государства это особенно важно, поскольку «государство посредством законодательно сформулированных принципов могло бы сконструировать общую модель правового регулирования всего спектра отношений, составляющих предмет трудового права»<sup>254</sup>. Такая модель должна быть представлена достаточно четко как с общеправовых позиций, так и с позиции отраслевых первооснов, руководя-

---

<sup>252</sup> Сойфер В. Г. Правовое регулирование трудовых отношений: запоздалый ответ на вызовы реальности // Трудовое право. 2010. № 10. С. 90.

<sup>253</sup> Там же.

<sup>254</sup> Курс российского трудового права. С. 237.

щих начал, идей. Как говорилось, формулировки современных принципов не лишены недостатков: они объёмны по содержанию, многие из них громоздки<sup>255</sup>, несовершенна и система принципов<sup>256</sup> и нуждается в изменении. С нашей точки зрения, было бы полезно, учитывая преемственные основы, обновить формулировки современных принципов и пересмотреть систему принципов, закреплённых в ст. 2 ТК РФ.

В системе принципов трудового права следует отметить некоторую непоследовательность в их перечислении. Например, в ст. 2 ТК РФ первым поставлен принцип «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<sup>257</sup>», вторым – «запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда<sup>258</sup>». Эти принципы, по существу, имеют общепрофессиональное значение, то есть они выражают содержание всех норм трудового права (возможно, не всех, а почти всех, в частности, норм многих институтов трудового права). Далее назван принцип (четвёртым) – «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», относящийся к

---

<sup>255</sup> Нельзя не заметить, что в современной литературе принципы трудового права приводятся в сокращённом варианте, например: принцип социального партнёрства. См.: Коробов А.Е., Хохлов Е.Б. К проблеме ответственности в сфере социального партнёрства // Трудовое право в России и за рубежом. 2009. Пилотный выпуск С. 21.

<sup>256</sup> Хотя, по словам И.О. Снигирёвой, перечень принципов трудно считать системой. См. Снигирёва И.О. Принципы трудового права и ст. 2 Трудового кодекса РФ. С.34.

<sup>257</sup> Этот принцип обоснованно рассматривается в научной литературе как межотраслевой принцип права, имеющий специфическое проявление применительно к предмету и методу трудового права. См. См.: Дмитриева И.К. Принципы российского трудового права. С. 212.

<sup>258</sup> В науке трудового права отмечается специфика указанного принципа, которая «основана на особенностях выражения в объективном трудовом праве принципа равенства». См.: Митина Н.М. Запрещение дискриминации в сфере труда как один из основных принципов трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2006. С. 7.

основным отраслевым<sup>259</sup>, а затем (пятым) – «равенство прав и возможностей работников<sup>260</sup>» опять общеотраслевого значения. Следовало бы привести перечень принципов в определенной последовательности, учитывая наработанный в науке трудового права опыт классификации принципов.

Классификации принципов представлены в юридической литературе<sup>261</sup>. Так, все правовые принципы по сфере их распространения традиционно объединяют в следующие группы: 1) общие и межотраслевые; 2) отраслевые; 3) принципы отдельных институтов права<sup>262</sup>. В данную научную схему следует внести и международно-правовые принципы, поскольку в ст. 10 ТК РФ включено положение, согласно которому общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации в соответствии с Конституцией Российской Федерации являются составной частью правовой системы Российской Федерации. Восприятие общепризнанных принципов российским законодателем свидетельствует о приобщении отечественного права к общемировым ценностям. Международно-правовые принципы не только оказывают влияние на современные принципы трудового права России, они входят в современную систему его принципов. В России, как и во всем мире, они закладывают основы правового регулирования труда. Сегодня очевидна ценность международно-правовых принципов в сфере труда, поскольку: «они появились в результате обобщения потреб-

<sup>259</sup> Этот принцип можно отнести к основным отраслевым. Но по содержанию он имеет значение для нескольких институтов (охраны труда, рабочего времени и времени отдыха). Полагаем, его следует разделить на несколько самостоятельных принципов таким образом, чтобы каждый выделенный принцип закладывал правовую суть отдельного института трудового права.

<sup>260</sup> Принцип равенство прав и возможностей работников рассматривается в научной литературе как основополагающий отраслевой принцип трудового права, конкретизирующий принцип правового равенства и конституционный принцип равноправия. См. Ендонова С.В. Равенство прав и возможностей работников как отраслевой принцип трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2010. С. 7.

<sup>261</sup> И.К. Дмитриева отмечает, что в большинстве случаев учёные имеют единую позицию в вопросах классификации принципов права и соотношения основных принципов трудового права с общими и межотраслевыми принципами. См.: Дмитриева И.К. Принципы российского трудового права. С. 40.

<sup>262</sup> См.: Советское трудовое право / Под ред. А. С. Пашкова, О. В. Смирнова. С. 62. По сути, аналогичным образом представлена классификация «всех правовых принципов» В. Н. Толкуновой и К. Н. Гусовым. Они подразделены на: а) общеправовые; б) отраслевые (отражающие специфику данной отрасли); в) внутриотраслевые (отражающие специфику институтов). См.: Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России. С. 45.

ностей мирового сообщества в определении общих позиций при регулировании отношений в сфере труда...»<sup>263</sup>. Многие современные отраслевые принципы уже сформулированы с учетом мирового опыта регулирования отношений в данной области.

Таким образом, все принципы трудового права по сфере их действия можно представить в виде: 1) международно-правовых; 2) общеотраслевых; 3) основных отраслевых; 4) принципов правовых институтов<sup>264</sup>. *Первая* группа принципов включает в себя принципы, имеющие международно-правовое значение. *Вторая* - общее значение для отрасли в целом и всех ее институтов (к примеру, равенство прав и возможностей работников; запрещение дискриминации и принудительного труда). *Третья* группа включает принципы, закладывающие основу отдельного института, отражающие суть регулирования отношений в рамках института (к примеру, охрана и безопасность труда; оплата труда в соответствии с его количеством и качеством). *Четвёртая* группа включает принципы, действующие внутри отдельных институтов трудового права. Эти принципы являются основными идеями, руководящими началами внутри каждого института, они имеют специальное внутриотраслевое значение, действуют в рамках конкретных институтов, развивают принципы, указанные в первой и третьей группе, отражая основы регулирования в данном институте. Так, принцип «социального партнерства...» (ст. 2 ТК) имеет основное отраслевое значение, он связан с развивающими его принципами института социального партнерства, указанными в ст. 24 ТК: равноправие сторон; уважение и учет интересов сторон, полномочность представителей сторон,

---

<sup>263</sup> Снигирёва И.О. Принципы трудового права и ст. 2 Трудового кодекса РФ. – С.27.

<sup>264</sup> По этому поводу есть и иные точки зрения. Например, И. О. Снигирёва приводит такую классификацию принципов: общенациональные, национальные межотраслевые, национальные отраслевые и внутриотраслевые – институциональные. См.: Снигирёва И.О. Принципы трудового права и ст. 2 Трудового кодекса РФ. С.35. В научной литературе применяются и иные формулировки. Например, Т. И. Штринёва говорит об основных, как о «базовых принципах». См.: Штринёва Т.И. Современные принципы трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – СПб., 2001, С. 18.

добровольность принятия сторонами на себя обязательств; реальность принимаемых на себя обязательств и другие, развивающие основной отраслевой.

Приведённая классификация позволяет представить принципы трудового права в определённой системе. Исходя из неё, можно несколько усовершенствовать редакцию ст. 2 ТК. Полагаем, при распределении принципов следует воспользоваться структурой ТК РФ, отражающей систему трудового права как отрасли права. С позиции рассматриваемого вопроса необходимо, перечислить сначала общеотраслевые принципы, затем основные отраслевые, закладывающие правовые основы каждого отдельного института трудового права. Принципы институтов нашли (могут найти) закрепление непосредственно в соответствующих главах ТК (как это сделано в ст. 24 ТК), их не следует вносить в ст. 2 ТК. Следовательно, статья 2 ТК РФ может включать следующие принципы общеотраслевого характера:

- 1) свобода труда и свобода трудового договора;
- 2) запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- 3) равенство прав и возможностей работников;
- 4) единство и дифференциация в правовом регулировании труда;
- 5) сочетание государственного и договорного регулирования труда;
- 6) устойчивость трудовых отношений;
- 7) недопустимость злоупотребления правом.

Далее необходимо перечислить основные отраслевые принципы, располагая их в определённой последовательности. Эта последовательность, полагаем, должна находиться в соответствии с институтами трудового права, поскольку такие принципы являются базовыми для института. К ним можно отнести: социальное партнерство и участие работников в управлении организацией; защита от безработицы и содействие в трудоустройстве; ограничение рабочего времени, предоставление времени отдыха; оплата труда в соответствии с его количеством и качеством; соблюдение дисциплины труда и правил

внутреннего трудового распорядка; возмещение вреда, причиненного сторонами в процессе трудовой деятельности; предоставление работникам гарантий и компенсаций; создание безопасных условий труда и охрана труда; осуществление надзора и контроля за соблюдением прав и гарантий работников; защита трудовых прав и свобод работника. В предлагаемых формулировках отражаются реально существующие, выработанные наукой трудового права ранее и нашедшие легальное закрепление ныне основные идеи, руководящие начала правового регулирования отношений, входящих в предмет отрасли. В целом основные отраслевые принципы, названные в ст. 2 ТК, при условии сохранения преемственной сути, усовершенствования их формулировок, в полной мере могут отразить основную модель регулирования отношений в сфере наёмного труда.

## **2.5. Преемственность в методе трудового права**

В общей теории права методы правового регулирования рассматриваются в качестве реальных юридических явлений, обретающих свою жизнь только в рамках отраслей права, указываются исходные методы, которые представляют собой простейшие приемы регулирования, и выделяются централизованное, императивное регулирование (метод субординации) и децентрализованное, диспозитивное регулирование (метод координации). В отраслях права эти первичные методы выступают в различных вариациях, сочетаниях, хотя, как правило, и с преимущественным преобладанием одного из них<sup>265</sup>.

---

<sup>265</sup> См.: Алексеев С. С. Общая теория права: в 2 т. – Т. I. С. 294–296. В этой связи можно говорить о межотраслевой преемственности, проявляющейся в рамках национального права. Межотраслевая преемственность наблюдается при восприятии трудовым правом некоторых приёмов и способов, присущих гражданскому и административному праву. Однако, в отличие от административного и гражданского права (к примеру), где соответственно преобладают в первом случае централизованное, во втором – децентрализованное регулирование отношений, в трудовом праве изначально проявилось развитие двух способов регулирования: и централизованного, и децентрализованного (локального).

Методы правового регулирования, по словам С.С. Алексеева, неотделимы от правовой материи, они – главное, что выражает самую суть, стержень того или иного юридического режима регулирования<sup>266</sup>. Метод трудового права постоянен. Приёмы и способы правового регулирования, используемые законодателем, меньше всего подвергаются изменениям, может меняться (и меняется) их соотношение. В отраслевых науках, в основном, используется учение о методе правового регулирования, разработанное в общей теории права. Вместе с тем, как отмечается в литературе, «в общей теории права, во многом благодаря трудам Александрова, были обоснованы четыре основных признака метода правового регулирования, воспринятые наукой трудового права: 1) правовое положение сторон правоотношения; 2) юридические факты, с которыми нормы права связывают возникновение, изменение или прекращение правоотношений; 3) порядок определения (установления) содержания прав и обязанностей сторон; 4) способы охраны прав и обеспечения исполнения обязанностей<sup>267</sup>». Эти основные признаки в совокупности или некоторые из них, получили развитие в последующих трудах учёных - трудовиков. Так, единый метод отрасли права, по мнению Б. К. Бегичева, складывается в совокупности приёмов юридического опосредствования общественных отношений. Метод правового регулирования, считает он, прослеживается по ряду направлений: по линии общего правового положения субъектов, способов формирования содержания субъективных прав и обязанностей их носителей, оснований возникновения, изменения и прекращения правоотношений и, наконец, мер защиты прав и средств обеспечения

---

<sup>266</sup> См.: Алексеев С. С. Общая теория права: в 2 т. – Т. I. С. 294. Методы правового регулирования определены в названной работе как приёмы юридического воздействия, их сочетание, характеризующее использование в данной области общественных отношений того или иного комплекса юридического инструментария, средств юридического воздействия. См.: Там же.

<sup>267</sup> Лушников А. М., Лушникова М. В. Российская школа трудового права и права социального обеспечения: портреты на фоне времени: монография. Т.2. С. 63. И в теории права говорится: «каждой основной отрасли присущ свой особый метод правового регулирования, специфические черты которого концентрированно выражены в правовом положении (статусе) субъектов, а также в основаниях формирования правоотношений, способах определения их содержания, в юридических санкциях» (Алексеев С. С. Указ соч. С. 295.)

исполнения обязанностей<sup>268</sup>. На протяжении нескольких десятилетий метод правового регулирования рассматривается в единстве характерных черт.

Мнение о разработанных наукой характерных чертах метода разделяют многие учёные<sup>269</sup>. Поскольку охарактеризовать метод отрасли, показать каким образом осуществляется регламентация отношений, возможно, опираясь на его характерные черты, признаки. Они позволяют соотнести метод трудового права с методом другой (других) отрасли (отраслей) права, отличить способы регулирования, обосновать с правовой точки зрения возможность существования тех или иных норм в отрасли, совместимость их с другими нормами отрасли, иных отраслей, прогнозировать их действенность. Метод трудового права складывался с определёнными сложностями, есть они и в настоящее время. Выработанный в науке трудового подход в характеристике метода правового регулирования, совпадающий с общетеоретическим, остаётся востребованным и ныне<sup>270</sup>.

В науке трудового права имеют преемственную основу и получили дальнейшее исследование практически все характерные особенности (черты) метода. С. А. Иванов говорил, что метод трудового права представляет собой сочетание централизованного и локального регулирования трудовых отношений при участии в нём профессиональных союзов, а также регулирование по соглашению сторон трудового договора<sup>271</sup>. В настоящее время участие вы-

<sup>268</sup> См.: Бегичев Б. К. К вопросу о предмете и методе трудового права // Проблемы трудового права и права социального обеспечения. М., 1975. С. 61.

<sup>269</sup> См., например, Советское трудовое право: учебник / Под ред. А. С. Пашкова, О. В. Смирнова. С. 20-28. Российское трудовое право: учебник для вузов / Отв. ред. А. Д. Заикин. С. 19.

<sup>270</sup> Анализ названных основных признаков проводится и в современных исследованиях. См.: Шамардин Е. А. Сочетание централизованного, регионального и локального регулирования как особенность метода современного трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2012. С. 12.

<sup>271</sup> См.: Иванов С. А. Советская наука трудового права: проблемы и перспективы развития // Проблемы трудового права и права социального обеспечения. С. 10–11. Причём он подчёркивал, что участие рабочих и служащих через профсоюзы в регулировании трудовых отношений является весьма важным аспектом этого метода. См.: Иванов С. А. Там же. В современной литературе подчёркивается, что ратификация конвенций МОТ с целью восприятия российским законодательством международно-правовых норм в области прав работников не была бы такой успешной без активной работы профессиональных союзов Российской Федерации. Зыкина Т. А. Реализация прав работников: проблемы теории и практики: монография. Архангельск: ИПЦ САФУ, 2012. С. 13.

борных профсоюзных органов в регулировании общественных отношений рассматривается как один из признаков метода трудового права<sup>272</sup>. Как отметила В.Н. Толкунова, «об участии рабочих и служащих через профсоюзы в правовом регулировании труда как особом методе трудового права впервые в нашей науке сказал в учебнике 1965 года В.С. Андреев», «до этого вообще наша учебная и научная литература не говорила о методе советского трудового права»<sup>273</sup>. Метод регулирования, считала В.Н. Толкунова, отражает способ установления норм трудового законодательства и способ их применения<sup>274</sup>. При этом в теории трудового права отмечается, что нельзя упускать метод равенства сторон трудового договора, поскольку трудовые отношения рабочих и служащих и большая часть отношений их трудовых коллективов с администрацией являются отношениями договорными<sup>275</sup>. Б.К. Бегичев предлагал «связывать генерализирующую черту метода регулирования с общим юридическим положением рабочих и служащих как субъектов трудового права»<sup>276</sup>.

Несомненно, в правовом регулировании отношений в сфере труда проявляются различные приёмы и способы регулирования, поэтому представляется правильным вывод о том, что «один и тот же приём регулирования может быть использован в различных отраслях права в зависимости от конкретных обстоятельств и с учётом предмета»<sup>277</sup>. Такая характерная черта метода как сочетание централизованного и локального регулирования в большей степени вызывает интерес учёных, поэтому целесообразно с точки зрения

<sup>272</sup> Современный метод трудового права России можно охарактеризовать четырьмя основными признаками: во-первых, сочетанием централизованного и локального регулирования общественных отношений, составляющих предмет этой отрасли права; во-вторых, сочетанием договорного, рекомендательного и императивного способов регулирования; в-третьих, участием в регулировании общественных отношений трудовых коллективов и профсоюзных органов; в-четвёртых, своеобразием способов защиты трудовых прав и обеспечения обязанностей. // Трудовое право: учебник. 4 изд. / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигирёвой. С. 16.

<sup>273</sup> См.: Толкунова В. Н. Больше внимания эффективности научных исследований в области трудового права // Проблемы трудового права и права социального обеспечения. С. 124.

<sup>274</sup> См.: Толкунова В. Н. Указ соч. С. 124.

<sup>275</sup> См.: Толкунова В. Н. Там же.

<sup>276</sup> Бегичев Б. К. Указ. соч. С. 61–62.

<sup>277</sup> Пашков А. С., Ротань Г. В. Социальная политика и трудовое право. С. 38.

преимущества остановиться на этой черте метода правового регулирования отношений, входящих в предмет отрасли.

Сочетание централизованного и децентрализованного (локального) правового регулирования рассматривается в одних работах как особенность метода правового регулирования трудовых отношений<sup>278</sup>, в других – как особенность источников трудового права<sup>279</sup>, в третьих – как особенность и метода правового регулирования отрасли, и источников трудового права<sup>280</sup>. Сегодня в основном речь ведётся о «сочетании государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений»<sup>281</sup>. Таким образом, сочетание централизованного и децентрализованного (иначе: государственного и договорного) регулирования трудовых отношений может быть представлено в трех аспектах: 1) как черта метода правового регулирования отношений в сфере труда; 2) как особенность источников трудового права; 3) как отраслевой принцип трудового права<sup>282</sup>. Остановимся на сохранении и развитии сочетания централизации и децентрализации в регулировании отношений в сфере труда, учитывая преимущество этой характерной черты метода.

<sup>278</sup> См.: Советское трудовое право: учебник / Под ред. А. С. Пашкова, О. В. Смирнова. С. 25–27.

<sup>279</sup> См.: Российское трудовое право: учебник для вузов / Отв. ред. А. Д. Заикин. С. 27.

<sup>280</sup> См.: Толкунова В. Н., Гусов К. Н. Трудовое право России: учебное пособие. С. 13, 35. См.: Трудовое право России: учебник. Краткий курс / Отв. ред. А. Ф. Нуртдинова, Ю. П. Орловский. М.: Юридическая фирма «Контракт», «Инфра-М», 2001. С. 19–20.

<sup>281</sup> Представляется, что в существующей трактовке, отражая основную идею сочетания централизованного и децентрализованного регулирования, законодатель несколько изменил смысл рассматриваемого явления: если раньше акцент был сделан на централизованное и децентрализованное (в различных его проявлениях) правовое регулирование, то в настоящее время акцент делается на государственное регулирование и договорное. Применение последнего, например, закреплено в ст. 9 ТК «Регулирование трудовых отношений в договорном порядке».

<sup>282</sup> В ст. 2 ТК среди основных принципов назван принцип: сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. В теории трудового права отмечается, что в условиях экономической реформы и реформы трудового законодательства с принятием ТК РФ принцип сочетания государственного (централизованного) и локального регулирования трудовых и тесно связанных с ними общественных отношений переживает период своего обновления. При этом, говорится, что, характеризуя нормы, относящиеся к методу правового регулирования, этот принцип отражает, с одной стороны, диалектику общего и особенного в трудовом праве, а с другой, – перемещение центра тяжести нормирования труда с федерального уровня на автономный (локальный) уровень в рамках конкретных организаций. См.: Трудовое право: учебник. 4 изд. / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Смигирёвой. С. 39.

Соотношение централизованного и децентрализованного (локального) регулирования не было одинаковым на различных этапах развития государства и права России. Преемственность проявляется в том, что именно сочетание указанных способов присуще отечественному трудовому праву на протяжении всего времени его существования. О том, что оно обусловлено социальными, экономическими и историческими особенностями развития трудового права говорилось в трудах учёных, стоящих у истоков науки российского трудового права<sup>283</sup>.

В истории правового регулирования отношений в сфере труда известны периоды преобладания централизованного метода регулирования трудовых отношений<sup>284</sup>. Позже наметился сдвиг в сторону расширения сферы локального регулирования трудовых отношений. Практика 60-х, 70-х и начала 80-х годов свидетельствовала о расширении сферы локального регулирования<sup>285</sup>. В конце 80-х годов, оценивая весьма положительно возможность регулирования трудовых отношений на предприятии на основе минимальных законодательных гарантий, была высказана мысль о том, что в сложившихся условиях «попытка сохранения коллективного договора становится помехой нормальным экономическим отношениям»<sup>286</sup>. По сути, в этот период времени

<sup>283</sup> Как отмечается в литературе, о зависимости соотношения методов централизованного правового регулирования и социально-партиёрского регулирования трудовых отношений от социально-экономических условий развития страны, в частности, писал И.С. Войтинский еще в 1917 году. См.: Лушников А. М., Лушникова М. В. Российская школа трудового права и права социального обеспечения: портреты на фоне времени: монография. Т.1. С. 448.

<sup>284</sup> Примером здесь могут служить предвоенный и военный периоды, когда была установлена уголовная ответственность за прогул и самовольное оставление работы, было отменено право на увольнение по собственному желанию, допущен принудительный перевод квалифицированных рабочих и служащих на работу в другую местность, увеличена продолжительность рабочего дня. В эти же годы произошла резкая централизация регулирования труда, права предприятий были сведены на нет, права профсоюзов, предусмотренные КЗоТ, перестали применяться. Было отменено заключение коллективных договоров. См.: Лившиц Р. З., Никитинский В. И. Проблемы перестройки законодательства о труде // Советское законодательство: пути перестройки. С. 317.

<sup>285</sup> Несмотря на объективную необходимость расширения сферы локального регулирования, этот процесс проходил медленно и непоследовательно. Каждый шаг в расширении прав предприятий делался с большим трудом. Хотя в нормативных актах закреплялись права предприятий, они не проводились в жизнь: сохранялась централизация, а иногда от принятых решений отходили и юридически. См.: Лившиц Р. З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. С. 171.

<sup>286</sup> См.: Вайпан В. А. Функции коллективного договора сквозь призму перестройки // Советское государство и право. 1988. № 5. С. 73.

коллективно-договорная практика была сведена к нулю. Поэтому и был поставлен вопрос о дальнейшем существовании самого коллективного договора. Изменения в этой сфере произошли только с принятием Закона РФ от 11 марта 1992 г. № 2490 -1 «О коллективных договорах и соглашениях»<sup>287</sup>, который заложил правовые основы социального партнерства. С того времени получило распространение коллективно-договорное регулирование<sup>288</sup>. В связи с развитием практики заключения коллективных договоров и соглашений вновь активно стал применяться коллективно-договорной способ регулирования. А вопрос о сочетании централизованного и децентрализованного (в том числе, локального и индивидуального ) способов регулирования труда вновь стал актуальным.

Соотношение способов регламентации отношений в сфере труда всегда находились в поле зрения отечественной науки трудового права. С.А. Иванов обратил внимание на то, что «роль государства как регулятора трудовых отношений должна быть сохранена, хотя в разных экономических условиях она может быть разной»<sup>289</sup>. На современном этапе невозможен отказ ни от централизованного, ни от децентрализованного регулирования труда<sup>290</sup>. Преимущество здесь будет сохраняться и проявляться в сочетании указанных способов. Необходимо найти оптимальное сочетание, установить его в нормах и адекватно осуществлять на практике. При определении перспектив децентрализации в правовом регулировании труда уместно привести точку зрения Иванова С. А., который отмечал: «переход к рынку по необходимости

---

<sup>287</sup> Ведомости СНД и ВС РФ, 23.04.1992, № 317, –ст. 890.

<sup>288</sup> Его преимущества признаны в современных условиях. Например, А.Ф. Нуртдинова пишет, что ключевое положение среди форм реализации социального партнёрства занимает коллективно - договорное регулирование трудовых отношений, которое противостоит стихии рынка, «теневому праву», закрепляющему всевластие работодателя и резко снижающему социальную защищённость работника. См.: Нуртдинова А.Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений: теоретические проблемы: автореф. дис. ... докт. юрид. наук. М., 1998. С.3.

<sup>289</sup> Иванов С. А. Трудовое право переходного периода: некоторые проблемы // Государство и право. 1994. № 4. С. 53.

<sup>290</sup> Не вдаваясь в терминологические тонкости понятий, следует заметить, что словосочетание: «централизованное и децентрализованное (в том числе, договорное) регулирование» представляется правильным, поскольку оно более точно отражает сущность метода правового регулирования.

диктует децентрализацию правового регулирования труда. Это общеизвестно. Вопрос в другом: насколько далеко она должна зайти и должна ли она оставаться такой же в послепереходный период»<sup>291</sup>. Он подчеркивал, что в принципе масштабы децентрализации должны быть разными: в период перехода меньшими, в последующий период большими. В основном он уделял внимание двум аспектам децентрализации: первый касался передачи полномочий в области законодательного регулирования от Федерации к ее субъектам; второй – от законодательного регулирования к регулированию посредством коллективных договоров и соглашений<sup>292</sup>. Значимость рассматриваемого признака показана и в современной литературе. «Этот признак отражает суть государственно-правового управления общественным трудом, ибо именно посредством такого сочетания достигается единство и дифференциация условий труда в зависимости от отраслевых и региональных особенностей производства, лучше учитываются общие и специфические условия труда в конкретных организациях»<sup>293</sup>. Например, нормы, закрепляющие права работника, принимаются в основном на федеральном (государственном) уровне, но так же могут быть результатом договорного регулирования, посредством которого расширяется система прав работников<sup>294</sup>.

В сложившихся условиях развития государства и права при сохранении централизованного и децентрализованного способов регламентации отношений в сфере труда существенно меняется их соотношение: расширяется область договорного регулирования, сужается сфера централизованного регулирования<sup>295</sup>. В ряде статей действующего ТК прямо закреплена возмож-

---

<sup>291</sup> См.: Иванов С. А. Указ. соч. С. 54.

<sup>292</sup> См. там же.

<sup>293</sup> Трудовое право: учебник. 4 изд. / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Смигирёвой. С. 16.

<sup>294</sup> См.: Зыкина Т.А. Отражение государственного и договорного регулирования в нормах о правах работников. //Сочетание государственного и договорного регулирования в сфере наёмного труда и социального обеспечения / Под ред. К. Н. Гусова. М.: Проспект, 2012. С. 167-168.

<sup>295</sup> Вряд ли можно согласиться с иной терминологией, применяемой в этой связи в научной литературе. Например, Е.Н. Букреева говорит об ослаблении государственного регулирования в сфере труда. См.: Букреева Е.Н. Локальные правовые акты о труде как источники трудового права России в современных ус-

ность применения наряду с централизованным регулированием как коллективно-договорного, так и индивидуально-договорного. Так, в ст. 101 ТК закреплено правило о том, что перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка организации. Подобное правило преимущественно, поскольку было известно и ранее действовавшему КЗоТ.

Опыт зарубежного правового регулирования труда свидетельствует о поиске оптимального соотношения этих способов. Анализируя зарубежную практику регулирования трудовых отношений, Киселев И. Я. отмечает общую историческую тенденцию развития двух методов правового регулирования трудовых отношений: в тех странах, где традиционно преобладали коллективные договоры, стало активно развиваться трудовое законодательство, которое в некоторых сферах потеснило коллективные договоры. А там, где ранее преобладало трудовое законодательство, значительно активизировалось коллективно-договорное регулирование труда<sup>296</sup>. В ряде стран Запада (Англии, Франции, Германии, США) одной из характерных черт современного трудового права ряда государств, в том числе и названных, стало: «интенсивное развитие правового регулирования труда при гибком использовании всех его методов...»<sup>297</sup>. В будущем неизбежно сохранение и развитие сочетания централизации и децентрализации в регулировании трудовых отношений. При этом насущной становится проблема установления наиболее приемлемого сочетания указанных способов.

Рассматриваемая черта метода в современных условиях связана также с индивидуально-договорным регулированием. Возможность более широкого

---

ловиях: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2007. С.19. В современных условиях невозможно «ослабить» регламентацию указанных отношений в централизованном порядке, напротив её необходимо усилить в целях сохранения защиты прав и интересов работника (установления минимальных гарантий).

<sup>296</sup> См.: Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право: учебник для вузов. С. 17.

<sup>297</sup> Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право. С. 37.

регулирования отношений в индивидуальном порядке свидетельствует о расширении границ договорного регулирования. Индивидуально-договорное регулирование складывалось (и складывается) на преемственной основе. Понятие индивидуально-договорного регулирования в научный оборот было введено А. С. Пашковым в 1972 году, на что обращают внимание авторы монографии «Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих» и рассматривают индивидуально-договорное (автономное) регулирование как одну из форм индивидуального регулирования<sup>298</sup>.

В КЗоТе 1971 г. редки были указания на то, что в индивидуально-договорном порядке, а именно в трудовом договоре, может быть предусмотрено иное, по сравнению с централизованным регулированием. Трудовой кодекс существенно расширяет область договорного регулирования. В ст. 9 ТК предусмотрено регулирование отношений, входящих в предмет отрасли, в договорном порядке (в коллективных договорах, соглашениях, трудовых договорах). Индивидуально-договорное регулирование прослеживается во многих нормах ТК. В ряде статей ТК закреплены основания прекращения трудового договора, содержащие положения о том, что трудовой договор с работником может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Следующие примеры свидетельствуют об обновлении норм, предусматривающих договорной порядок регулирования. В ст. 178 ТК в централизованном порядке определены случаи и размеры выплаты выходного пособия, в ч. 4 этой статьи предусмотрены случаи выплаты выходных пособий, а также повышенные размеры выходных пособий, установленные коллективным или трудовым договором. Здесь сочетаются три способа регулирования: централизованный, коллективно-договорной и индивидуально-договорной.

---

<sup>298</sup> См.: Безина А. К., Бикеев А. А., Сафина Д. А. Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих. Казань: КГУ, 1984. С. 21.

В ст. 179 ТК отражён общий (единый) подход к определению преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штата работников. В централизованном порядке определяются правила общего характера: «при сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией», «при равной производительности труда и квалификации предпочтение... отдается семейным – при наличии двух и более иждивенцев...». В ч. 3 этой же статьи закреплено новое правило: «коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников организации, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при разной производительности труда и квалификации». Здесь прослеживается сочетание централизованного и коллективно-договорного способов регулирования, при котором возможно установление иных правил, нежели, предусмотренных в централизованном порядке.

В способах правового регулирования отношений в сфере труда преемственность сохраняется в разных вариантах их сочетания, которое всё же не остаётся неизменным. На современном этапе развития основная задача трудового права заключается в установлении оптимального сочетания централизованного (государственного) и договорного (коллективно-договорного и индивидуально-договорного) способов регулирования. Очевидно, что необходимо определить их значимость, соответствующее закрепление и применение. Централизованное регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений занимает значительное место, хотя всё в большей степени внимание уделяется договорному регулированию<sup>299</sup>,

---

<sup>299</sup> В правовой литературе смещение акцентов на договорное регулирование трудовых и производных от них отношений рассматривается в качестве одной из современных тенденций трудового права России. Например, см.: Головина С.Ю. Договорный способ установления ответственности в трудовом праве.// Научные труды. Российская академия юридических наук. Выпуск 10. В 3 томах. Том 3. М.: ИГ «Юрист», 2010.С.51.

сочетанию этих двух способов. Однако здесь имеются сложности. Неоднозначно складывается нормотворческая практика<sup>300</sup>, что влечёт нарушение единства в правоприменении.

Перспективы использования в трудовом праве сочетания государственного и договорного способов регулирования связаны с последовательным их применением: от государственного - до договорного. Думается, следует признать правильным такое сочетание государственного и договорного способов регулирования, при котором второе дополняет, конкретизирует и развивает первое. К сожалению, на практике нередко наблюдается необоснованное расширение локального регулирования. В некоторых организациях применяются установленные на локальном уровне меры дисциплинарного взыскания, основания прекращения трудового договора, не предусмотренные в централизованном порядке. Подобные нормы, например, содержатся в локальных актах ТНК. Почти все они, в том числе на предприятиях Сахалинской области, они носят закрытый характер. Такая практика получила распространение и вызывает опасение у многих специалистов в области трудового права<sup>301</sup>. Обеспокоены учёные и состоянием современного правового регулирования. О сложностях, имеющихся в современном российском законодательстве, говорит Т. Я. Хабриева. В частности, она обращает внимание на нарушение баланса в использовании методов правового регулирования, на состояние подзаконного регулирования<sup>302</sup>.

---

<sup>300</sup> См.: Халдеева Н. А. Сочетание государственного и договорного регулирования социально-трудовых отношений работников Крайнего Севера: проблемные вопросы // Сочетание государственного и договорного регулирования в сфере наёмного труда и социального обеспечения / Под ред. К. Н. Гусова. М.: Проспект, 2012. С. 463-468. ; Халдеева И. А. Новые направления развития метода трудового права. // Российский ежегодник трудового права № 8. – 2012/ Под ред. Е. Б. Хохлова. СПб.: ООО «Университетский издательский консорциум», 2013. С.466-471.

<sup>301</sup> См.: например, Офман Е.М. Применение сравнительного метода в трудовом праве//Трудовое право в России и за рубежом. 2011. №2. С.7-10.Цыпкина И.С. К вопросу о расширении договорного регулирования в сфере труда. Материалы IX международной научно-практической конференции «Пути реализации в России программы достойного труда и достойного социального обеспечения», М. / Под ред. К. Н. Гусова. М.: Проспект, 2013.С. 516-518.

<sup>302</sup> См.: Пайгина Д.Р., Стрельников П.А. Поиск эффективных решений проблем правотворчества// Журнал российского права. 2014. № 6. С. 141.

Анализ законодательства и практики позволяет сделать вывод, что в регулировании отношений в сфере труда сохраняются преемственные<sup>303</sup> и появляются новые сочетания способов<sup>304</sup>. С одной стороны, в рыночных условиях регламентация трудовых отношений всё более должна осуществляться на договорной, в том числе, - на индивидуально договорной основе. Как верно отмечает А.М. Куренной, при разработке современной концепции трудового права необходимо исходить из ограничения пределов государственного вмешательства в регулирование трудовых отношений<sup>305</sup>. С другой, - в условиях рынка невозможны ограничения или, в определённой части, отказ от установленных государством защитных норм трудового права, являющихся его достижением. Нормы трудового права, устанавливая минимум гарантий, отвечающих потребностям государства, работников и работодателей, обеспечивают стабильность в регламентации отношений в сфере труда. При этом, расширяя границы локального регулирования, необходимо учитывать уровень организации, правильное восприятие и применение работодателем (работодателями) имеющихся способов регулирования при разработке соответствующих актов.

---

<sup>303</sup> В науке трудового права отмечается, что коллективно-договорное регулирование трудовых отношений было известно при капитализме. Однако, по словам И.С. Войтинского, единичные случаи заключения коллективных договоров встречались ещё до развития современного капиталистического производства. Так, например, в Германии известны коллективные договоры между мастерами и подмастерьями цеха ткачей в Шпейере, заключённые в 1351 и 1362 годах. Но, как широкое явление, практика коллективных договоров развилась только при капитализме. Войтинский И.С. Примирительное и третейское разбирательство. Трудовые споры и регулирование труда на Западе. М., изд-во ВЦСПС. 1923. С. 17. Коллективные договоры сохранились и после победы социалистической революции в нашей стране. Широкое распространение они получили в условиях НЭПа, поскольку максимально обеспечивали индивидуальный подход к каждому предприятию. См.: Вайпан В. А. Функции коллективного договора сквозь призму перестройки // Советское государство и право. 1988. № 5. С. 65, 66. В связи с развитием практики заключения коллективных договоров и соглашений в настоящее время вновь активно стал применяться коллективно-договорной способ регулирования.

<sup>304</sup> Е.А. Шамардин, в частности, говорит о сочетании централизованного, регионального и локального регулирования. См.: Шамардин Е.А. Сочетание централизованного, регионального и локального регулирования как особенность метода современного трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2012. С.12.

<sup>305</sup> См.: Куренной, А. М. Взгляды А.С. Пашкова на эффективность трудового права и современность. // Российский ежегодник трудового права № 7. 2011 / Под ред. Е. Б. Хохлова.– СПб.: ООО «Университетский издательский консорциум», 2012. С. 16-22.

При индивидуально-договорном и коллективно-договорном регулировании наиболее приемлемым средством признано «соглашение сторон». Поскольку при индивидуально-договорном, коллективно-договорном регулировании трудовых отношений согласование интересов работодателей и работников наиболее оптимально достигается посредством приёма «соглашения сторон». На его преимущества указывается в науке трудового права: соглашение сторон является более гибким методом регулирования общественных отношений, нежели государственная регламентация<sup>306</sup>.

«Соглашение сторон» имеет широкую область применения в сфере правового регулирования отношений в сфере труда. Посредством рассматриваемого способа устанавливался ряд прав и обязанностей сторон еще в КЗоТе 1922 г.<sup>307</sup>. В последующих кодексах этот способ был сохранён. В современных условиях расширяется круг вопросов, которые субъекты могут решать по соглашению сторон (при определении условий трудового договора, в социально-партнерских отношениях).

Соглашение сторон возможно при таком регулировании трудовых отношений, где контрагенты (например, стороны в договоре) находятся в равном правовом положении. Соглашение сторон – показатель равенства правового положения субъектов. Правовое положение сторон в трудовых отношениях всегда рассматривалось в теории и практике правового регулирования труда как равное, но отмечались и элементы подчинения<sup>308</sup>. Метод равенства сторон и другие присущие трудовому праву методы применяются законодателем в тех или иных проявлениях. В ст. 28 КЗоТ 1922 г. было закреплено: «условия трудового договора определяются соглашением сторон», следовательно, из-

---

<sup>306</sup> См.: Нуртдинова А.Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений: теоретические проблемы: автореф. дис. ... докт. юрид. наук. М., 1998. С.3.

<sup>307</sup> Например, в ст. 27 КЗоТ было установлено: «трудовой договор есть соглашение двух или более лиц...», в ст. 28 - «условия трудового договора определяются соглашением сторон».

<sup>308</sup> См.: Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Советское трудовое право: вопросы теории. – М., 1978; Лившиц Р. З., Чубайс Б. М. Трудовой договор. – М., 1986; Лившиц Р. З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. – М.: Наука, 1989 и др.

менены они могут быть также только по соглашению сторон. В КЗоТ 1971 г. подобная норма отсутствовала. В теории трудового права рассматриваемое положение считалось само собой разумеющимся (аксиомой), исходящим из договорной основы складывающихся отношений, но на практике оно нередко нарушалось.

Соглашение сторон – оптимальный способ регулирования, значимость которого подтверждена теорией и практикой правового регулирования. Этот способ применяется при разрешении коллективных трудовых споров ( ч. 7 ст. 402, ч. 2 ст. 403 ТК). В соответствии со ст. 408 ТК РФ обязательную силу для сторон имеет соглашение, достигнутое ими в ходе разрешения коллективного трудового спора и оформленное в письменной форме. Во многих нормах рассматриваемого института закреплено равное правовое положение сторон, которое выражается в формулировках: «с согласия», «по соглашению сторон», «ни одна из сторон коллективного трудового спора не вправе...». Исследуемому способу (приему) отводится особая роль при разрешении трудовых споров. Думается, в будущем этот способ регламентации отношений в сфере труда будет востребован в ещё большей степени, поскольку посредством этого приёма может происходить расширение договорного регулирования на различных уровнях его применения. Постепенно в связи с его расширением возможно сужение государственной регламентации отношений в сфере наёмного труда. Но, этот процесс длительный, он может осуществляться только в условиях действительной потребности государства и общества в этом (расширении, сужении).

Гармоничное сочетание централизованного (государственного) и децентрализованного (договорного) регулирования способствует реализации одной из важнейших задач, поставленных государством перед отраслью права. Именно оптимальное сочетание способов (приёмов) регулирования направлено на согласование интересов сторон трудовых отношений, интересов госу-

дарства. Особенности этих приёмов и способов правового регулирования определяют специфику трудового права как отрасли права.

Таким образом, в нормах трудового права на протяжении всего времени его развития была отражена специфика приемов и средств регулирования отношений, входящих в предмет отрасли. Следует отметить стабильность и динамику в исследовании приёмов и способов регламентации отношений, регулируемых нормами трудового права. Представляется, что сегодня в науке трудового права необходимо обозначить две важнейшие проблемы, подлежащие разрешению. Первая связана с закреплением в праве такого сочетания централизованного (государственного) и децентрализованного (в том числе, договорного: коллективно-договорного, индивидуально-договорного) регулирования, которое соответствует уровню развития современных отношений в сфере применения наёмного труда. Вторая – с адекватным установлением и верным применением норм, предусматривающих и централизованный, и децентрализованный способы регулирования соответственно целям и задачам регулирования отношений в сфере труда. От этого во многом зависит качество современного правового регулирования и эффективность применения норм трудового права.

## **2.6. Преемственность в сфере действия норм трудового права**

Сфера действия норм трудового права в той или иной мере находила отражение во всех КЗоТх : в КЗоТе 1918 г. – во введении, в КЗоТе 1922г. – в ст. 1 раздела I Общая часть , в КЗоТе 1971г. – в ст. 1 главы I Общие положения). Для анализа основных положений преемственности в данной области необходимо привести несколько важнейших положений, имеющих многолетнюю историю. Так, в пункте II введения Кодекса 1918 г. было установлено: «Постановления Кодекса законов о труде распространяются на всех лиц, работающих за вознаграждение, и обязательны для всех предприятий, учрежде-

ний и хозяйств..., а также и для всех частных лиц, применяющих чужой труд за вознаграждение». Сфера распространения норм на круг субъектов определялась в ст. 1 КЗоТ 1922 г.: «Постановления Кодекса законов о труде распространяются на всех лиц, работающих по найму, в том числе и на дому (квартирников), и обязательны для всех предприятий, учреждений и хозяйств (государственных, не исключая и военных, общественных и частных, в том числе и раздающих работу на дом), а также для всех лиц, применяющих чужой наемный труд за вознаграждение». В десяти примечаниях к этой статье было предусмотрено, что условия труда отдельных категорий работников (рабочекрестьянской милиции, исправительно-трудовых учреждений, работников мелкорозничной торговли и других) регулируются специальными нормативными актами.

В Кодексе 1971 г. терминология КЗоТов 1918 и 1922 г.: «распространяется», «пределы распространения», не применялась. Такой подход вполне объясним, поскольку в формулировках Кодекса речь шла о предмете регулирования. В КЗоТе 1971 г. ( в ред. 1985 г.), предусматривалось, что: «Кодекс законов о труде регулирует трудовые отношения всех рабочих и служащих». В более ранней редакции говорилось: «... регулирует трудовые отношения рабочих и служащих». В ст. 3 этого Кодекса указывалось на то, что труд членов колхозов регулируется уставами колхозов. Из этих положений исходит, что Кодексом устанавливалась узкая сфера действия норм трудового права. Применительно к тому времени вряд ли можно было утверждать, что трудовое право имеет широкую сферу действия<sup>309</sup>.

В Трудовом кодексе при определении сферы действия законодатель вновь использует преемственные формулировки, применяемые в первых КЗоТах. Так, в ТК (ред. 2001 г.), закреплён ряд положений, согласно которым нормы трудового права «распространяются на всех работников, заключив-

---

<sup>309</sup> См.: Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России: учебное пособие. С. 16–20.

ших трудовой договор с работодателем», «обязательны для применения на всей территории Российской Федерации для всех работодателей (юридических и физических лиц) независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности» (ч. 1, 2 ст. 11). Тем самым, в отдельной статье, впервые в Кодексе была определена сфера действия норм трудового права по кругу лиц.

До введения в действие Трудового кодекса предмет отрасли не находил прямого закрепления в КЗоТах, он воспринимался в тесной связи со сферой действия её норм. Аналогичный подход наблюдался и в науке трудового права<sup>310</sup>. Следует отметить, что в этом вопросе длительное время сохранялась некоторая неопределённость, например, после принятия ТК в комментируемых его источниках говорилось о том, что в ст. 11 ТК РФ устанавливается «так называемая узкая сфера действия трудового права»<sup>311</sup>.

Следуя преемственности, исходящей от Кодексов 1918 и 1922 гг., в современный Трудовой кодекс при определении сферы действия норм трудового права по кругу лиц были включены как работники, так и работодатели, что весьма важно. Так как положения кодексов 1918 и 1922 гг. распространялись как на работников, так и на работодателей (на предприятия, учреждения, хозяйства, а также на всех лиц, применяющих чужой наемный труд за вознаграждение, – ст. 1 КЗоТ 1922 года), а в КЗоТе 1971 г. было закреплено, что он (Кодекс) регулирует трудовые отношения «всех рабочих и служащих», впоследствии – «всех работников», не включая в сферу действия КЗоТ вторую сторону трудового договора – работодателя (ранее – предприятие, учреждение, организацию (администрацию)). Но из содержания статей КЗоТ можно было заключить, что он распространялся на работников и работодателей.

---

<sup>310</sup> В юридической литературе нередко вопрос о предмете регулирования рассматривается одновременно с вопросом о сфере действия отрасли трудового права. См.: Киселёв И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: Учебник. М.: Эксмо, 2006. С. 80,293.

<sup>311</sup> См.: Киселёв И.Я., Леонов А.С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М.: Дело, 2003. С. 8, 35.

Только в 1998 г. в него были внесены коррективы, которые, к сожалению, не повлекли изменений в содержании ст. 1 в рассматриваемой части, а коснулись только ст. 15 КЗоТ. В данной статье были уточнены стороны трудового договора: работник и работодатель, физическое или юридическое лицо. Остальные статьи КЗоТ были оставлены без изменения. В них, как и раньше, упоминались стороны трудового договора: работник и администрация (предприятие, учреждение, организация).

Сравнение кодексов 1918 и 1922 гг. позволяет выявить общую преемственную конструкцию: «распространяются на всех лиц... обязательны для всех предприятий...». Она изначально проявилась в КЗоТ 1918 г., более чётко была выражена в КЗоТ 1922 г., затем в общем виде воспринята в КЗоТ 1971 г. и почти в той же преемственной формулировке закреплена в Трудовом кодексе. В целом, оценивая формулировки статей 1 КЗоТ 1922 г и 11 ТК, определяющих сферу распространения норм трудового права, можно отметить их сходство в определении субъектов, на которых распространяется трудовое законодательство - работник и работодатель. Включение их в круг лиц, на которых распространяются нормы трудового права, свидетельствует о проявлении возвратной преемственности. Преемственность положений КЗоТ 1922 г. и ТК РФ (ред. 2001 г.), касающихся определения сферы действия норм трудового права по кругу лиц, очевидна. Восприятие законодателем положений позволяет избежать разногласий по поводу сферы действия трудового права по кругу лиц, как в теории трудового права, так и на практике. Необходимо отметить положения Кодекса 1922 г., не воспринятые современным трудовым правом, но, полагаем, заслуживающие внимания и сегодня. К ним относятся нормы ст. 32 КЗоТ 1922 г.: «По трудовым договорам, заключенным подрядчиком, в связи с принятым на себя подрядом, ответственность несет подрядчик...». То есть отношения подряда, основанные на трудовом договоре включались в предмет трудового права, а их субъекты – в круг лиц, на которых распростра-

ются нормы трудового права. Практика заключения трудовых договоров в связи с проведением подрядных работ может быть воспринята и сегодня. Полагаем, что в данном случае возможна возвратная преемственность.

В Трудовом кодексе (ред. 2001 г.) распространение норм трудового права на работников и работодателей законодатель связывал с заключением ими трудового договора. В науке трудового права на протяжении не одного десятилетия ставился вопрос о расширении сферы действия норм трудового права и распространении его норм на иные договоры, связанные с применением труда. В этой связи уместно привести суждение А. С. Пашкова о том, что «в условиях перехода к рынку назрела пора отнести к сфере действия трудового законодательства все соглашения о труде, предусматривающие исполнение работ независимо от их срока, в том числе и гражданско-правовые договоры подряда и поручения»<sup>312</sup>.

Мнение о расширении сферы действия трудового права, а впоследствии - его универсальности поддерживалось многими учеными. В перспективе, как считали Р. З. Лившиц и В. И. Никитинский, станет возможным распространение законодательства о труде на членов колхозов и кооперативов с известными изъятиями, а также на работников милиции, военизированной охраны и других работников милитаризованного труда (с определёнными изъятиями)<sup>313</sup>. Д. Акопов предлагает два пути решения рассматриваемой проблемы. Один из них – включить подобные договоры в сферу действия трудового права<sup>314</sup>. Суждение о том, что «в конечном счете все отношения по найму работ (услуг) физического лица должны перейти в область трудового пра-

---

<sup>312</sup> Пашков А. С. Проект нового Трудового кодекса // Государство и право. 1995. № 3. С. 80.

<sup>313</sup> См.: Лившиц Р. З., Никитинский В. И. // Проблемы перестройки законодательства о труде / Советское законодательство: пути перестройки. / Отв. ред. А. В. Мицкевич, А. С. Пиголкин. М.: Юрид. лит., 1989. С. 330.

<sup>314</sup> См.: Акопов Д. Сфера действия трудового законодательства по Трудовому кодексу РФ // Хозяйство и право. 2003. № 7. С. 130.

ва», высказывается и в современной правовой литературе<sup>315</sup>. С точки зрения Г. С. Скачковой для распространения и на иные формы общественной организации труда (виды труда) основных положений трудового законодательства..., , нет никаких принципиальных препятствий<sup>316</sup>. В науке трудового права высказана и противоположная точка зрения, в частности, В.А. Абалдуев пишет: «трудовое право никогда не выступало и не может быть универсальным регулятором всех общественных отношений, связанных с реализацией трудовых способностей людей»<sup>317</sup>.

Не отрицая возможности перехода к широкой и впоследствии универсальной сфере действия трудового права, учёные предлагают не торопиться с реализацией рассматриваемого положения. Например, анализируя вопросы о сфере действия норм трудового права, В. Г. Кауров приходит к выводу о том, что рано отказываться от деления сферы действия норм трудового права на «узкую» и «широкую»<sup>318</sup>. Полагаем, с этим выводом можно согласиться.

В сложившейся социально-экономической обстановке в стране предпочтителен поэтапный путь введения в действие норм об универсальной сфере действия трудового права, подтверждённый зарубежным опытом. К примеру, в зарубежной практике происходит постепенное расширение сферы действия норм трудового права. В последние десятилетия на Западе, как отмечается в литературе, наблюдается тенденция к расширению области применения трудового права, распространению некоторых его защитных положений на категории трудящихся, не относящихся к наемному персоналу, т. е. на так называемых автономных (независимых) работников (ремесленников, мелких торговцев, лиц свободных профессий), а также на членов производственных кооперативов, семейных предприятий, на государственных служа-

<sup>315</sup> Напр.: Кратенко М. В. Договор найма услуг физического лица: проблемы судебной практики и перспективы правового регулирования // Трудовое право. 2007. № 5. С. 16.

<sup>316</sup> См.: Скачкова Г. С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм. С. 20.

<sup>317</sup> См.: Абалдуев В. А. Трудовое право России: Предмет, сфера действия и основные принципы. Саратов 2008. С. 45.

<sup>318</sup> Кауров В. Г. Проблемы защиты интересов работника // Правоведение. 1998. № 2. С. 118.

щих. Некоторые положения трудового права стали распространяться на полицейских и военнослужащих<sup>319</sup>. Постепенное распространение норм трудового права на лиц, выполняющих работу за определенную плату, представляется возможным и в России. Например, служебно-трудовые отношения государственных и муниципальных служащих регулируются нормами трудового права. Общие положения трудового права к ним так же применялись с учётом особенностей, предусмотренных федеральными законами от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»<sup>320</sup>, от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»<sup>321</sup>. Как свидетельствует отечественный опыт, специфика их труда позволяет применять к ним общие и специальные нормы<sup>322</sup>.

По ряду причин, сложно прогнозировать, как скоро произойдет и произойдёт ли реализация данного положения. Одна из причин заключается в том, что в ст. 11 ТК приводится перечень лиц, на которых трудовое законодательство не распространяется: военнослужащие при исполнении ими обязанностей военной службы; члены советов директоров (наблюдательных советов) организаций; лица, работающие по договорам гражданско-правового характера; другие лица, если это установлено федеральным законом. Другая связана с отсутствием в этой статье указания на распространение его норм на круг лиц.

Идея универсальной сферы действия норм трудового права, исходящая из первых КЗоТов преемственна, она может найти закрепление в действующем Кодексе при уточнении в ст. 11 ТК круга лиц. Это суждение имеет и

---

<sup>319</sup> Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право: учебник для вузов. – М.: Норма-Инфра-М, 1998. С. 11. По аналогии с приведённым положением Г. С. Скачкова предлагает исключить из ст. 11 ТК РФ слова: «военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы». См.: Скачкова Г. С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм. С. 264.

<sup>320</sup> СЗ РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.

<sup>321</sup> СЗ РФ. 2007. № 10. Ст. 1152.

<sup>322</sup> Общее и особенное в регулировании труда этой категории работников признаётся приемлемым в современных условиях. См.: Иванкина Т.В. Общие и специальные нормы в регулировании служебного времени и времени отдыха гражданских служащих. //Российский ежегодник трудового права. № 6. 2010 / под. ред. д-ра юридических наук Е.Б. Хохлова. ООО Университетский издательский консорциум, 2011. С. 288 – 295.

практическое обоснование. В судебной практике до принятия Трудового кодекса имели место дела, связанные с признанием наличия трудовых отношений, в ситуациях, когда отношения по поводу применения труда в первоначальном виде складывались не на основании трудового договора. В качестве примера можно привести несколько дел. Одно из практики Верховного Суда Российской Федерации, связанное с иском К. к АОЗТ «Ареопаг ЭКС ЛТД» о внесении в трудовую книжку записи о приеме на работу в качестве главного специалиста<sup>323</sup>. В конце 90-х годов прошлого века вопрос о признании трудовыми сложившихся отношений по поводу применения труда не ставился, но, по сути, приведенная выше формулировка о внесении записи о приеме на работу в трудовую книжку свидетельствует о требовании признать в судебном порядке сложившихся отношений трудовыми. Второе дело из архива Сахалинского областного суда<sup>324</sup>, свидетельствует о складывающейся на практике подмене одних отношений (трудовых) другими (гражданско-правовыми), со всеми вытекающими в этой связи правовыми последствиями.

---

<sup>323</sup> Ограничимся названным иском требованием, несмотря на то, что к числу таковых истец относил выплату заработной платы, выходного пособия и т. п. Решением Тверского межмуниципального суда Центрального административного округа города Москвы, оставленным без изменения судебной коллегией по гражданским делам Московского городского суда, в иске К. отказано. Верховный Суд РФ вынесенные судебные постановления признал незаконными и отменил их, отправив дело на новое рассмотрение. В обоснование этого Верховный Суд привел следующие обстоятельства: 1) суд не учел доказательств, подтверждающих фактическое допущение К. к работе, а именно: включение его должности в штатное расписание, выполнение темы исследования, проводимой истцом в рамках осуществления трудовой функции, выплата заработной платы, наличие пропуска для входа в здание и др.; 2) указание на то, что истец выполнял работу по соглашению гражданско-правового характера, не подтверждается материалами дела. // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1999. № 5. С. 4.

<sup>324</sup> С. работал дворником в «Санта Ризот Отеле» ОАО «Сахалинское морское пароходство», куда был принят на работу по договору возмездного оказания услуг, срок действия которого был определен в 6 месяцев с июля 1999 по 31 декабря 1999 г. Расторгнут договор 28 января 2000 г. по истечении срока<sup>324</sup>. Истец просил восстановить его на работе, ссылаясь на то, что в данном случае имел место трудовой договор, а не гражданско-правовой. Холмский городской суд удовлетворил требование истца, в обоснование чего были приведены обстоятельства, доказывающие фактическое состояние в трудовых отношениях, а именно: выполнение работы в рамках внутреннего трудового распорядка, определение ему трудовой функции, ведение на него табеля учета рабочего времени, выплата заработной платы. Таким образом, была отвергнута точка зрения ответчика о сложившихся гражданско-правовых отношениях. Судебная коллегия по гражданским делам Сахалинского областного суда поддержала решение Холмского городского суда и признала правильность его выводов. // Дело № 33-357 из архива Сахалинского областного суда.

Вопрос о признании трудовыми иными отношений в сфере применения труда, например, гражданско-правовых, решался довольно сложно. Поскольку в трудовом законодательстве не было соответствующей нормы в отличие от нормы, содержащейся в ч. 4 ст. 11 Трудового кодекса. Суды, как правило, в обоснование правильности своего решения, по сути, пользовались разграничением трудовых и гражданско-правовых договоров, исходя из общепризнанных характерных черт этих договоров. В результате суды, в силу действия ч. 3 ст. 18 КЗоТ, признавали отношения трудовыми, несмотря на то, что трудовой договор заключён не был, то есть не было юридического факта, необходимого для возникновения трудовых отношений. Но фактическое допущение к работе на то время признавалось основанием возникновения трудовых отношений (ч. 3 ст. 18 КЗоТ 1971 г.). В современный период с правовых позиций это сделать проще: с вступлением в силу ТК, поскольку в нём содержится норма: когда «судом установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства...» (ч. 4 ст. 11 ТК). Также в соответствии с ч.2 ст. 67 ТК трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключённым, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх рабочих дней.

Нередки подобные дела и после вступления в силу Трудового кодекса<sup>325</sup>. Так, можно привести два дела, находившихся в производстве Сахалинского областного суда в 2007 г., основным иском требованием которых

---

<sup>325</sup> Проблема соотношения трудовых договоров с гражданско-правовыми договорами о труде, по словам Л.Ю. Бугрова, не исчерпана. См.: Бугров Л.Ю. Соотношение трудовых договоров с гражданско-правовыми договорами о труде в России и за рубежом. //Российский ежегодник трудового права. № 6. 2010 / под. ред. д-ра юридических наук Е.Б. Хохлова. ООО Университетский издательский консорциум, 2011. С. 276 –287.

являлось признание отношений по поводу применения труда трудовыми. В первом деле были заявлены следующие исковые требования: «о признании отношений трудовыми», а во втором: «об установлении факта трудовых отношений». В обоих случаях суды первой инстанции удовлетворили требования работников и признали отношения трудовыми. В первом случае суд первой инстанции признал отношения трудовыми на основании агентского договора от 9 июля 2003 года № 008 АГ (СХ)<sup>326</sup>, то есть гражданско-правового договора, а во втором - наличие постоянных трудовых отношений в должности охранника<sup>327</sup>. В этих случаях судебная коллегия по гражданским делам отменила решения судов первой инстанции, отказав в удовлетворении исков работников. То есть не признала в первом случае гражданско-правовой договор в качестве основания трудового отношения, во втором – фактически сложившиеся отношения трудовыми. Часто возникающие на практике спорные ситуации вызвали необходимость обновления отдельных норм. В ст. 15 ТК содержится новое положение о недопущении заключения гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем. Ныне продолжается совершенствование отдельных положений: в ТК включены нормы, предусматривающие случаи, при которых может осуществляться признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми и правовые последствия признания их трудовыми отношениями (ст. 19<sup>1</sup> ТК).

Включение в ТК группы норм о сфере действия трудового законодательства свидетельствует об их динамике. Эти нормы после вступления в силу ТК неоднократно подвергались изменениям. Например, в современной редакции Кодекса в ч. 1 ст. 11 ТК закреплено, «что трудовым законодательст-

---

<sup>326</sup> Дело № 33-1959 по иску Т. к ООО «Страховая компания «Нефтеполис» из архива Сахалинского областного суда.

<sup>327</sup> Дело № 33-813 по иску И. к индивидуальному предпринимателю Пак Чу Дя. Из архива Сахалинского областного суда.

вом... регулируются трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения». Поскольку речь идёт не о субъектах, а об отношениях (о предмете регулирования), постольку возникает вопрос о необходимости чёткого установления круга субъектов, на которых распространяются нормы трудового права. При этом все работодатели, состоящие в трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками, как предусмотрено в ч. 3 ст. 11 ТК, обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. То есть работодатели в статье названы, а о работниках, на которых распространяются нормы трудового законодательства в содержании статьи речи не идёт. В этом видится отступление от преемственных положений, существовавших длительное время.

Ранее указывалось, что предмет отрасли и сфера действия трудового права в науке нередко рассматривались как близкие по смыслу понятия. Объяснение этому – не вполне точное обозначение их в предшествующих Кодексах. В Трудовом кодексе они разграничены в ст. 1 и 11 ТК. Обозначение сферы действия в ч. 1 ст. 11 посредством указания на отношения, входящие в предмет отрасли, с нашей точки зрения, не совсем точно отражает теоретические положения по поводу предмета и сферы действия трудового права как отрасли права. И это уже повлекло искажение в понимании этих важных теоретических основ. Например, В. А. Абалдуев формулирует вывод: «существование такой категории как предмет трудового права становится излишним, поскольку этот институт растворяется в понятии «сфера действия» которую в свою очередь именуют «правовым полем»»<sup>328</sup>. При этом он считает, что сфера трудового права включает непосредственно трудовые отношения между работником и работодателем по поводу применения труда последнего; отношения, непосредственно связанные с трудовыми отношениями; отношения по

---

<sup>328</sup> Абалдуев В. А. Трудовое право России: Предмет, сфера действия и основные принципы. С. 23.

поводу труда не на основании трудового договора с участием субъектов российского права и в соответствии со ст. 15,16 и 20 ТК не являющиеся трудовыми, но регулируемые нормами трудового права в силу прямого указания в законодательстве РФ или по аналогии права<sup>329</sup>. Приведённая точка зрения в полной мере доказывает необходимость более чёткого разграничения в ТК предмета и сферы действия норм отрасли, в частности, путём усовершенствования ст. 11ТК.

Целесообразно, основываясь на преемственных положениях, назвать в ст. 11 круг лиц, на которых распространяются трудовое законодательство: работодатели и работники. При этом есть смысл скорректировать название и содержание статьи: в название ст. 11 «Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права» включить слова: «по кругу лиц», а в содержании указать круг этих лиц. Тогда будет установлено согласование между статьями о сфере действия трудового законодательства, так как в других статьях (12,13) содержится в их названии и содержании указание на то, в какой сфере осуществляется действие трудового законодательства (во времени и пространстве). Такие изменения верно отражают современное состояние нормативных положений Кодекса. Ведь ныне в отличие от всех предшествовавших кодексов, предусмотрены нормы о действии трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права во времени (ст. 12), в пространстве (ст. 13). По существу, эти новеллы можно оценить положительно и предположить, что обновление некоторых из рассмотренных норм неизбежно. Перспективы дальнейшей динамики положений Общей части Трудового кодекса обусловлены необходимостью последовательного совершенствования её норм, приведения их в соответствие теоретическим основам.

---

<sup>329</sup> Абалдуев В. А. Указ. соч. С. 25.

## 2.7. Преемственность в понятийном аппарате трудового права

Одним из ценностных элементов государственного регулирования трудовых отношений является понятийный аппарат права в целом и его отраслей. В настоящем параграфе рассматриваются отдельные понятия, возникшие и развивающиеся последовательно под влиянием преемственности и новизны в правовом регулировании труда. Некоторые понятия с точки зрения исследования вопросов преемственности имеют длительную историю своего формирования в науке и законодательстве, к примеру, понятия трудового договора, перевода на другую работу, испытания при приеме на работу, прогула, рабочего времени, времени отдыха и другие.

Понятийный аппарат трудового права содержит значительное количество преемственных положений. Многие основополагающие понятия, сформированные на начальном этапе образования трудового права, признаны современной наукой, законодательством и практикой правового регулирования отношений в сфере труда. В настоящее время сохранены в трудовом законодательстве и некоторые оценочные понятия. Например, А. К. Безина отмечает, что оценочные понятия, введенные ещё КЗоТ РСФСР 1922 г и другими нормами тех лет, до сих пор широко применяются<sup>330</sup>. Наряду с использованием в трудовом праве преемственных понятий, происходит и совершенствование понятийного, приведение его в соответствие с современными социально-экономическими условиями в государстве, тенденциями развития правового регулирования труда в мире.

В трудовом праве традиционно используются как правовые, так и неправовые<sup>331</sup> понятия. Совершенствование первых происходит постоянно, вто-

---

<sup>330</sup> См.: Безина А. К. Судебная практика в механизме правового регулирования трудовых отношений. Казань: изд-во Казан. ун-та, 1989. С. 116–117.

<sup>331</sup> В законотворческом процессе, ныне используются две основные разновидности понятий: понятия неправовые (обычные в обиходе, заимствованные из повседневной жизни или из специальных отраслей знаний) и понятия правовые (преобразующие социальную реальность в правовую путем привнесения в эту реальность правовых свойств или профессионально-специфического отражения правовых явлений и процессов, действий и бездействий и т. д.) См.: Керимов Д. А. Законодательная техника. С. 49.

рые, по сути, кардинальным изменениям не подвергаются. Это естественный процесс, объективно присущий правовой материи, поскольку «с известными уточнениями выработанные юридические дефиниции остаются верными для любого общества, в котором развились близкие по форме отношения»<sup>332</sup>. Законодатель, формируя понятийный аппарат отрасли, следуя преемственному подходу, как правило, не отказывается от понятий, выработанных ранее, вместе с тем, привносит новые элементы, совершенствует их. Некоторые понятия вырабатываются на протяжении десятилетий в разных экономических, социальных и политических условиях, тем не менее, остаются в своей основе верными, находят закрепление в законодательстве и приемлемы для правового регулирования длительное время. Иные, наоборот, на протяжении ряда десятилетий разрабатываются в теории, уточняются на практике, но закрепления в нормах не находят – видимо, в силу недостаточной разработанности или отсутствия на практике потребности в них. Поэтому некоторые понятия в ходе проводимых кодификаций из предшествующих кодексов в действующий перенесены в целом, другие в части и имеют лишь преемственную основу. Это весьма сложный процесс и, как показывает практика, он не терпит поспешности. Одна из важнейших проблем современной науки и правотворческой практики трудового права - проблема формирования и совершенствования понятийного аппарата<sup>333</sup>. Для её разрешения необходимо исследовать понятийный аппарат отрасли одновременно с двух точек зрения - преемственности и новизны, поскольку ныне в трудовом праве России велика потребность, как в преемственных, так и в новых понятиях. Сочетание их должно соответствовать современным условиям.

---

<sup>332</sup> Денисов Ю. А., Спиридонов Л. И. Абстрактное и конкретное в советском правоведении. Л.: Наука, Ленинградское отделение, 1987. С. 143.

<sup>333</sup> Специально исследованию понятийного аппарата трудового права посвящена докторская диссертация С.Ю. Головиной. См.: Головина С. Ю. Понятийный аппарат трудового права: дис. ... докт. юрид. наук. Екатеринбург, 1998.

Впервые наиболее полно понятийный аппарат закреплён в ТК. В нём нашли отражение основные тенденции, связанные с совершенствованием понятийного аппарата трудового права: 1) закрепление в нём основных (общеотраслевых) понятий, ранее сформулированных в науке трудового права; 2) уточнение формулировок, ранее включённых в КЗоТ, а затем и в действующий Кодекс; 3) закрепление новых понятий в Трудовом кодексе; 4) включение в него понятийного аппарата отдельных институтов трудового права. Названные тенденции свидетельствуют о преемственности и новизне, о статике и динамике понятийного аппарата. Преемственность в понятийном аппарате свидетельствует о его стабильной основе, а усовершенствование - о динамике. Исходя из этого, есть основания для выделения двух видов понятий: преемственных и новых.

Преемственность понятийного аппарата можно исследовать с КЗоТ 1918 г. В КЗоТ 1918 г. не содержалось определений, но в его тексте были использованы некоторые термины, применяемые законодателем и ныне. К примеру, при длительном характере работ применялось испытание (ст. 32) КЗоТ, устанавливались правила его применения (32-39). В ст. 40 этого Кодекса была предусмотрена возможность применения в интересах дела перевода, и далее в 14 статьях с примечаниями - правила его применения<sup>334</sup>. Впервые в КЗоТе 1922 г. нашли закрепление два определения: коллективного договора (ст. 15) и трудового договора (ст. 27). В КЗоТе 1971 г. долгое время содержалось одно определение - трудового договора<sup>335</sup>. Некоторые определения нашли, на наш взгляд, косвенное закрепление: «испытание» – проверка соответствия рабочего или служащего поручаемой работе (ст. 21 КЗоТ); «сверх-

---

<sup>334</sup> Можно назвать и другие термины, которые использовались в последующих Кодексах : «перевод», «нормальное рабочее время», «сверхурочные работы», «еженедельный непрерывный отдых», «очередной отпуск», «дополнительный отпуск», «вознаграждение за труд», «нормы выработки», «трудовой конфликт» и другие.

<sup>335</sup> Определение коллективного договора было исключено из текста Кодекса 1971 г. При этом в ч. 1 ст. 7 КЗоТ 1971 г. говорилось, что коллективный договор заключается профсоюзным комитетом предприятия от имени коллектива рабочих и служащих с администрацией предприятия. Затем опять введено.

урочные работы» – «сверхурочными считаются работы сверх установленной продолжительности рабочего времени» (ст. 54 КЗоТ) и др.

Исследование терминов и отдельных преемственных понятий целесообразно начать с рассмотрения основного понятия отрасли: трудовой договор. Анализ рассматриваемого понятия с точки зрения преемственности ныне особенно важен. Он имеет не только теоретическое<sup>336</sup>, но и практическое значение, поскольку с трудовым договором, как правило, законодатель связывает и возникновение трудовых отношений, и распространение норм трудового права на конкретных лиц.

В ст. 27 КЗоТ 1922 г., как уже отмечалось, впервые было закреплено определение трудового договора. С неё начиналась соответствующая глава. Можно отметить преемственность в расположении статей института трудового договора: на протяжении почти 100 лет соответствующая глава (раздел) в кодификационном акте отрасли начинается с определения трудового договора – центрального понятия данного института и всего трудового права в целом. Определение понятия трудового договора находит дальнейшее развитие во всех последующих кодексах и, по сути, является основой его современного определения. По Кодексу 1922 г.: «трудовой договор есть соглашение двух или более лиц, по которому одна сторона (нанимающийся) предоставляет свою рабочую силу другой стороне (нанимателю) за вознаграждение» (ст. 27). Из определения следует, что в соглашении такого рода могут участвовать два или более лица. Современный трудовой договор заключается только между двумя сторонами: работником и работодателем. В данном определении проявляется сущность трудового договора: соглашение сторон по поводу основных условий применения труда работника. Эти условия исторически законодатель закладывал в содержание трудового договора. Определе-

---

<sup>336</sup> В теории трудового права трудовой договор рассматривается как концептуальное понятие отрасли. См., напр.: Головина С. Ю. О дефиниции понятия «трудовой договор» // Актуальные проблемы государства и права на рубеже веков. Владивосток: ДВГУ, 1998. С. 197.

ние КЗоТ 1922 г. взято за основу и в несколько измененном виде закреплено в ст. 15 КЗоТ 1971 г. : «Трудовой договор есть соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнить работу по определенной специальности, квалификации, должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон»<sup>337</sup>.

В современной формулировке определение трудового договора, несмотря на воспроизведение основных преемственных положений, отличается от приведенного большей конкретизацией: трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ст. 56 ТК). Это понятие, на наш взгляд, очень объёмно и требует усовершенствования. В этой связи следует обратить внимание на позитивные и негативные моменты в сочетании преемственных и новых элементов в приведённом понятии трудового договора. В позитивном плане необходимо выделить одно ценное преемственное положение, с введением которого повышается правовое качество ст. 56 ТК РФ. Слово - «лично» в словосочетании

---

<sup>337</sup> Определение приведено в ред. Кодекса 1998 года. В редакции КЗоТ 1971 г. стороны трудового договора - трудящийся и предприятие, учреждение, организация.

«лично выполнять трудовые функции» не носит полностью преемственный характер. Оно было введено в определение трудового договора именно в ТК РФ. В ст. 35 КЗоТ 1922 г. содержалось правило, смысл которого заключается лишь в личном характере выполнения работы: «Нанявшийся не имеет права без согласия нанимателя поручить исполнение требуемой от него работы другому лицу». В перспективе<sup>338</sup> представляется верным уточнение, что трудовая функция выполняется в интересах работодателя. Негативный момент связан с излишней, на наш взгляд, детализацией некоторых общеизвестных признаков трудового договора.

С учётом нашего предложения о выделении в Кодексе отдельной статьи, посвящённой принципам данного института, а они явно присутствуют в действующей редакции ст. 56 ТК, необходимо сохранить в ТК преемственное определение понятия трудового договора. В целях большей лаконичности в современное определение следовало бы включить следующие *общеизвестные* основные признаки: 1) участие работника в процессе труда с выполнением трудовой функции; 2) выполнение трудовой функции лично; 3) подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка; 4) организация труда и обеспечение работодателем нормальных условий труда; 5) возмездность трудового договора (оплата труда). Полагаем, это определение может выглядеть следующим образом: «Трудовой договор – соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работник обязуется лично выполнять трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязан организовать работу, обеспечить надлежащие условия труда и оплатить её». В такой редакции преемственная основа понятия трудового договора будет сохранена. И она, по нашему мнению, не подлежит кардинальным изменениям. От основных признаков поня-

---

<sup>338</sup> В ст. 56 ТК содержится примечание, что с 1 января 2016 г. часть первая статьи вступит в силу в новой редакции. Полагаем, что фрагмент новой редакции статьи: «под управлением и контролем работодателя» подлежит правовой оценке, поскольку этот признак уже нашёл отражение в действующей редакции статьи.

тия трудового договора (в целом или части) нельзя отказываться и в перспективе, поскольку, как известно, они, приведённые в понятии трудового договора (как и трудового отношения), служат основными критериями при решении вопроса о распространении на них норм трудового права.

Уточнение многих формулировок в кодексах - постоянный процесс, происходящий в рамках правотворчества. В частности, последовательному усовершенствованию подвергается понятие перевода. Понятие перевода также представляет значительный теоретический и практический интерес с точки зрения преемственности. За почти вековую историю правового регулирования переводов на другую работу, четкого легального определения перевода пока не выработано. Начиная с 1918 г. законодатель в основном осуществлял регламентацию переводов, не определяя его понятия в конкретной статье Кодексов, не были четко определены и признаки перевода, по которым можно было бы отличить его от смежных правовых явлений. Однако законодатель, по меньшей мере, с 1918 г. использует термин «перевод» и «перемещение», а с 1988 г. – «изменение существенных условий труда...».

В научной литературе под переводом понималось изменение специальности, квалификации, должности, заработной платы и иных существенных условий труда<sup>339</sup>. На практике возникла потребность определить данное понятие. В ряде постановлений Пленумов Верховного суда СССР и Верховного суда РФ была предпринята попытка восполнить пробел и дать разъяснения по поводу того, что следует считать переводом. Так, под переводом следовало понимать изменение хотя бы одного из условий трудового договора (п. 10<sup>1</sup> Постановления Пленума Верховного суда СССР от 19.10.71 г. (в послед. ред.)<sup>340</sup>. Позже Пленум Верховного суда РФ разъяснил, что под переводом на другую работу,

---

<sup>339</sup> См. например: Орловский Ю.П. Молодёжь: трудовые права и обязанности. М.: Юрид лит. 1985. С 35.

<sup>340</sup> См.: Постановления Пленума Верховного суда СССР от 19.10.71 г. «О применении в судебной практике Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде» (в послед ред.). // Бюллетень Верховного суда СССР. 1971. № 6.

требующим согласия работника, следует считать поручение ему работы, не соответствующей специальности, квалификации, должности, либо работы, при выполнении которой изменяются размер заработной платы, льготы, преимущества и иные существенные условия труда, обусловленные при заключении трудового договора<sup>341</sup>. Таким образом, перевод определяется двумя признаками: изменением трудовой функции и изменением существенных условий труда. Причем законодателем используются термины: «условия трудового договора», «условия труда». При этом прослеживается смешение терминов.

Здесь следует совершить экскурс в историю и проследить генезис и преемственность в отдельных положениях. В ч. 1 ст. 25 КЗоТ 1971 г. содержалось правило, согласно которому перевод на том же предприятии перевод на другое предприятие в другую местность, хотя бы вместе с предприятием допускается только с согласия рабочего или служащего. Были предусмотрены случаи, когда согласие работника не требовалось (ст. 26, 27, 135 КЗоТ). В этих статьях были предусмотрены временные переводы: в случае производственной необходимости (ст. 25), в случае простоя (ст. 27), в порядке дисциплинарного взыскания (ст. 135). В части второй ст. 25 этого Кодекса приводилось положение о том, что не считается переводом... перемещение рабочего или служащего на другое место на том же предприятии... без изменения специальности, квалификации, должности... и иных существенных условий труда. До внесения изменений в статью 25 КЗоТ ( в ред. 1988), можно было говорить о перемещении как о правовом явлении, смежном с переводом. Перемещение рассматривалось как изменение места работы (и только!). В результате изменений под перемещением понималось изменение рабочего места (места работы, другого структурного подразделения), а также поручение работы на другом механизме в пределах специальности, квалификации или

---

<sup>341</sup> Постановление Пленума Верховного суда РФ от 22.12.92 г. «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров». //Бюллетень Верховного суда РФ. 1993. № 3.

должности, обусловленной трудовым договором. То есть, по существу, речь идет об изменении одного условия трудового договора ( рабочем месте).

В ч. 3 ст. 25 КЗоТ было введено иное: «изменение существенных условий труда». Рассматриваемое изменение существенных условий труда обычно было вызвано изменениями в организации производства и труда. При перемещении не менялась трудовая функция, а менялись именно условия труда. Они были приведены в ст. 25 КЗоТ: системы и размеры оплаты труда, льготы, режим работы, установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий, изменение разрядов и наименования должностей и др. Только в ТК РФ была уточнена терминология путём замены терминов: «условия труда» на «условия трудового договора».

Представляется, что преемственность в трудовом праве в рассматриваемом случае оказывала негативное влияние на формирование исследуемых понятий. В Трудовом кодексе РФ предпринята попытка определить понятие перевода. Впервые в Кодексе (ред. 2002 г.) было дано определение перевода, если сказать точнее, то его можно было выделить из ч. 1 ст. 72 ТК РФ: «Перевод на другую постоянную работу... то есть изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора...» по инициативе работодателя. Здесь приводятся два основных признака перевода: изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора. Необходимо отметить рассогласованность, обнаруживаемую при соотношении ч. 1 ст. 72 и ст. 73 ТК РФ. В соответствии со ст. 72 ТК (ред. 2002 г.) перевод определяется как изменение трудовой функции или существенных условий трудового договора, а ст. 73 ТК была названа «Изменение существенных условий трудового договора». Получалось, что из положений ст. 72 ТК следовали положения ст. 73 ТК. Следуя логике, в ст. 73 ТК далее должны были быть включены понятия, обозначающие и развивающие содержание словосочетания : «изменение существенных условий трудового договора». Исходя из со-

держания названных статей, это не совсем так. Ведь в ст. 73 ТК речь шла о правовом явлении, которое можно назвать «смежным» с переводом наряду с перемещением. Оно имеет самостоятельное значение и с переводом связано косвенно. При усовершенствовании норм о переводах в 2006г. в ТК произошло уточнение: ныне в наименовании статьи предусмотрено, что изменение определённых сторонами условий договора может произойти по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда. В содержании статьи 74 ТК предусмотрены эти случаи. Представляется, что в результате корректировки произошло согласование норм, по сути, содержание статьи 74 соответствует современным требованиям производства.

В 2006 г. в ТК изменилось понятие перевода на другую работу, его можно выделить из ч. 1 ст. 72<sup>1</sup>: «Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции и (или) изменение структурного подразделения...». Таким образом, при определении перевода на другую работу в качестве определяющего признака в настоящее время следует считать изменение трудовой функции, одного из обязательных условий трудового договора. А при изменении структурного подразделения, изменение другого условия – о месте работы. В последующих редакциях ТК определение перевода не подвергалась изменениям. Определение перемещения, по существу, также преемственно, его можно выделить из ч.3 ст. 72<sup>1</sup> ТК: «Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечёт за собой изменения определённых сторонами условий трудового договора». Полагаем, преемственный подход позволяет определить перевод следующим образом: перевод на другую работу – изменение хотя бы одного из условий трудового договора. Таким образом можно будет более точно

сформулировать определение перевода, опираясь на его узкое понимание<sup>342</sup>. Ст. 72<sup>1</sup> ТК РФ необходимо начать именно с определения перевода, затем определить перемещение. Перемещение – изменение места работы у того же работодателя без изменения иных условий трудового договора.

С точки зрения преювенности научный и практический интерес представляет термин «прогул». Данный термин применяется в трудовом законодательстве России, по меньшей мере, с 1922 г. «Прогул» – категория не юридическая, заимствована и введена в трудовое право из обыденной речи. Она приобрела правовое значение в связи с признанием её основанием увольнения. В КЗоТ 1922 года в его первоначальной редакции в п. «е» ст. 47 в качестве основания увольнения был закреплен следующий случай: «неявка на работу более трех дней сряду или в общей сложности более шести дней в месяц без уважительных причин»<sup>343</sup>.

В КЗоТ 1971 г. данное основание увольнения было закреплено в п. 4 ст. 33, определения прогула в нём не содержалось. Оно имелось в п. 25 Типовых правил внутреннего трудового распорядка: «прогулом считается неявка на работу без уважительной причины в течение всего рабочего дня». Далее в п. 25 было закреплено положение о том, что «равным образом считаются прогульщиками рабочие и служащие, отсутствующие на работе более трех часов в течение рабочего дня без уважительных причин...»<sup>344</sup>. Отсутствие на работе более трех часов приравнивалось к прогулу. Это положение

<sup>342</sup> Л. Ю. Бугров предлагает либо отказаться от термина «перевод на другую работу», либо понятию «перевод на другую работу» вернуть узкий смысл. См.: Бугров Л.Ю. История и общие современные правила переводов на другую работу. // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 4. С. 8.

<sup>343</sup> Следует отметить, что приведённая формулировка была воспринята законодателем из Устава о промышленном труде и в точности воспроизводила положение, закреплённое в пункте 61(1) УПТ. Устав о промышленном труде // Свод законов Российской Империи. Т.ХI. Ч. 2. СПб., 1913.

<sup>344</sup> Типовые правила внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций. Утверждены Постановлением Госкомтруда СССР по согласованию с ВЦСПС 20.07.84 г. // Бюллетень ГКТ СССР. 1984. № 1. В юридической литературе отмечается, что, несмотря на отсутствие упоминания о Типовых правилах в тексте ст. 130 КЗоТ, многие их положения на практике используются (см. напр.: Гусов, К. Н. Толкунова В. Н. Трудовое право России. С. 284). Следует подчеркнуть, что в современной редакции Трудового кодекса Правила внутреннего трудового распорядка упоминаются как локальный нормативный акт (ст. 189, 190 ТК РФ).

было отмечено в п. 4 ст. 33 КЗоТа в скобках: «прогула (в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин». В таком виде формулировка исследуемого основания увольнения оставалась неизменной до принятия Трудового кодекса. Преемственность, по-видимому, оказывает негативное воздействие на формирование определения рассматриваемого понятия, которое заключается в том, что в тексте ст. 33 КЗоТ понимание прогула было указано в скобках<sup>345</sup>. Это проявилось и при последующей кодификации.

В Трудовом кодексе (в редакции 2001 г.) несколько изменена формулировка основания увольнения за прогул: «в случае... прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд) в течение рабочего дня» (п. 6 «а» ст. 81). Как видно, эта формулировка, по сути, воспроизводит формулировку п. 4 ст. 33 КЗоТ (ред. 1983 года). Примечательно, что теперь в скобках дано не уточнение понятия «прогул», а уточнение минимального количества времени отсутствия работника на работе без уважительных причин, которое можно считать прогулом. Исходя из этого, в ТК сложилось (в приблизительном изложении) следующее понимание прогула: прогул – отсутствие на работе без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня.

Как видно, законодатель использовал весь предшествующий опыт, по сути, в нём воспринята преемственная основа. В современном определении отсутствуют скобки, ныне оно не приводится в виде уточнения. В этом видится отказ от ошибочных преемственных правотворческих решений. К сожалению, при формулировании других понятий негативное влияние преемственности в чём-то сохраняется. Отдельные понятия в тексте статей ТК за-

---

<sup>345</sup> С позиции филологии, следуя правилам пунктуации, «скобками выделяются: 1) вставные конструкции, дополняющие или поясняющие содержание основного предложения; 2) вставные конструкции, поясняющие отдельные слова в основном предложении». См.: Розенталь Д. Э. Справочник по пунктуации. М.: ЭКСМО-Пресс. 1998. С. 140–142.

ключены в скобки как уточнение. К ним относится, в частности, определение трудовой функции, содержащееся в ст. 15 и продублированное в ст. 57 ТК. Этот прием, применяемый ныне в силу преемственности, вряд ли можно признать правильным.

Проявляется в Кодексе и другой, не вполне правильный, но преемственный способ закрепления определений, когда из текста статьи можно частично вывести необходимое определение. Например, в ст. 70 ТК не содержится понятие испытания при приеме на работу, а говорится о том, что «при заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании в целях проверки его соответствия поручаемой работе». Из данного положения можно вывести следующее определение: «Испытание – способ проверки соответствия работника поручаемой работе». Словосочетание «соответствие работника поручаемой работе» требует уточнения, поскольку проверке подвергаются квалификация, опыт, знания, деловые и иные качества работника для определения его соответствия поручаемой работе. В Кодексах 1918, 1922 гг. понятие «испытание» законодателем использовалось, но определение его не приводилось. В Кодексе 1971 г., как и в ТК, его можно вывести из текста статьи (ст. 21 КЗоТ, ст. 70 ТК). Чтобы устранить подобное негативное влияние преемственности, необходимо специально в отдельной части ст. 70 определить рассматриваемое понятие (к примеру: испытание – проверка соответствия опыта, квалификации, деловых качеств работника поручаемой работе) и закрепить его либо в отдельной статье Кодекса, либо в ч. 1 ст. 70 ТК. На наш взгляд, предпочтительнее первое, поскольку такой подход позволит избежать дублирования.

В целях исключения дублирования и дальнейшего усовершенствования понятийного аппарата, его адекватного закрепления в Кодексе следует внести в ТК изменения следующего характера: главу 10 «Общие положения» раздела III «Трудовой договор» начать с отдельной статьи «Основные поня-

тия» по аналогии с иными разделами – «оплата и нормирование труда», «охрана труда». Конечно, здесь под влиянием новых тенденций построения раздела, главы Кодекса намечается отход от преемственности в расположении статей института трудового договора. Но это позволило бы в отдельной статье главы 10 раздела III ТК «Основные понятия» сосредоточить определение основных понятий института трудового договора: трудового договора, перевода, перемещения, испытания, трудовой функции и других.

Следует подчеркнуть, что именно в силу влияния преемственности в трудовом праве в настоящее время используются многие термины и понятия, в том числе - сфера труда. Так, законодатель прямо использует термин «сфера труда» в ТК ( ст.2, 3). Это понятие применялось как в Кодексе 1918 г., так и в последующих кодексах. Если использование в КЗоТ 1918 г. таких терминов как «право на применение труда», «порядок предоставления труда», «соглашения о труде», были необходимы (учитывая, что в пункте II введения Кодекса была установлена широкая сфера его действия), то при распространении действия КЗоТ 1971 г. только на отношения наёмного труда, терминология не совсем правильно была применена. Так, в ст. 5 КЗоТ РФ 1971 г. используется термин «договоры о труде», а не «трудовые договоры», как это было указано в ст. 15 того же Кодекса. Думается, в современных условиях к договорам о труде можно было бы отнести следующие: договоры гражданско-правового характера (договор подряда, договор об оказании услуг, авторский договор и др.), основанные на личном труде.

С нашей точки зрения, сфера труда и сфера применения труда – термины идентичные, довольно часто применяемые в науке трудового права. Они означают сферу, где применяется или может быть применен труд. В эту сферу могут входить отношения между исполнителем и заказчиком, членом кооператива и кооперативом и др. Тем не менее, такое широкое понятие, как

«сфера труда», не воспрепятствовало его включению в Трудовой кодекс<sup>346</sup>, хотя, как известно, нормы трудового права регулируют только часть отношений в сфере применения труда. Думается, в современных условиях более точным следует считать термин «сфера наёмного труда».

Не все определения сформулированы в ТК безупречно, но в целом подход законодателя, легально формулирующего необходимые дефиниции, оправдан. Понятийный аппарат отрасли ныне подвержен динамике. Новизна проявилась в закреплении многих понятий, которые отсутствовали в прежних кодексах, в частности: трудовых отношений (ст. 15 ТК), социального партнерства (ст. 23 ТК РФ), персональных данных работника (ст. 85 ТК РФ), рабочего времени (ст. 91 ТК), времени отдыха (ст. 106 ТК), гарантий и компенсаций (ст. 164 ТК РФ) и др. Одни из них, к ним можно отнести понятие трудового отношения, понятие рабочего времени, понятие времени отдыха и другие, были разработаны в теории трудового права, но не находили своего закрепления в предшествующих КЗоТх. Другие понятия являются относительно новыми для науки трудового права, для законодательства: социально-го партнерства, персональных данных работника и др. Многие определения понятий в трудовом праве подвергаются изменениям. Их исследования в науке трудового права продолжаются. К таким понятиям относятся, например, понятия «коллективный договор», «социально- трудовые отношения», находящиеся в последовательной динамике<sup>347</sup>. Изменения некоторых из них и сегодня осуществляется на преемственной основе. Например, определение коллективного договора, представленного в КЗоТ 1922 г., в основе своей содержится в ТК. Так, по КЗоТ 1922 г.: коллективный договор – соглашение, заключаемое профессиональным союзом, как представителем рабочих и

---

<sup>346</sup> Например, этот термин применяется в названии и содержании ст. 3 «Запрещение дискриминации в сфере труда», ст. 23 «Понятие социального партнёрства в сфере труда».

<sup>347</sup> Об уточнении термина «социально-трудовые отношения» см.: например, Головина С. Ю. Формирование понятийного аппарата трудового права // Государство и право. 1998. № 8. Андриановская, И. И. Сфера действия норм трудового права и система правоотношений в сфере применения труда // Правоведение. 2000. № 5.

служащих, с одной стороны, и нанимателем с другой, которое устанавливает условия труда и найма для отдельных предприятий... (ст. 15). В ч. 1 ст. 7 КЗоТ 1971 г. говорилось, что коллективный договор заключается профсоюзным комитетом предприятия от имени коллектива рабочих и служащих с администрацией предприятия. Ныне по ТК: коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в числе их представителей. Это определение, закреплённое в ст. 40 ТК, закономерно, верно отражает современное понимание коллективного договора, но и оно может быть подвержено динамике<sup>348</sup>.

Особое значение в сложившихся условиях отводится не только основным отраслевым понятиям, но и понятиям многих институтов трудового права. По этому поводу С. Ю. Головина, в частности, замечает, что «основные, фундаментальные правовые категории должны иметь свои нормативные дефиниции в главном отраслевом законе – Трудовом кодексе»<sup>349</sup>.

Легальное закрепление терминологии, основной для всего нормативно-правового массива отрасли, имеет важное теоретическое и практическое значение. Оно должно иметь однозначное выражение в Трудовом кодексе. При этом особое внимание необходимо уделить не только «общеупотребимым словам точного значения – терминам, принципиальное отличие которых от обычных слов состоит в том, что они включают элемент специального

---

<sup>348</sup> Поиски наиболее точного определения этого понятия продолжаются. Можно согласиться с мнением о том, что «коллективный договор следует охарактеризовать как социально-правовой акт». См.: Горохов Б. А. Современное правовое регулирование социально-трудовых отношений в России: средства, механизм, источники и особенности: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. СПб. 2006. С. 6. В ряде работ обращается внимание на то, что в трудовом законодательстве коллективный договор не определяется как акт нормотворчества предприятия. Например, см.: Гладков Н. Г. Вопросы реализации трудовых прав и законных интересов работников в коллективном договоре // Сочетание государственного и договорного регулирования в сфере наёмного труда и социального обеспечения / Под ред. К. Н. Гусова. М.: Проспект, 2012. С. 90.

<sup>349</sup> Головина С. Ю. Формирование понятийного аппарата трудового права // Государство и право. 1998. № 8. С. 83.

(научного) знания»<sup>350</sup>, но и категориям, достаточно разработанным и применяемым в других областях науки.

В трудовом праве таких терминов насчитывается достаточно большое количество. Например, в трудовом праве применяются такие термины, как «рабочее время», «качество труда», «нормирование труда», «заработная плата», «тарифная сетка», «тарифная ставка» и другие, которые нельзя назвать исключительно правовыми. Они применяются в экономике, в праве, социологии и других научных областях. В КЗоТх они не были закреплены, однако, в науке трудового права были разработаны<sup>351</sup>. Например, в ТК определено: «рабочее время – время, в течение которого работник должен исполнять свои трудовые обязанности...» (ст. 91 ТК). В экономической литературе содержится почти такое же понятие: «рабочее время – установленное в соответствии с законом время, в течение которого трудящийся должен выполнять свои трудовые обязанности,... продолжительность участия трудящихся в общественно организованном труде»<sup>352</sup>. Отличия, например, в понимании рабочего времени в юридическом и экономическом аспекте известны. Поскольку это понятие имеет и правовое значение, оно закреплено в ТК.

В настоящее время, думается, вполне оправдан с правовой точки зрения и отказ от включения в Кодекс некоторых устаревших понятий. Поэтому отсутствие некоторых терминов и понятий, по словам С.Ю. Головиной, «не всегда можно охарактеризовать как недостаток трудового законодательства».<sup>353</sup> Разделяя в целом приведённое мнение, думается, нельзя отнести к достоинствам современного трудового права и чрезмерное «насыщение» отрас-

---

<sup>350</sup> Головина С. Ю. Проблема выбора терминов для обозначения понятий в трудовом праве // Правоведение. 2000. № 5. С. 49.

<sup>351</sup> См. например, Островский Л.Я. Рабочее время по советскому трудовому законодательству. Минск, 1963. С. 13-39., Гинцбург Л.Я. Регулирование рабочего времени в СССР. М., 1966. С. 111. Исследование этого понятия продолжается. В настоящее время, предлагается внести уточнение в понятие рабочего времени. См.: Феоктистова Е.В. Правовое регулирование труда работников текстильной промышленности. автореф. ... канд. юрид. наук. М., 2011. С. 6.

<sup>352</sup> Краткий экономический словарь / Под ред. Ю. А. Белика и др. М.: Политиздат, 1987. С. 260, 261.

<sup>353</sup> Головина С.Ю. Дефекты Трудового кодекса и способы их устранения. Научные труды. Российская академия юридических наук. – Вып. 8: в 3 т. – Т. 2. М.: Юрист, 2008. С. 783.

ли понятиями, не вполне соответствующими складывающейся современной правовой действительности.

Преемственность в праве (в том числе и трудовом) объективно оказывает на развитие права не только позитивное, но и негативное воздействие, вместе с тем и введение новых терминов, не согласующихся с уже существующими, не улучшает качества права. К таким относится термин «аннулирование» трудового договора, предусмотренный в ст. 61 ТК. В теории трудового права его введение не получило поддержки. Например, М. В. Лушникова отмечает, что юридическая конструкция аннулирование трудового договора не соответствует природе трудовых отношений<sup>354</sup>. Соглашаясь с этим суждением, заметим, что его правильность подтверждается складывающейся правоприменительной практикой. При применении указанной статьи правоприменитель нередко отождествляет термины: аннулирование и недействительность трудового договора. Например, Южно-Сахалинским городским судом 22 июня 2004 года было вынесено решение о признании трудового договора, заключенного ЗАО «Рыбокомбинат Островной» с Глушковой Е.Е., недействительным. Впоследствии, решение суда было отменено. Основанием к отмене, в частности, послужило указанное в кассационном определении от 28 сентября 2004 года следующее положение: «трудоустройство будет считаться недействительным только при наличии совокупности условий: 1) работник не приступил к работе..., 2) причина, по которой он не приступил к работе, неуважительная».

В обоснование принятого решения суд ссылается на ст. 61 ТК РФ и отмечает: «такие условия судом не установлены, а иных оснований к недействительности трудового договора трудовое законодательство не преду-

---

<sup>354</sup> См.: Лушникова М.В. Условия действительности договоров о труде, изменение юридической квалификации договоров о труде, аннулирование трудового договора: вопросы теории и практики.// Российский ежегодник трудового права № 4. – 2008/ Под ред. Е. Б. Хохлова. СПб.: Юридическая книга, 2009. С. 46.

сма тривает»<sup>355</sup>. Видимо, при вынесении решения правоприменитель не совсем точно применил положение об аннулировании, а воспользоваться положением о недействительности трудового договора, его условий, не представилось возможным по причине их отсутствия в ТК. По этому поводу Э.Н. Бондаренко совершенно верно отмечает: «заключенный трудовой договор может не влечь возникновения трудового правоотношения, если работник не приступил к работе; трудовой договор не порождает бы правоотношение в случае своей недействительности, но в силу отсутствия в трудовом праве условий недействительности договор презюмируется действительным»<sup>356</sup>. Исходя из этого обоснованной представляется распространенная в литературе точка зрения о необходимости включения в Трудовой кодекс норм о недействительности условий трудового договора. Следовательно, было бы целесообразным исключить термина «аннулирование» из Трудового кодекса.

Необходимость динамики в понятийном аппарате отрасли, в частности, обусловлена выделением в составе ТК новых структурных подразделений. В частности, в связи с обособлением норм, регламентирующих режим рабочего времени (гл. 16 ТК), назрела необходимость включить в ТК определение понятия режима рабочего времени. Тогда, содержащиеся в ст. 100 ТК положения будут построены и систематизированы с учётом этого понятия. Также недостаточно проработано и нуждается в совершенствовании новое для Кодекса понятие: особенности регулирования труда. В ст. 251 ТК оно сформулировано как нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам, либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила. Полагаем, в приведённом примере отсутствует смысловая согласованность между статьями, включающими са-

---

<sup>355</sup> //Дело №33-1583 по иску Г. к ЗАО «Рыбокомбинат Островной» из архива Сахалинского областного суда.

<sup>356</sup> См.: Бондаренко Э. Н. Проблемы заключения трудового договора // Журнал российского права. 2000. № 2. С. 80.

мо определение понятия и иными статьями, содержащими отдельные правила для определённого круга работников. Установление особенностей заключается не столько в частичном ограничении общих правил, а в их дополнении, конкретизации, учёте особенностей в правовом регулировании труда отдельных категорий работников. Полагаем, что правильное определение данного понятия, адекватно отражающего сущность дифференциации, имеет важное значение и внесение его в ТК в современных условиях действительно необходимо. Оно является основным для норм, содержащихся в разделе XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» и требует более точной формулировки. При этом необходимо воспользоваться теоретическим обоснованием этого определения и более правильной его формулировкой, предложенной в науке<sup>357</sup>.

В отдельных главах ТК содержатся определения многих понятий, ранее не находивших закрепление в кодексах. Это проявилось при формировании институтов заработной платы (оплаты труда) и охраны труда. Так, в ст. 129 ТК даны основные понятия и определения, которыми законодатель оперирует в рамках института заработной платы (оплаты труда): заработная плата, минимальная заработная плата, тарифная ставка, тарификация работы, тарифный разряд, квалификационный разряд, тарифная сетка, тарифная система. Основные понятия института охраны труда сформулированы в ст. 209 ТК: охрана труда, условия труда, вредный производственный фактор, опасный производственный фактор, безопасные условия труда, рабочее место, средства индивидуальной и коллективной защиты работников, сертификат соответствия работ по охране труда. Этот подход законодателя представляется правильным, теперь понятия институтов сосредоточены в соответствующих главах Кодекса. Но и здесь есть необходимость дальнейшей работы над

---

<sup>357</sup> Более подробно анализ определения закреплённого в ст. 251 ТК РФ проведен И. О. Снигиревой. См.: Снигирева И. О. Понятие особенностей и дифференциации. Единство в особенном при регулировании трудовых отношений. С. 20.

понятийным аппаратом. Например, не ясна причина отсутствия в Кодексе статьи о системах оплаты труда, дискутируется вопрос о понятии (составе) МРОТ<sup>358</sup>.

Все понятия, закрепленные в Трудовом кодексе, должны быть согласованы: согласованы между собой не только современные понятия, но и преемственные. В целях повышения эффективности российского права должны быть согласованы все понятия, применяемые внутри той или иной отрасли права, как и понятия, имеющие межотраслевой и общеправовой характер. Использование юридических понятий, правовых конструкций, выработанных в одной отрасли права и применяемых в различных отраслях права, свидетельствует как о преемственности в праве, так и о преемственности между различными отраслями права. Поскольку в праве есть термины, употребляемые в различных отраслях права (трудовом, гражданском, административном), но в каждой отрасли они имеют несколько отличное значение. Именно отраслевые особенности категорий должны быть учтены в рамках соответствующего института конкретной отрасли права. Такого рода межотраслевое заимствование формирует преемственные межотраслевые связи: в трудовом и гражданском праве, трудовом и административном. Оно наблюдается и в общеправовом отечественном пространстве – между конституционным и всеми отраслями российского права<sup>359</sup>. Этот процесс происходит в праве на протяжении всего времени его существования.

---

<sup>358</sup> По мнению С. Ю. Головиной, необходимо вернуться к определению понимания МРОТ, существовавшему в ст. 129 ТК РФ до 1 сентября 2007 года, так как современное понимание МРОТ не соответствует действительности в полной мере. См.: Головина С.Ю. Программа достойного труда и её отражение в трудовом законодательстве России. //Пути реализации в России программы достойного труда и достойного социального обеспечения, М. / Под ред. К. Н. Гусова. М.: Проспект, 2013.С. 144.

<sup>359</sup> Здесь можно обратить внимание на то, что многие понятия, в той или иной степени, согласуются и в глобальном аспекте. Так, в мировой практике правового регулирования «соглашение (договор) предполагает взаимное согласие, или «единодушие», которое выражается в предложении, за которым следует принятие договорённости, имеющей чёткие основные условия. См.:Томас А. Стэндер. Материальное договорное право штата Нью-Йорк. Вопросы применения законов, регулирующих разрешение экономических споров, возникающих из договоров купли-продажи и поставки. Материалы Российско-Американского семинара судей Арбитражных судов России. Южно-Сахалинск, 2000. С. 17. Это определение приемлемо для любой

В науке трудового права понятийный аппарат в основном разработан, он приемлем в современных условиях, и в соответствии с волей законодателя включён в Трудовой кодекс. Можно отметить последовательную преемственность в использовании терминологии в нормах институтов трудового договора, рабочего времени, времени отдыха и др. Причем подходы (приемы) в закреплении основных терминов и их понятий в трудовом праве различны. Одни отражают преемственное закрепление в институтах трудового права терминов и понятий, то есть традиционное их рассредоточение в нормах по конкретным институтам. Другие – новое: сосредоточение их в специальных статьях, содержащих перечень дефиниций. Правовая оценка понятий отрасли позволяет сделать вывод о необходимости отказа от одних норм, усовершенствовании других, включении третьих, но только тех, которые действительно необходимы в современных условиях. Позитивная или критическая оценка их наукой и практикой ставит вопрос о дальнейшем совершенствовании понятий, включённых и включаемых в Трудовой кодекс.

### **Глава 3 Преемственность в нормах института трудового договора**

Сравнительный анализ норм института трудового договора, включённых в КЗоТы и ТК РФ, свидетельствует, что их преемственные положения используются в большей степени и, по сути, составляют основу института.

Именно преемственные положения имеют существенное правовое значение на протяжении всей истории развития трудового права, являются результатом действия устойчивых преемственных связей в отрасли, и оказывают влияние на формирование норм современного трудового права.

#### **3.1. Преемственность в нормах о содержании трудового договора**

В КЗоТх (1918, 1922, 1971 г.) не было специальной статьи, регламентирующей содержание трудового договора, хотя некоторые основные положения об этом присутствовали в ряде их статей. Например, условие об испытании было предусмотрено в КЗоТе 1918 г.<sup>360</sup>. В КЗоТ 1922 г. правила применения испытания содержались в двух статьях: статья 38 предусматривала возможность применения испытания при длительном характере работ, которое предшествовало окончательному приему на работу и где указывались конкретные сроки испытания, устанавливаемые для различных категорий работников. В статье 39 этого Кодекса было установлено, что в зависимости от результатов испытания производится либо окончательное принятие трудящегося на работу, либо его отчисление. В КЗоТ 1971 г. испытание получило более детальную регламентацию. В ст. 21 этого Кодекса впервые была обозначена цель испытания и, что оно устанавливается соглашением сторон. Следу-

---

<sup>360</sup> Регламентации этого условия трудового договора в КЗоТ 1918 г. был посвящён отдельный раздел: «О предварительном испытании». Он содержал 8 статей, нормы которых законодателем не были восприняты. Можно отметить лишь несколько преемственных положений, нашедших в самом общем виде воплощение во всех последующих кодексах. К ним относятся: при длительном характере работ окончательному принятию на работу предшествует испытание; можно обжаловать «непринятие» на работу по неудовлетворительным результатам испытания. В последующих кодексах такого раздела не содержалось.

ет отметить, что в Кодексе 1971 г. достаточно подробно были разработаны правила применения испытания, многие из них, по существу, применяются и в настоящее время.

Преимственная суть одного из обязательных ныне для внесения в трудовой договор условия (о трудовой функции договора) находит выражение в трудовом законодательстве с Кодекса 1922 г. Она была закреплена в ст. 36 КЗоТ, предусматривающей следующее: «наниматель не может требовать от нанявшегося работы, не относящейся к тому роду деятельности, для которой последний нанят...». В ст. 24 КЗоТ 1971 г. то же закреплялось в более точной формулировке: «Администрация... не вправе требовать от работника работы, не обусловленной трудовым договором». Эта же норма, но более жестко закреплена в статье 60 ТК <sup>361</sup>. Следовательно, приведённое преимственное положение на протяжении многих десятилетий служит основой для ряда норм института трудового договора: в них не может быть закреплено нарушение или изменение трудовой функции, определенной сторонами в трудовом договоре. Из этого правила законодатель допускает исключение: за исключением случаев, указанных в Кодексе.

С норм Кодекса 1922 г. началось оформление базисных положений о содержании трудового договора. В нём содержалось два важнейших положения, относящихся в большей степени к институту трудового договора: первое – «условия трудового договора определяются соглашением сторон»; второе – «недействительны условия трудового договора, ухудшающие положение трудящегося сравнительно с условиями, установленными законом о труде, условиями коллективного договора и правилами внутреннего трудового распорядка, распространяющимися на данное предприятие и учреж-

---

<sup>361</sup> Как уже говорилось, в науке трудового права это положение рассматривается как принцип определенности трудовой функции.

дение..., а также условия, клонящиеся к ограничению политических и общегражданских прав трудящихся» (ст. 28).

Первое из рассматриваемых положений многие десятилетия не было востребовано законодателем, что вряд ли оправданно, поскольку именно это положение института трудового договора является основным как при заключении трудового договора, так и во время его действия. Оно изначально позволяет определить юридическое содержание трудового правоотношения (круг прав и обязанностей сторон), базирующееся на содержании трудового договора. В его содержание входят такие условия трудового договора, которые устанавливаются соглашением сторон, следовательно, эти условия могут быть изменены только по их соглашению. Это положение рассматривается в теории трудового права как аксиома. Трудовой договор – соглашение по поводу применения (использования) труда, именно соглашение сторон определяет его суть, выражает общее «договорное» правило, которому стороны должны следовать в рамках трудового отношения.

В КЗоТ 1971 г. это важнейшее положение не было включено, несмотря на то, что ст. 15 была названа: «Стороны и содержание трудового договора». По сути, наименование этой статьи расходилось с ее содержанием: в тексте статьи было дано определение трудового договора, а его содержание не приводилось. Некоторые условия трудового договора, формирующие его содержание, были закреплены в других статьях КЗоТ. Например, как и предшествующими Кодексами им были восприняты основные преимущества положения об испытании при приёме на работу.

Оно не нашло прямого закрепления и в ТК. Несмотря на то, что в него впервые была включена отдельная статья, предусматривающая основные (обязательные для включения) и дополнительные условия, составляющие содержание трудового договора. Вместе с тем анализируемое основное положение нашло отражение и развитие в нескольких статьях Трудового кодекса

(именно – отражение, а не прямое закрепление). Например, в ст. 2 ТК сказано об обязанности сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, в ч. 4 ст. 57 ТК (в ред. 2001) - «условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме». В 2006 году оно было исключено из ч. 4 ст. 57 ТК и перенесено в ст. 72 ТК: «изменение определенных сторонами условий трудового договора... допускается по соглашению сторон трудового договора...». Теперь это положение, как видно, связано с изменением содержания трудового договора (его условий). Исходя из того, что определение содержания трудового договора осуществляется сторонами уже на начальном этапе – этапе заключения трудового договора, следовало бы включить эту норму в ст. 57 ТК в следующей редакции: «Условия трудового договора определяются соглашением сторон, обязательны для них, могут быть изменены или отменены только по соглашению сторон и в письменной форме». Это положение имеет важное значение и в дальнейшем – на всех этапах действия трудового договора.

Второе положение - о недействительности условий трудового договора, содержащееся в ст. 28 КЗоТ 1922 г., было воспринято законодателем и находило закрепление в последующих кодексах. Его преемственные исходные позиции можно усмотреть в Кодексе 1918 г., во введении к которому (III, IV) указывалось: «все... постановления общего характера, а равно и отдельные договоры и соглашения впредь действительны лишь постольку, поскольку они не противоречат правилам настоящего Кодекса», «все соглашения о труде, как ранее состоявшиеся, так и впредь заключаемые, поскольку они противоречат постановлениям настоящего Кодекса, недействительны и необязательны...». Следовательно, положение о недействительности договоров о труде изначально было заложено уже в первом кодексе.

Впоследствии оно нашло свое закрепление в ст. 5 КЗоТ 1971 г., содержащейся в главе I «Общие положения»<sup>362</sup>: «условия договоров о труде, ухудшающие положение рабочих и служащих по сравнению с законом Союза ССР и РСФСР о труде или иным образом противоречащие этому законодательству, являются недействительными». То есть предусматривалась возможность признания условий трудового договора недействительными<sup>363</sup>. В ч. 2 ст. 9 ТК оно содержится в несколько измененном виде: «Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников, по сравнению с установленными трудовым законодательством...»<sup>364</sup>. Это положение носит общий характер: относится к условиям не только трудового, но и коллективного договора, а также к соглашениям. Думается, что в Трудовом кодексе необходимо закрепить положение о недействительности условий трудового договора<sup>365</sup>. Следствием чего и стала бы невозможность применения недействительных условий трудового договора.

Полагаем, что в рыночных условиях целесообразно вернуться к рассматриваемому преемственному положению, определяющему договорные отношения между сторонами трудового договора. Есть смысл закрепить положение о недействительности условий трудового договора в качестве принципа института трудового договора. Это усилило бы защитный механизм для работников от необоснованных действий работодателя при формировании и реализации условий трудового договора. Тем более, что в науке трудового

---

<sup>362</sup> По сути это положение имело важнейшее значение для всей отрасли, поскольку было включено в Общую часть Кодекса. В главе «Трудовой договор» КЗоТа не содержалось общих положений.

<sup>363</sup> Несколько позже рассматриваемые положения претерпели изменения (в ред. 1988г.), которые позволили, с одной стороны, сформулировать их короче: «условия договоров о труде, ухудшающие положение рабочих и служащих по сравнению с законом Союза ССР и РСФСР о труде, являются недействительными», с другой – развить это положение, предусмотрев в ч. 2 ст. 5 КЗоТ возможность установления для работников за счёт собственных средств дополнительных социально-бытовых льгот.

<sup>364</sup> И далее – по тексту статьи: если такие условия включены..., то они не подлежат применению.

<sup>365</sup> Аналогичное положение высказано в юридической литературе. Например, Б. А. Горохов, Практика применения Трудового кодекса РФ: некоторые спорные вопросы // Журнал российского права. 2007. № 8. С. 127. Оно поддерживается многими авторами. В настоящем исследовании об этом уже говорилось.

права, как говорилось ранее, поставлен вопрос о необходимости легализации принципа недопущения злоупотреблений правом сторонами трудового договора<sup>366</sup>. Ныне преобладающие базисные нормы, формирующие содержание трудового договора, необходимо сохранить и закрепить в ТК. Полагаем, рассматриваемое положение не нарушит общего сочетания норм о содержании трудового договора, включённых в ст. 57 ТК.

Новизна в исследуемых нормах проявляется во включении в ТК новой статьи: «Содержание трудового договора». Во время введения ТК в законную силу это было прогрессивно, но в целом текст статьи, на наш взгляд, не совсем точно отражал теоретические разработки по этому вопросу. Так, в тексте статьи: в ч.2 ст. 57 (в ред. ТК 2001 г.) определены существенные условия, в том числе, место работы, дата начала работы, наименование должности или конкретная трудовая функция, права и обязанности работника, права и обязанности работодателя. Между тем общепризнано, что содержание трудового договора составляют его условия, а права и обязанности сторон являются элементами их трудового статуса. В редакции 2006 г. указанная рассогласованность была устранена в её 2 и 3 частях, а в последней части этой статьи речь снова идёт о правах и обязанностях сторон, но уже не в качестве условий трудового договора.

Следует обратить внимание и на изменения терминологического характера. В ст. 57 ТК в редакции 2001 г. условия договора назывались существенными, а в содержании той же статьи в редакции 2006 г. – обязательными. Существенные условия – это те условия, которые составляют основу договора, без них трудовой договор не может быть заключен. То есть они основные, так как определяют судьбу договора и, следовательно, они обязательны для включения в него. А дополнительные – те, без которых трудовой договор может быть заключен. С их наличием или отсутствием не связана судьба договора.

---

<sup>366</sup> Юдин А. В. Злоупотребление правом в трудовых отношениях // Трудовое право. 2007. № 10. С. 32–37.

Но и те и другие после внесения их в текст трудового договора являются обязательными для соблюдения сторонами. После этого дополнительные условия, включенные в трудовой договор, имеют такую же юридическую силу, как обязательные. Здесь усматривается непосредственная связь со следующим принципом трудового права: обязанность сторон трудового договора соблюдать условия трудового договора (ст. 2 ТК).

Г. В. Хныкин ставит вопрос о том, целесообразно ли «привязывать стороны к жестким правилам, связанным со стандартным набором определенных условий трудового договора?»<sup>367</sup>. В целом, разделяя приведенное мнение, считаем необходимым закрепить в ст. 57 ТК в качестве основных, обязательных для включения в трудовой договор, только те базовые условия трудового договора, которые таковыми и являются: условия о трудовой функции; о времени начала работы, о сроке договора; о рабочем времени, о времени отдыха, о режиме работы, об оплате, льготах, гарантиях и компенсациях. Думается, есть смысл обязательные информативные положения, касающиеся оформления трудового договора, перечисленные в ч.1 ст.57 ТК выделить в отдельную статью, тем самым отграничить их от условий трудового договора.

Заслуживает внимания и рекомендация Г. В. Хныкина обратиться к понятию «существенные условия договора», предусмотренные ст. 432 ГК<sup>368</sup>. Но, на наш взгляд, в этом нет необходимости, поскольку в теории трудового права вопросы условий трудового договора основательно разработаны. Достаточно обратиться к положениям о содержании трудового договора, сформулированным Н.Г. Александровым. В частности, он писал о необходимых и дополнительных условиях трудового договора, об обязательности первых и необязательности вторых для существования договора<sup>369</sup>. С учетом уже имеющихся в науке разработок необходимо уточнить содержание статьи 57

---

<sup>367</sup> Хныкин Г. В. Локальные нормативные акты трудового права. Иваново, 2004. С. 204.

<sup>368</sup> Хныкин Г. В. Указ. соч. С. 206.

<sup>369</sup> См.: Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. С. 236–237.

ТК. С точки зрения стилистического согласования терминов, на наш взгляд, предпочтительно использовать следующие термины: основные (обязательные) и дополнительные условия трудового договора. Такое уточнение позволит избежать теоретические разногласия, существующие по этому вопросу<sup>370</sup>.

Необходимо обратить внимание и на существующий в трудовом законодательстве пробел. Он заключается в том, что в ст. 57 ТК среди условий, обязательных для включения в трудовой договор, названо условие о режиме рабочего времени и времени отдыха, а условие о виде и продолжительности рабочего времени не названо. В содержание трудового договора должно быть внесено условие о виде и продолжительности рабочего времени (в соответствии с предусмотренными законом видами: нормальной, сокращенной или неполной продолжительности). Его следует указать перед условием о режиме рабочего времени и времени отдыха, а после него - условие об оплате труда, затем – о гарантиях и компенсациях и другие.

В целях совершенствования законодательной техники необходимо, следуя преемственности, вернуться к краткости и лаконичности в формулировании основных положений отдельных статей Трудового кодекса. Так, статья 57 может быть разделена на несколько статей: «Общие положения содержания трудового договора» (в нее целесообразно включить ч. 1, 4, 5 из текста ст. 57 ТК); ст. 57<sup>1</sup> «Обязательные (основные) условия трудового договора» (в нее - включить ч. 2 ст. 57 ТК); ст. 57<sup>2</sup> «Дополнительные условия трудового договора» (с включением ч. 4 ст. 57 ТК). Следовательно, сформулировать базовые положения о содержании трудового договора необходимо на основе преемственных норм, гармонично приращивая к ним новые нормы,

---

<sup>370</sup> В частности, А.З. Долова предлагает включить в ст. 57 ТК следующие понятия: «производные условия трудового договора», «непосредственные условия трудового договора» и заменить термин «обязательные» термином «необходимые» См.: Долова А.З. Юридические факты в трудовом праве : автореф. дис. ... докт. юрид. наук. – М., 2009. – С. 29. Вопрос о содержании трудового договора, его условиях вызывает научный и практический интерес. См.: Дмитриева И.К. Некоторые изменения законодательства о трудовом договоре. // Труд и социальные отношения 2013. № 8(110). С.143-147.

не нарушая согласования с другими нормами, содержащимися в этом институте.

### **3.2. Преемственность в нормах о переводах на другую работу**

Нормы о переводах на другую работу в последние десятилетия подвержены динамике, происходящей на преемственной основе. Последовательная преемственность наблюдается в этих нормах с КЗоТа 1918 г. В нём содержался раздел V «О переводе и увольнении трудящихся», включающий несколько статей (с 40 по 54). Подобного раздела или главы в последующих Кодексах не было и нет. Поскольку в Кодексе 1918 г. раздела с названием «Трудовой договор» не было, этот раздел, вместе с разделом «О предварительном испытании», послужил основой для формирования института трудового договора.

В Кодексе 1922 г. в разделе V «О трудовом договоре» содержалось несколько статей (36, 37, 37<sup>1</sup>), включающих нормы о переводах; в главе III «Трудовой договор» КЗоТа 1971 г. – четыре статьи (25-28). В специальную главу они объединены не были. В Трудовом кодексе была выделена специальная глава 12 «Изменение трудового договора», включающая нормы о переводах (ст. 72, 73, 74). В 2006 году эта глава была расширена за счет нескольких статей (72<sup>1</sup>, 72<sup>2</sup>). Выделение в ТК главы об изменении трудового договора с включением в неё норм о переводах свидетельствует о возвратной преемственности.

Кодексом 1922 г. были восприняты основные положения о переводах, содержащихся в предшествующем КЗоТе. В дальнейшем наблюдается совершенствование норм института трудового договора, причем многие преемственные положения о переводах являются основными в современном правовом регулировании трудовых отношений. Одни положения Кодексов 1918 и 1922 г. г. до сих пор являются действенными. Другие не действуют в настоящее время. Например, ныне перевод носит индивидуальный характер, тогда

как в статье 45 КЗоТ 1918 г. был предусмотрен перевод «целой группы трудящихся» из организации где они работают в другую организацию, расположенную в той или иной местности. При применении этой статьи были предусмотрены специальные правила согласования с соответствующими органами и условия применения такого перевода. После КЗоТа 1922 г. и до настоящего времени перевод носит индивидуальный характер.

Среди норм, не воспринятых последующими кодексами, есть и такие, которые могли бы быть использованы и в настоящее время. К таким относится содержащееся в ст. 40 Кодекса 1918 г. одно из основных положений его применения: «перевод... может происходить только в интересах дела». Это положение и сегодня могло бы быть условием применения переводов. Следовательно, в порядке возвратной преемственности целесообразно дополнить ТК нормой соответствующего содержания, воспринять то, что было на этот счёт в Кодексе 1918 г.

Заслуживает внимания и другая норма: перевод может быть на всех предприятиях, в учреждениях и хозяйствах, применяющих чужой труд за вознаграждение. В примечании к ст. 40 Кодекса 1918 г. предусматривались некоторые исключения: «правила настоящей статьи не распространяются на случай работы у частных лиц, применяющих чужой труд за вознаграждение, если труд применяется в формах, указанных в ст. 6». В ней указано следующее: труд применяется в форме: а) организованного сотрудничества, б) предоставления индивидуальных личных услуг; в) выполнения отдельной, определенной работы. Полагаем, что сегодня можно использовать предшествующий опыт, и путём трансформации приведённых норм воспроизвести их в Трудовом кодексе с учётом современных условий.

Следующие положения, имеющие преемственный характер, в той или иной мере восприняты законодателем при последующих кодификациях. Например, в соответствии с ч. 2 ст. 36 КЗоТ 1922 г. перевод рассматривался как

право нанимателя. Он мог перевести работника на другую работу: а) в случае, если на предприятии временно нет работы в соответствии с квалификацией работника; б) в исключительных случаях, когда это необходимо для предотвращения угрожающей опасности (нанявшемуся может быть поручена работа другого рода без учета его квалификации). Преемственна и норма, предусматривающая перевод из одного предприятия в другое и перемещение из одной местности в другую только с согласия работника (ст. 37 КЗоТ 1922 г.). Если согласия не было, то можно было прекратить трудовой договор по инициативе каждой из сторон. При этом важно: инициатива в таком случае могла исходить, как от работника, так и от работодателя.

В результате изменений в КЗоТ 1922 г. была включена ст. 37<sup>1</sup> КЗоТ: «В случаях производственной необходимости (в частности, в случаях простоя) администрация государственных, кооперативных и общественных учреждений, предприятий и хозяйств вправе переводить работников на срок до одного месяца ( а в случае простоя на все время простоя) на другую работу ...». При простое перевод мог осуществляться на другую работу как в том же, так и в другом учреждении, предприятии или хозяйстве в той же местности. В соответствии с ч. 3 ст. 37<sup>1</sup> КЗоТ 1922 г.: «отказ без уважительных причин от такого перевода считается нарушением трудовой дисциплины». Это положение было введено в 1932 году. Оно представляется оправданным в то время, как с социальной, так и с экономической позиций, поскольку перевод в этом случае был необходим работодателю в целях обеспечения работников работой на время простоя. По КЗоТ 1971 г. временный перевод в случае простоя (ст. 27) мог быть осуществлен на том же предприятии на все время простоя, на другое предприятие, в учреждение, организацию, но в той же местности на срок до одного месяца.

Сохранено законодателем и другое важнейшее условие применения переводов – перевод допускается с согласия работника. В трудовом законода-

тельстве применение переводов с согласия работника прослеживается с 1922 г. (ст. 36, 37 КЗоТ). Причём с положений Кодекса 1971 г. оно закрепляется как общее правило применения переводов, остаётся таковым и в настоящее время.

Обращает на себя внимание, что по КЗоТ 1918 года перевод в пределах предприятия производился по постановлению органов управления предприятия, где трудящийся работает (ст. 41). Возможно, это было политически и экономически оправдано, но нельзя сказать, что в данном случае были согласованы интересы работника, работодателя, государства. Приоритет при этом отдавался интересам государства и предприятия. Смена приоритета интересов при переводах произошла в 1922 г. С правовой точки зрения верным являлось положение, закреплённое в ст. 36 КЗоТ: «наниматель не может требовать от нанявшегося работы, не относящейся к тому роду деятельности, для которой последний нанят, а также работы, сопряженной с явной опасностью для жизни или не соответствующей законам о труде». В этом положении, новом для трудового законодательства того времени, проявляется, во-первых, защита работников от необоснованных действий работодателя, во-вторых, учет интересов работников, в-третьих, неизменность основного условия трудового договора. Оно имело прогрессивное значение и нашло дальнейшее закрепление во всех последующих кодексах. В той же статье законодатель впервые формулирует правило, которое впоследствии рассматривалось как принцип определенности трудовой функции работника, неизменности трудовой функции. Во всех случаях необходимости ее изменения законодатель предусматривает вполне приемлемый способ: соглашение работника (с согласия работника). Этот способ имеет важнейшее правовое значение, так как переводы допускались не только в рамках одного предприятия, но и в другое предприятие, другую местность.

В ст. 25 КЗоТ 1971 г. сохраняется положение о том, что перевод допускается только с согласия работника с исключениями из этого правила (например, в случае производственной необходимости). В качестве общего правила изменения трудового договора оно воспроизведено и в ст. 72 ТК: изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Кодексом.

Как видно, согласие работника, как одно из важнейших условий применения переводов имеет преемственную основу. На протяжении длительного периода времени оно воспринимается законодателем и получает дальнейшее развитие. Например, временный перевод на другую работу в соответствии со ст. 72<sup>2</sup> ТК может осуществляться как правило, по соглашению сторон, и лишь в исключительных случаях без согласия работника. Словосочетания: «с согласия» и «по соглашению сторон», на наш взгляд, имеют разное содержание. В первом случае работник должен выразить согласие на предложение работодателя, а во втором – стороны должны обоюдно прийти к соглашению. То есть, должно быть обоюдное волеизъявление сторон. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу (ч. 1 ст. 72<sup>2</sup> ТК ).

Без согласия работника перевод возможен по ряду причин. Во-первых, без согласия работника на срок до одного месяца работник может быть переведен на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных

случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также для предотвращения этих случаев или устранения их последствий (ч. 2 ст. 72<sup>2</sup> ТК РФ). Во-вторых, без согласия работника перевод допускается на срок до одного месяца в случае простоя, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если эти случаи вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в ч. 2 ст. 72<sup>2</sup> ТК (ч. 3 ст. 72<sup>3</sup> ТК РФ).

КЗоТ 1918 г. содержал нормы не только о переводах, но и о перемещениях<sup>371</sup>. В КЗоТ 1922 года происходило дальнейшее совершенствование этих норм<sup>372</sup>. Преимущественные положения в нормах о переводах и перемещениях в целом восприняты КЗоТ 1971 г. Но с 1988 г. в него введена новая норма об изменении существенных условий труда. В результате изменений, внесённых в КЗоТ 1971 г., в одной статье (ст. 25) говорилось о трёх правовых явлениях: переводе, перемещении, изменении существенных условий труда. Всего статей, содержащих нормы о переводах, в нём было три – 25, 26, 27. В Трудовом кодексе (в ред. 2001 г.) проводится разделение правового регулирования приведенных самостоятельных правовых явлений, наблюдаются и изменения терминологического характера. В отдельной главе, именуемой «изменение трудового договора» содержатся нормы о переводах, перемещениях, изменении определённых сторонами условий трудового договора (ред. 2006 г.). В ходе изменений 2006 г. произошла корректировка в названии и содержании некоторых статей. В частности, в ст. 74 ТК теперь говорится об изменении определённых сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий.

---

<sup>371</sup> Правда, о перемещении в нём лишь упоминалось. Например, в ст. 42 Кодекса предусматривался перевод, сопровождающийся перемещением трудящегося в другое учреждение, предприятие или хозяйство, расположенное в той же или иной местности.

<sup>372</sup> В некоторых статьях Кодекса речь шла о переводе или перемещении из одной местности в другую, хотя бы и вместе с предприятием или учреждением, возможность применения которых допускалась лишь с согласия рабочего или служащего (ст. 37).

Таким образом, нормы о переводах и смежных правовых явлениях, с одной стороны, стабильны - в своей основе содержат преемственные положения, с другой, - подвержены динамике. Необходимость их совершенствования обусловлена поиском наиболее оптимальных образцов, соответствующих современности. В области правового регулирования переводов существует множество проблем. Разрешить некоторые из них можно путем внесения корректив в отдельные положения гл. 12 ТК «Изменение трудового договора». Полагаем, что при этом необходимо: во-первых, исходить из наименования главы; во-вторых, учесть, что виды изменений условий трудового договора возможны в случаях, предусмотренных в данной главе Трудового кодекса<sup>373</sup>. Представляется логичным закрепление в ст. 72 ТК положений общего характера: изменение определённых сторонами условий трудового договора допускается по соглашению сторон и в письменной форме. В следующей статье целесообразно обозначить случаи, при которых возможно изменение условий трудового договора: 1) изменение одного из основных условий трудового договора (перевод); 2) изменение места работы, рабочего места, поручение работы на другом механизме, агрегате (перемещение); 3) изменение определённых сторонами условий трудового договора по причинам технологического и организационного характера. В последующих статьях необходимо указать условия и порядок, при которых возможно изменение условий трудового договора в каждом из названных случаев. Эти статьи необходимо формировать по аналогии с текстом ст. 74 ТК, включающей нормы, регулирующие отношения, складывающиеся в

---

<sup>373</sup> Исходя из смысла норм, включённых в гл. 12 ТК, полагаем, есть все основания считать, что изменение условий трудового договора происходит в определённых Кодексом случаях. Так, в случае перевода происходит изменение трудового договора (его условий). В юридической литературе на этот счёт существует несколько иная точка зрения. Например, Л.Ю. Бугров рассматривает перевод на другую работу как юридический способ изменения условий, определённых сторонами в трудовом договоре. См. Бугров Л.Ю. Коммуникативность переводов на другую работу как особого варианта изменения трудового договора с иными стадиями в динамике этого договора.// Второй пермский конгресс учёных-юристов: материалы международной научно-практической конференции. Пермь, 2011. С. 241.

случае изменения трудового договора по причинам организационного или технологического характера.

Было бы оправданным предложить произвести некоторые структурные изменения в гл. 12 ТК. В частности, следует обратиться к двум из них. Во-первых, представляется правильным более точно определить место ст. 76 ТК. По сути, в ней предусмотрена регламентация отношений, связанных с отстранением от работы (недопущением к ней). Отстранение от работы как таковое не изменяет трудового договора, его условий. Оно связано с определенными обстоятельствами, при которых работник не может быть допущен к работе. В основном они связаны с нарушениями, допущенными со стороны работника. Поэтому целесообразно перенести основную часть ст. 76 ТК (ч. 1, 2 и 3) в главу 29 раздела V «Трудовой распорядок. Дисциплина труда», за исключением фрагмента, содержащегося в ч.1 статьи, где речь идет о приостановлении действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством...), если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору. И этот фрагмент следовало бы оформить в качестве специальной статьи и оставить в гл. 12, назвав её: «Перевод работника на другую работу в связи с невозможностью исполнения работником трудовой функции». В этой статье можно предусмотреть и ссылку на ст. 77 ТК, когда работник может быть уволен в связи с отказом от перевода в связи с указанными обстоятельствами. Следует отметить, что в КЗоТ 1971 г. статья 38 «Отстранение от работы» была помещена после статей, предусматривающих прекращение трудового договора. Отстранение от работы свидетельствует о приостановке действия трудового договора, а не о его прекращении, поэтому законодатель счел уместным перенести эту норму в гл. 12 ТК. В связи с этим, думается есть необходимость в действующий Кодекс включить нормы о приостановлении действия трудового договора.

Не представляется достаточно обоснованным помещение ст. 75 «Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности, ее реорганизации» в гл. 12 ТК. В этой статье (части 1, 3, 4, 5, 6) предусмотрены положения, связанные с прекращением трудовых отношений. Только в ч. 2 указанной статьи содержится норма о том, что смена собственника... не является основанием для расторжения договора с работниками (за исключением руководителя, заместителя, главного бухгалтера). Статью с аналогичным статье 75 ТК содержанием следовало бы поместить в гл. 13 «Прекращение трудового договора». Необходимо отметить, что рассматриваемое положение преемственно, оно содержалось в ст. 29 КЗоТ 1971 года в качестве общего положения, указанного в ч. 2 этой статьи, и, по сути, воспроизводило норму ст. 44 КЗоТ 1922 г.: «Переход учреждения, предприятия или хозяйства из одного ведомства к другому не прекращает действия трудового договора». Полагаем, преемственное решение законодателя, нашедшее выражение в двух предыдущих Кодексах, заслуживает внимания и может быть учтено при дальнейшем совершенствовании норм трудового права.

### **3.3. Преемственность в нормах о прекращении трудового договора**

В регулировании отношений, связанных с прекращением трудового договора, многие преемственные положения сохранены законодателем. Обстоятельства, служащие основаниями прекращения трудового договора, всегда присутствовали в кодификационных актах. Исторически сложилось так, что они на протяжении длительного времени (с 1918 г. по настоящее время) были представлены в виде перечня оснований. Причем на протяжении почти 100 лет перечень был и остаётся закрытым. Здесь просматривается последовательная постоянная преемственность. Так, в ст. 46 КЗоТ 1918 г. были перечислены следующие случаи (основания) увольнения: а) вследствие полной или частичной ликвидации данного учреждения, предприятия или хозяйства,

либо при упразднении отдельных обязанностей или работ; б) вследствие приостановки работ на срок более месяца; в) вследствие истечения срока или выполнения работы, если работа носила временный характер; г) в случае явной непригодности к работе, по специальному постановлению органов управления предприятием, учреждением или хозяйством, с согласия соответствующей профессиональной организации; д) по желанию самого трудящегося. В ст. 47–82 раздела «О переводе и увольнении трудящихся» Кодекса содержались правила увольнения и его обжалования. Следует подчеркнуть, что законодатель изначально не допускал расширения перечня оснований прекращения трудового договора. Нормы об увольнении были внесены в раздел V КЗоТ 1918 года «О переводе и увольнении трудящихся». Как в названии раздела, так и в содержании статей применялся один термин – «увольнение». А в тексте статей – «увольняемый», «о предстоящем увольнении» и т. п. Названные случаи прекращения трудового договора служат основой современного перечня оснований увольнения. При сохранении преемственной сути три из них применяются законодателем и в настоящее время в более современной формулировке<sup>374</sup>.

В Кодексе 1922 года применена более привычная и используемая сегодня терминология: «прекращение и расторжение трудового договора. В ст. 44 КЗоТ 1922 г. было предусмотрено четыре основания увольнения: а) соглашение сторон; б) истечение срока; в) окончание условленной работы; г) по заявлению стороны в порядке статей 46 и 47. В двух последних статьях были пре-

---

<sup>374</sup> Основания увольнения, а по КЗоТ 1918 г. – случаи увольнения представлены в нём без привычного теперь деления их на общие и дополнительные. Впервые такое деление оснований прекращения трудового договора появилось в КЗоТ 1971 г. (ст. 29 и 254). В ст. 29 было закреплено семь оснований увольнения в виде закрытого перечня. Изначально они не были обозначены как общие или основные. В ст. 254 КЗоТ были предусмотрены дополнительные основания для прекращения трудового договора некоторых категорий рабочих и служащих при определенных условиях. Только впоследствии (в 1988 г.) основания, перечисленные в ст. 29 КЗоТ были названы основными, а дополнительные – в ст. 254 КЗоТ.

дусмотрены основания прекращения трудового договора по требованию нанявшегося и по требованию нанимателя<sup>375</sup>.

И. Я. Киселев отмечал, что «КЗоТ 1922 г. использовал юридическую конструкцию прекращения трудового договора, отсутствовавшую в прежнем Кодексе, но имевшуюся в дореволюционном УПТ»<sup>376</sup>. Исторически нормы того времени складывались на преемственной основе, в той или иной степени этот подход проявлялся в структуре и содержании норм, их расположении.

Были и элементы новизны, проявляющиеся в увеличении числа оснований. Начиная с КЗоТ 1922 г. перечень оснований прекращения трудового договора включал четыре основания, два из которых отсылали к двум статьям. В Кодексе 1971 г. в перечне содержалось семь оснований прекращения трудового договора, причем четыре вышеназванных нашли свое закрепление в нём. В этом видна последовательная преемственность. Вместе с тем выявляется и возвратная преемственность: законодатель в определенные периоды времени возвращается к использованным ранее положениям, конструкциям, то есть здесь снова проявляется преемственность.

Перечень оснований прекращения трудового договора, закрепленный в КЗоТ 1922 г., служит основой современной системы оснований прекращения договора. С неё берет начало деление оснований прекращения трудового договора на следующие: по соглашению сторон; по инициативе одной из сторон; независимо от воли сторон. Такой преемственный подход сохраняется в настоящее время. На его основе в науке трудового права проводится классификация оснований прекращения трудового договора в зависимости от воли сторон. И в Трудовом кодексе воспринята преемственная основа при формировании перечня общих оснований прекращения трудового договора. Хотя некоторые основания ныне на практике потеряли смысл и правовое значение. В

---

<sup>375</sup> В КЗоТе 1922 г. применяются формулировки: «по заявлению» и «по требованию». В КЗоТ е 1918 используется формулировка, применяемая и в настоящее время: «по желанию самого трудящегося».

<sup>376</sup> Киселев И. Я. Трудовое право России: историко-правовое исследование: учебное пособие. С. 148.

качестве примера можно привести общее основание прекращения трудового договора: перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную должность (п.5 ст. 77 ТК). Своеобразие названного основания увольнения заключается в том, что перевод на другую постоянную работу, как и переход на выборную должность, прерывает трудовые отношения работника с предшествующим предприятием и позволяет вступить в трудовые отношения с другим, заранее известным предприятием. Л. А. Чиканова предлагает отказаться от увольнения в порядке перевода или перевода в порядке увольнения: «должно быть исключено увольнение в порядке перевода по просьбе работника или с его согласия по согласованию с работодателем как утратившее практическое значение и противоречащее сущности трудового договора»<sup>377</sup>. Разделяя приведённое мнение, полагаем, что стороны, расторгая трудовой договор при таких обстоятельствах, могут воспользоваться другими основаниями прекращения договора (например, соглашение сторон, собственное желание работника).

Помимо преемственных положений в основаниях увольнения имеются и новые, вызванные, политическими и социально-экономическими преобразованиями в стране. Например, в настоящее время, наряду с единым правовым регулированием отношений по прекращению трудового договора, всё более широко применяется и дифференцированный подход. Идея единства и дифференциации правового регулирования труда воплощалась в нормах ранее действовавшего КЗоТ 1971г. В нём содержались особые правила увольнения беременных женщин, несовершеннолетних, хотя основания прекращения трудового договора носили в основном общий характер. Дополнительные основания прекращения трудового договора содержались в ст. 254 КЗоТ, предусматривающей основания увольнения для отдельных категорий работ-

---

<sup>377</sup> Чиканова Л. А. Права работников и работодателей при поступлении (приеме) на работу // Хозяйство и право. 2004. № 10. С. 21.

ников. В Трудовом кодексе проявление дифференциации в регулировании трудовых отношений более чем очевидно. В ней выделен раздел XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» и в его рамках содержатся нормы, регламентирующие прекращение трудового договора отдельных категорий работников. В одних главах этого раздела выделены специальные статьи о дополнительных основаниях прекращения трудового договора: например, для работников, занятых на сезонных работах (гл. 46 ст. 296), с надомниками (гл. 49 ст. 312), для работников, работающих у работодателя – физического лица (гл. 48 ст. 307 ТК). В иных главах такие нормы не выделены, например: гл. 47 ТК «Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом», гл. 50 «Труд лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», гл. 51 ТК «Особенности регулирования труда работников транспорта».

На дополнительный характер оснований прекращения трудового договора указывают формулировки ряда статей: «помимо оснований, предусмотренных настоящим кодексом и иными федеральными законами..., основаниями прекращения трудового договора являются» (ст. 336 ТК), «помимо оснований, предусмотренных настоящим кодексом, трудовой договор... может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором» (ст. 307). Только в одном случае – при расторжении трудового договора с надомниками (ст. 312 ТК) не содержатся указания на дополнительный характер основания увольнения: «расторжение трудового договора с надомниками производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором». Тем не менее, к примеру, к надомникам вполне применимы общие основания прекращения трудового договора наряду с дополнительными.

Представляется, что в современных условиях дополнительные основания прекращения трудового договора имеют несколько иное, нежели ранее, значение. Не случайно основания прекращения трудового договора, ранее

носившие дополнительный характер и перечисленные в статье 254 КЗоТ 1971г. (п. 1, 2, 3), теперь отнесены к общим. А дополнительный, специальный характер носят основания прекращения трудового договора, которые не были закреплены в КЗоТ. Они являются новыми, ранее неизвестными трудовому законодательству (за редким исключением: например, прекращение трудового договора, заключенного на время, сезон). И в этой связи можно говорить о новом подходе законодателя к регулированию отношений, связанных с прекращением трудового договора, выраженном в ТК. В нём дополнительные (специальные)<sup>378</sup> основания увольнения предусмотрены в зависимости от определённых причин. В данном случае дифференциация проводится по различным признакам: 1) профессиональному (например, прекращение трудового договора с педагогическими работниками - ст. 336); 2) характеру трудовой связи работника и работодателя (например, прекращение трудового договора, заключенного на срок до двух месяцев - ст. 292, заключенного на сезон - ст. 296; 3) особенностям условий труда (например, прекращение трудового договора с надомниками - ст. 312); 4) в зависимости от специфики трудовой функции (например, прекращение трудового договора с руководителем - ст. 278). В современном трудовом праве дифференциация находит дальнейшее развитие. Непосредственно это выражается: 1) в основаниях прекращения трудового договора; 2) в правилах прекращения трудового договора (процедуре увольнения).

Преемственный характер носят многие общие основания прекращения трудового договора. Среди них: по соглашению сторон и в связи с истечением срока трудового договора. Эти основания увольнения указываются в кодексах с 1922 г. с небольшими редакционными коррективами.

---

<sup>378</sup> Специальные основания прекращения трудового договора носят дополнительный характер. Поэтому представляется вполне возможным называть их как дополнительными, так и специальными. Более подробно см.: Андриановская И.И. Дополнительные (специальные) основания прекращения трудового договора. // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2014. №11. С.8-13.

Соглашение сторон как самостоятельное основание прекращения трудового договора, несмотря на длительный срок своего существования, не всегда на практике имело широкое распространение. В последние десятилетия оно более востребовано, поскольку исходным положением при установлении данного основания служит самостоятельность сторон трудового договора в решении всех вопросов увольнения на основе соглашения между ними<sup>379</sup>. Преемственно как само основание, так и правила его применения, сложившиеся на практике. На примере рассматриваемого основания прекращения трудового договора наглядно проявляется преемственность не только в нормах, но и в практике их применения. Так, следуя сложившейся практике, по соглашению сторон можно расторгнуть трудовой договор, заключенный как на определенный срок, так и на неопределенный срок<sup>380</sup>. Допускается применение основания увольнения по п. 1 ст. 29 КЗоТ (п. 1 ст. 77 ТК) – соглашение сторон – в тех случаях, когда инициатором увольнения является работодатель, но иных законных оснований для этого у него нет. В такой ситуации, как работодатель, так и работник могут расторгнуть трудовой договор по п. 1 ст. 77 ТК на любых приемлемых для сторон условиях, главное, чтобы эти условия не ухудшали положение работника, как, впрочем, и работодателя. Практикой, складывающейся последовательно на протяжении десятилетий, вырабатывались правила, вытекающие из особенностей увольнения по соглашению сторон<sup>381</sup>. Они носят преемственный характер, поскольку были

---

<sup>379</sup> Смысл соглашения сторон в данном случае предполагает достижение соглашения по всем названным и другим вопросам, которые могут возникнуть при прекращении трудового договора по рассматриваемому основанию. Стороны решают все возникшие вопросы увольнения самостоятельно.

<sup>380</sup> В этой связи можно привести позицию судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации по делу Гречиной от 21 июля 1998 года, согласно которой, «на срочное трудовое соглашение, являющееся одним из видов трудовых договоров, распространяется общее для всех работников основание его прекращения, предусмотренное п. 1 ст. 29 КЗоТ – соглашение сторон». // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1999. № 2. С. 5–6.

<sup>381</sup> В п. 14 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 16 от 22 декабря 1992 года с изменениями и дополнениями от 21 декабря 1993 года, 25 октября 1996 года, 15 января 1998 года «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров» было разъяснено: 1) при достижении между работником и работодателем соглашения, направленного на прекращение трудового договора, договор прекращается в срок, определенный сторонами; 2) аннулирование такого со-

восприняты и судебной практикой, сохранены и получили дальнейшее развитие<sup>382</sup>. Здесь усматривается преемственность положений, вырабатываемых на практике, некоторые из них изменяются, но те, о которых идёт речь, не подвержены существенным изменениям<sup>383</sup>, они впоследствии могут находить закрепление в кодификационном акте. Так в рассматриваемые стабильные нормы включаются элементы новизны. Например, в п. 1 ст. 77 ТК теперь в скобках дана ссылка на ст. 78 ТК, в которой содержится уточнение: «трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора».

Именно в формулировке КЗоТ 1922 года почти без изменения в настоящее время применяется основание прекращения трудового договора: истечение срока договора<sup>384</sup>. Преемственно как само основание прекращения трудового договора (в связи с истечением его срока), так и основное правило прекращения трудового договора по рассматриваемому основанию. Оно заключается в том, что: «если по истечении срока договора трудовое отношение продолжается и ни одна из сторон не требует его прекращения, договор признается продолженным на прежних условиях на срок неопределенный». Изначально оно было закреплено в ст. 45 КЗоТ 1922 г., затем – в п.2 ст. 29 КЗоТ 1971г. и ныне в п. 2 ст.77 ТК. Как видно, формулировка его, по сути, не меняется на протяжении многих десятилетий: «истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически

---

глашения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника. //Бюллетень Верховного Суда РФ. 1993. № 3.

<sup>382</sup> Аналогичные положения были внесены в п. 20 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» //Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

<sup>383</sup> См.: Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 декабря 2006 г. «О внесении изменений и дополнений в Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации» от 17.04.2004 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. № 3.

<sup>384</sup> Правильнее отслеживать преемственные положения в исследовании данного основания прекращения трудового договора именно с Кодекса 1922 года, поскольку в Кодексе 1918 года было несколько иначе сформулировано рассматриваемое основание, хотя его общий смысл тождествен данному основанию прекращения трудового договора – «вследствие истечения срока или выполнения работы, если работа носила временный характер» (п. «в» ст. 46 КЗоТ 1918 г.).

продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения». В КЗоТ 1922 г. приведенное положение располагалось в отдельной статье (ст. 45). В КЗоТе 1971г. и в ТК оно указано непосредственно после этого основания увольнения, обозначенного в п. 2 соответствующих статей (29 и 77). Этот прием был применен в КЗоТ 1971 года, до настоящего времени он сохраняется.

Как отмечалось, преемственно с КЗоТ 1918 г. основание прекращения трудового договора: «по желанию самого трудящегося». По КЗоТ 1918 года правило предупреждения работником работодателя о предстоящем увольнении не было предусмотрено. Только в 1922 году было введено правило предупреждения работником работодателя об увольнении по собственному желанию<sup>385</sup>. В соответствии со ст. 46 КЗоТ 1922 г. при расторжении трудового договора, заключенного на неопределенный срок, была предусмотрена обязанность работника предупредить нанимателя: при недельном расчете – не менее чем за один день, а при двухнедельном или месячном расчете – не менее чем за семь дней. В этой же статье указывалось: «нанявшийся может требовать его расторжения во всякое время». Правило о предупреждении работодателя о предстоящем увольнении работника сохраняется на протяжении весьма длительного времени. Смысл данного положения понятен – известить работодателя о расторжении договора, чтобы за это время он мог подыскать нового работника. В ст. 80 ТК, как и в ст. 31 КЗоТ 1971 г. содержится общая норма: «право работника расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели»<sup>386</sup>.

Наибольший теоретический и практический интерес с точки зрения преемственности представляет анализ перечня оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя. Перечисленные в ст. 47 КЗоТ

---

<sup>385</sup> Хотя, срок предупреждения об увольнении по собственному желанию, был установлен ещё в п. 52 УПТ, его продолжительность определялась двумя неделями. И в этой связи имеет место возвратная преемственность.

<sup>386</sup> В первой главе исследования говорилось о поисках оптимального срока предупреждения об увольнении.

1922 г. основания прекращения трудового договора были восприняты законодателем и использованы им в Кодексе 1971 года, а затем в ТК с некоторыми изменениями. Как отмечалось ранее, впервые в КЗоТ 1922 г. в ст. 47 был приведен перечень оснований расторжения трудового договора по требованию нанимателя: а) в случае полной или частичной ликвидации предприятия, учреждения или хозяйства, а равно в случае сокращения работ в них; б) вследствие приостановки работ на срок более одного месяца по причинам производственного характера; в) в случае обнаружившейся непригодности нанявшегося к работе; г) в случае систематического неисполнения нанявшимся без уважительных причин обязанностей, возлагаемых на него договором или правилами внутреннего трудового распорядка; д) вследствие совершения нанявшимся уголовно наказуемого деяния, непосредственно связанного с его работой и установленного вступившим в силу приговором суда, а также в случае пребывания нанявшегося под стражей более двух месяцев; е) в случае неявки на работу более трех дней кряду или в общей сложности более шести дней в месяц без уважительных причин; ж) в случае непосещения работы, вследствие временной утраты нанявшимся трудоспособности по истечении двух месяцев со дня утраты таковой, а в случае временной утраты трудоспособности после беременности и родов – по истечении двух месяцев сверх установленного статьей 92 четырехмесячного срока. Приведённый перечень является стабильным, на его основе под воздействием новых норм формируется современная база оснований увольнения по инициативе работодателя.

В редакции 1936 г. ст. 47 КЗоТ 1922 г. претерпела некоторые изменения: пункт «е» был отменен, введен пункт «з» – в случае, когда на должности, занимаемой нанявшимся, восстановлен судом или расценочно-конфликтной комиссией работник, ранее занимавший эту должность. В 1936 г. в КЗоТ была введена отдельная статья 47<sup>1</sup>, дополнившая перечень оснований

прекращения трудового договора по инициативе нанимателя: в случае одного дня неявки на работу без уважительных причин (прогул) работник подлежит увольнению с предприятия или учреждения...

К ст. 47 в тексте Кодекса было приведено четыре примечания, которые предусматривали некоторые правила увольнения по данным основаниям. От большинства из них законодатель впоследствии отказался, поэтому их целесообразно рассматривать в рамках темы исследования. Внимания заслуживает одно, на наш взгляд, имеющее значение и для современного правового регулирования трудовых отношений. Речь идет о примечании 3, в котором предусмотрена обязанность нанимателя предупредить нанявшегося за 12 рабочих дней об увольнении по пунктам «а», «б», «в»; выплата компенсации при увольнении в указанных случаях в соответствии со статьей 88 КЗоТ. Можно отметить, что в самом общем виде эти положения носят преемственный характер. В примечании 2 было закреплено правило, предусматривающее некоторые гарантии членам ФЗМК в соответствии со статьей 160 этого Кодекса. Приведённые выше нормы, по сути, заложили защитные основы для работников. Одни из них утрачены, другие видоизменились, третьи преемственны. Например, в ТК предусмотрены правила, которые применяются при расторжении трудового договора по инициативе работодателя. Правила используются по-разному, различно их количество и назначение. Но обязательность выполнения – безусловна. Практическое значение их состоит в том, что при несоблюдении большинства их увольнение по инициативе работодателя признается незаконным. Многие из них преемственны, к примеру, как в ранее действовавшем, так и в современном кодексе работодатель при прекращении трудового договора должен соблюсти определённые законодателем требования: 1) предупреждение о расторжении трудового договора; 2) учёт преимущественного права оставления на работе; 3) применение перевода на

другую работу; 4) участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов увольнения по инициативе работодателя.

Утрачена ныне норма о недопущении расторжения трудового договора по инициативе работодателя без предварительного согласия профкома, содержащаяся в ст. 35 КЗоТ 1971г. Возможно, в рыночных условиях это оправданно. Например, Е. Б. Хохлов по этому поводу отмечает: «предусматривая в соответствии с требованиями ст. 37 Конституции РФ, гарантии трудовых прав, в том числе направленные против возможного произвольного увольнения работника, законодатель не вправе устанавливать ограничения, которые ведут к искажению самого существа свободы экономической (предпринимательской) деятельности...»<sup>387</sup>. Вместе с тем в современных условиях нельзя отказываться от защитных норм, выработанных более чем за полвека. Можно оптимизировать и использовать самые необходимые из них. В новых нормах при увольнении по ряду оснований, указанных в ст. 81 ТК, предусмотрено обязательное участие выборного профсоюзного органа (ст.82 ТК). В этой связи речь идёт о частичном восприятии преемственных норм, которые в рациональной основе своей могут быть использованы современным законодателем.

В Трудовом кодексе в основном сохранён перечень оснований прекращения трудового договора, предусмотренный КЗоТом 1971г, безусловно, он претерпел значительные изменения: во-первых, он существенно расширен; во-вторых, несколько изменился его состав. Конкретные основания увольнения закреплены в специальной статье ТК, как было отмечено ранее, эта традиция была заложена в Кодексе 1922 г. Она воспринята законодателем и поддерживается на протяжении многих десятилетий: в современном виде перечень оснований прекращения трудового договора по инициативе работода-

---

<sup>387</sup> Хохлов Е. Б. Некоторые актуальные проблемы теории и практики современного российского трудового права // Правоведение. 2006. № 4. С. 66.

теля приведен в статье 81 ТК. Увольнение работника по инициативе работодателя может быть произведено по одному из оснований расторжения трудового договора, закрепленных в перечне (ст. 81 ТК). В отличие от увольнения работника по его собственной инициативе, при котором причина (конкретное жизненное обстоятельство) может быть любой и не ограничивается каким-либо перечнем, работодатель ограничен перечнем оснований. Наличие в Кодексе специального перечня оснований увольнения по инициативе работодателя является гарантией для работника от злоупотребления работодателем правом на расторжение трудового договора.

Проведённый анализ позволяет сделать вывод, что в институте трудового договора сформировались устойчивые, генетически обусловленные преемственные связи содержательного и структурного (системного) характера. Они позволяют последовательно сохранить преемственные положения в нормах о заключении, изменении и прекращении трудового договора и практике их применения, а также определить возможность использования в перспективе.

## Глава 4 Преemptивность в нормах других институтов трудового права

Продолжительный срок действия имеют не только нормы о трудовом договоре, но и других институтов Особенной части современного трудового права, сохраняя жизнеспособность в современных условиях. Если считать постреволюционный период началом возникновения советского трудового права как самостоятельной отрасли права, то формирование норм основных институтов трудового права ведёт начало с 1917 года. «В России становление и развитие трудового права как самостоятельной отрасли права происходило в советский период её истории»<sup>388</sup>. Так, Декрет о восьмичасовом рабочем дне был принят СНК 29 октября 1917 г.<sup>389</sup>. Принятые в то время акты, содержащие нормы, связанные с регулированием труда, заложили основы формирования и становления советского и впоследствии российского трудового права как отрасли права.

Фабрично-трудовое законодательство Российской империи, в известной мере, явилось базой для правового регулирования отношений в сфере наёмного труда. Разработку Устава о промышленном труде (УПТ), отмечал И. Я. Киселев, можно с полным основанием рассматривать как первый шаг на пути превращения трудового права в самостоятельную отрасль права<sup>390</sup>. Анализ фабрично-трудового законодательства, существовавшего в нашей стране до октября 1917 г., позволяет сделать вывод о том, что оно далеко не во всем устарело и в ряде случаев впечатляет высоким уровнем юридического оформления нормативных правил, наличием разумных решений ряда вопро-

---

<sup>388</sup> Курс российского трудового права. С.77.

<sup>389</sup> Указанный акт имел правовую основу в прошлом. В этом отношении можно назвать новый фабричный закон 1897 года, анализ которого дан В. И. Лениным в работе: Новый фабричный закон // В. И. Ленин о трудовом законодательстве. М.: Госполитиздат, 1959. С. 58–94.

<sup>390</sup> См.: Киселев И. Я. Трудовое право: историко-правовое исследование: учебное пособие. М.: Изд-во «Норма», 2001. С. 12. И. Я. Киселев здесь ссылается на высказывание С. А. Иванова о том, что некоторые нормы и формулировки УПТ вошли в советские КЗоТ 1918 и 1922 гг. См.: Иванов С. А. Российское трудовое право: история и современность // Государство и право. 1999. № 5. С. 37.

сов правового регулирования труда<sup>391</sup>. В последнее десятилетие в науке трудового права фабрично-трудовое законодательство, в частности нормы Устава о промышленном труде, достаточно подробно исследованы<sup>392</sup>. Значение этих норм для трудового права России велико. В современном отечественном трудовом праве есть нормы, отдельные положения, «пришедшие» из УПТ.

На их базе сформулированы новые положения в соответствии с изменившимися социально-экономическими условиями и потребностями практики. Постоянно существующая последовательная преемственность проявляется в содержании норм институтов, а также в их систематизации. Можно отметить только три раздела КЗоТ 1918 г.: VI «О вознаграждении за труд», VII – «О рабочем времени», IX – «Об охране труда», названия которых в основе своей восприняты и используются в современный период времени. За длительный период формулировки их изменялись, но незначительно. По большому счету, их можно считать неизменными. Именно в этих главах, формализующих соответствующие институты трудового права, присутствует значительное количество норм, содержащих преемственные положения и действующих с 1918 – 1922 г. до настоящего времени. В других институтах также видна преемственность, но в меньшей степени. Причиной этого является воздействие на формирование институтов различных факторов политического, социального, экономического и иного характера.

#### **4.1. Преемственность в нормах о рабочем времени**

Трудовое право как правовая отрасль советского периода формировалось сложно, оно было идеологизировано, но именно нормы трудового права, особенно на начальном этапе его развития, во многом были передовыми и оказывали влияние на регламентацию отношений в сфере применения труда

---

<sup>391</sup> См.: Киселев И. Я. Трудовое право: историко-правовое исследование. С. 103.

<sup>392</sup> Напр.: Курс российского трудового права / Под ред. Е. Б. Хохлова. – Т. 1. СПб., 1996; Киселев И. Я. Трудовое право: историко-правовое исследование: учебное пособие. М.: изд-во «Норма», 2001 и др.

многих европейских государств того времени. В этой связи нельзя недооценивать значение одного из первых Декретов Совета Народных Комиссаров о восьмичасовом рабочем дне, принятого 29 октября (11 ноября) 1917 года. Этот акт, отмечает И. Я. Киселёв, «внес в законодательство существенные новшества, причем исключительно в пользу работников: были установлены взамен 11 ½-часового рабочего дня 8-часовой рабочий день и 48-часовая рабочая неделя; рабочее время для молодежи до 18 лет было ограничено 6 часами в сутки; было существенным образом (по сравнению с прежним законодательством) ограничено применение сверхурочных работ и т. д.»<sup>393</sup>. Затем эти нормы были включены в Кодекс 1918 г. Необходимо сказать о том, что они, как пишет Е.Б. Хохлов, были реализованы не сразу и не в полной мере. Действие Декрета в связи с определёнными трудностями откладывалось<sup>394</sup>. И всё же провозглашение этих важнейших для России и мирового сообщества положений уже явилось актом, опережающим время<sup>395</sup>.

С первых кодексов начинается оформление двух групп норм: о рабочем времени и времени отдыха. В КЗоТ 1918 г. содержался специальный раздел VII «О рабочем времени». Он включал 31 статью (с 81 по 112). Несмотря на то, что раздел был назван «О рабочем времени», часть его норм была посвящена регулированию времени отдыха, а к ст. 104 было специальное приложение, содержащее семь пунктов (с примечаниями к пункту 6). Здесь можно усмотреть рассогласованность между наименованием раздела и его содержанием. Она была устранена в КЗоТ 1922 г. в котором нормы, регламентирующие время отдыха, были помещены в специальный раздел (главу) XI «Время отдыха».

---

<sup>393</sup> См.: Киселев И. Я. Трудовое право России: историко-правовое исследование: учебное пособие. С. 109–110.

<sup>394</sup> См. подробнее: Хохлов Е. Б. Теория и практика организации управления трудом. // Российский ежегодник трудового права № 6. – 2010 / Под ред. Е. Б. Хохлова. – СПб.: ООО «Университетский издательский консорциум «Юридическая книга»», 2011. С. 67.

<sup>395</sup> Конвенция МОТ №1 об ограничении рабочего времени на промышленных предприятиях до восьми часов в день и сорока восьми часов в неделю была принята 29 октября 1919 года и вступила в силу 13 июня 1921 года. //www.ilo.org.

Уже в КЗоТ 1918 г. был использован термин «*нормальное рабочее время*», который воспринят последующими КЗоТами, в том числе и ТК. По КЗоТ 1918 года условия труда в государственных (советских) учреждениях регламентировались тарифными положениями, утверждаемыми Центральной Советской властью в лице Народного комиссариата труда (ст. 7), а во всех иных предприятиях – тарифными положениями, выработанными профсоюзами по соглашению с руководителями или владельцами и утверждаемыми НКТ (ст. 8). Труд в форме предоставления индивидуальных личных услуг и в форме выполнения отдельной определенной работы регламентировался тарифными положениями, выработанными соответствующими профсоюзами и утверждаемыми НКТ (ст. 9). Рабочее время как условие труда в соответствии со статьей 81 КЗоТ 1918 г. регулировалось правилами, устанавливаемыми в тарифах, вырабатываемых для каждого рода труда... со ссылкой на статьи 7–9 КЗоТ. В Кодексе 1922 г. подобные положения отсутствовали, но в разделе X «Рабочее время» в ст. 94 устанавливалась продолжительность нормального рабочего времени в часах. К статье были даны примечания со ссылкой на Постановление ЦИК и СНК СССР от 02.01.1929г. о 7-часовом рабочем дне и другие нормативные правовые акты.

В Кодексе 1971 г. ( ст. 41) было установлено, что нормирование продолжительности рабочего времени всех рабочих и служащих осуществляется государством с участием профсоюзов. Позже это положение было отменено. В первых кодексах рабочее время устанавливалось в часах в день. По Кодексу 1918: «Продолжительность нормального рабочего времени не может превышать 8 дневных или 7 ночных часов» (ст. 84), а по Кодексу 1922 г.: «...не может превышать 8 часов» (ст. 94). По КЗоТ 1971 г. нормальная продолжительность рабочего времени работников устанавливалась в часах в неделю - 41 час в неделю (ст. 41). В статье 46 при указании на то, в каких случаях устанавливается пятидневная и шестидневная рабочая неделя, определялось предель-

ное количество часов ежедневной работы при работе в указанных режимах: 7 часов – при норме 41, 6– при 36, 4– при 24 часов в неделю. В дальнейшем законодатель сохраняет подход, при котором нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается в часах в неделю. По Трудовому кодексу она не «может превышать 40 часов в неделю» (ч. 2 ст. 91). То есть по КЗоТам 1918 и 1922 годов нормальная продолжительность рабочего времени устанавливалась в часах в день, а по КЗоТ 1971 и ТК - в часах в неделю. Распределение нормального рабочего времени в часах в неделю, представляется экономически и социально оправданным. На каждом предприятии сегодня более рационально распределять оптимально необходимое рабочее время для работника и для работодателя исходя из недельного количества рабочего времени, а не из ежедневного количества рабочего времени. Кроме того, в ТК РФ была включена специальная статья 94, определяющая продолжительность ежедневной работы (смены) в часах для отдельных категорий работников. Она дифференцирована в зависимости от возраста работников, условий труда, состояния здоровья (для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением) и т.п. Так, в зависимости от условий труда (вредных, опасных ) максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов, при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов. При этом в ч. 3 ст. 94 ТК указано на то, что отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором, а так же при наличии письменного согласия работника, оформленного путём заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью 2 настоящей статьи для работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой – треть-

ей статьи 92 настоящего Кодекса: при 36-часовой рабочей неделе – до 12 часов, при 30-часовой рабочей неделе и менее – до 8 часов. То есть ТК, восприняв из Кодекса 1971 г. общий подход к определению в строго определённом порядке нормы рабочего времени, конкретизировал их и дополнил, предусмотрев вариативные возможности их применения.

Помимо *нормальной продолжительности* рабочего времени, установленной для основной массы работников, в ряде случаев для некоторых категорий работников с 1918 года по настоящее время предусматривается *сокращение (ограничение)* рабочего времени. В этом проявляется дифференцированный подход законодателя в регулировании рабочего времени. Изначально было установлено два вида рабочего времени: нормальной и сокращённой продолжительности. Так, в ст. 85 КЗоТ 1918 г. было указано, что 6-часовой рабочий день установлен: для лиц, не достигших 18-летнего возраста, и лиц, работающих в особо тяжелых и неблагоприятных для здоровья отраслях труда. Это положение сохранено и детализировано. По-прежнему сокращение предусмотрено для названных выше категорий работников, и вводится для категории, ранее не предусмотренной, – «для лиц, занятых умственным и конторским трудом...» ( ст. 95 КЗоТ 1922). В Кодексе 1971 года эти положения нашли закрепление в статьях 42, 43, 44, 45 КЗоТ, а в ТК - в статьях 91, 92.

В Кодексе 1971 г. был предусмотрен еще один *вид рабочего времени* – *неполной продолжительности* (ст. 49). Этот вид рабочего времени используется в современный период. Следовательно, ныне установлено три вида рабочего времени: *нормальной, сокращённой и неполной продолжительности*. Выделение трёх видов рабочего времени в зависимости от его продолжительности – одно из проявлений преемственности в нормах о рабочем времени. Несомненно, эти преемственные нормы, признанные теорией и практикой, сохранятся и в перспективе.

В свое время закрепление в Кодексе неполного рабочего времени как вида рабочего времени и порядок его применения вызывали неоднозначные оценки специалистов. По мнению М. В. Молодцова, примером справедливого подхода к регулированию особых условий труда может служить законодательное решение вопроса о правах рабочих и служащих с режимом неполного рабочего времени<sup>396</sup>. Такая позитивная оценка неполного рабочего времени связана с закреплением в ч. 2 ст. 49 КЗоТ 1971г. важнейшего защитного положения: работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для рабочих и служащих каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Другие ученые при анализе рассматриваемых положений отмечали, что при реализации статьи 49 КЗоТ РСФСР определенных прав работник все же лишается, работая на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели<sup>397</sup>, и обращали внимание на Постановление Пленума Верховного Суда СССР № 10 от 24 ноября 1978 г., где указано, что выполненная рабочим и служащим с неполным рабочим днем работа, сверх предусмотренного рабочего времени, но в пределах установленной законом продолжительности рабочего дня, не считается сверхурочной и оплачивается одинарно<sup>398</sup>.

По мнению А. С. Пашкова и Б. Ф. Хрусталева, применение неполного рабочего дня не обеспечивает получение установленной меры труда, причем это не сопровождается ограничением трудовых прав работника, за исключением размера оплаты труда, который исчисляется пропорционально проработанному времени. Здесь же указывалось на возможное желание перейти на неполный рабочий день все большего круга лиц, в том числе и тех, кто может трудиться в полную меру. И предлагалось установить пропорциональную зависимость ме-

---

<sup>396</sup> См.: Молодцов М. В. Система трудового права и система законодательства. С. 86.

<sup>397</sup> Безина А. К., Бикеев А. А., Сафина Д. А. Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих. С. 70.

<sup>398</sup> Бюллетень Верховного Суда СССР. 1979. № 1.

жду фактически выполненной мерой труда и объемом некоторых трудовых прав, предоставляемых в связи с работой в качестве рабочего или служащего. Такая мера отвечает принципу «от каждого – по способности, каждому – по труду»<sup>399</sup>.

В. Г. Ротань считал: «Более целесообразно – не менять объем трудовых прав, а ограничить возможность заключения соглашения о неполном рабочем дне случаями, которые будут определены в законе»<sup>400</sup>. Наличие определённых ограничений в использовании неполного рабочего времени в той или иной мере в науке трудового права было поддержано отдельными учёными. Например: «Положение о неполном рабочем времени должно распространяться не на всех рабочих и служащих, а лишь на определенные категории трудящихся: пенсионеров, женщин, имеющих малолетних детей, и др. Нуждается в совершенствовании порядок предоставления прав работникам, работающим на условиях неполного рабочего времени. Право на отпуск, включение продолжительности работы в трудовой стаж необходимо увязать с выполнением определенной меры труда»<sup>401</sup>.

Вышеприведённые суждения по поводу изменения норм о неполном рабочем времени не восприняты законодателем. Были предприняты попытки усовершенствовать данные нормы. Например, Указом Президиума Верховного Совета СССР от 2 сентября 1987 года «О расширении льгот работающим беременным женщинам и женщинам, имеющим малолетних детей» были внесены изменения, которые конкретизировали нормы о неполном рабочем времени применительно к труду: беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет или осуществляющих уход за больным членом

---

<sup>399</sup> Пашков А. С., Хрусталева Б. Ф. Обязанность трудиться по советскому праву. М., 1970. С. 168–169.

<sup>400</sup> Ротань В. Г. Социальное равенство и советское трудовое право в условиях развитого социализма. Воронеж, 1983. С. 95.

<sup>401</sup> См.: Проблемы правового регулирования труда в развитом социалистическом обществе / Под ред. А. С. Пашкова. Л.: ЛГУ, 1984. С. 152–153.

семьи в соответствии с медицинским заключением<sup>402</sup>. Позже аналогичные положения были включены в Кодекс.

При регулировании неполного рабочего времени обнаруживается два подхода. Сохраняется общий преемственный подход: оно устанавливается соглашением сторон, как при приёме на работу, так и впоследствии. И вводится другой - новый (специальный), позволяющий отойти от общего положения: в некоторых случаях неполное рабочее время устанавливается не соглашением сторон, а посредством закрепления обязанности работодателя установить неполный рабочий день. Это предусмотрено в строго определенных законом случаях, по просьбе некоторых работников: беременных женщин, лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи, перечисленных в ч. 1 ст. 93 ТК .

В остальном можно сказать, что существенных изменений при регламентации работы на условиях неполного рабочего времени не произошло: часть 2 и часть 3 статьи 93 ТК остались в редакции Кодекса 1971 г. В частности, сохранено положение об установлении оплаты за работу в условиях неполного рабочего времени: оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объёма работ. Оставлено без изменений положение о том, что работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. Таким образом, отечественное трудовое право закрепляет равный подход в регулировании труда работников, работающих полное и неполное рабочее время, в отличие от зарубежного

---

<sup>402</sup> Ведомости Верховного Совета СССР. 1987. № 36. Ст. 586.

трудового права, в котором наблюдается неравенство прав полностью и частично занятых работников<sup>403</sup>.

В современных условиях применение неполного рабочего времени как вида рабочего времени получает распространение в России, так как оно вполне оправданно с экономических позиций и позволяет рационально использовать труд работников. Международные стандарты признают экономическое значение работы на условиях неполного рабочего времени и рассматривают эту работу в качестве дополнительной возможности занятости<sup>404</sup>.

Думается, что нормы о неполном рабочем времени, имеющиеся в ТК, адекватны современным условиям, состоянию рынка труда. Они позволяют на договорной основе определять это условие трудового договора, способствуют увеличению занятости населения (хотя и частичной), а также учесть личные потребности работников.

Примером последовательной преемственности могут служить и другие нормы института. К ним следует отнести нормы о работе в ночное время. В КЗоТ 1918 г. не было правил об установлении пределов работы в ночное время. Они были введены только в 1922 г. В соответствии с ч. 5 ст. 96 КЗоТ 1922 г. «ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра». В неизменном виде это положение было перенесено в ч. 4 ст. 48 КЗоТ 1971 г., а затем с некоторыми редакционными изменениями – в ст. 96 ТК.

Весьма преемственны и *нормы о применении сверхурочных работ*, не изменявшиеся длительное время. Они формировались постепенно, начиная с 1918 г. Приведем полностью положение, содержащееся в ст. 93 КЗоТ 1918

---

<sup>403</sup> Как отмечается в юридической литературе, в последние десятилетия в ряде стран появились нормативные акты о неполной занятости (Франция 1982, 1986, Германия 1985, Бельгия 1990, Ирландия 1990, Япония 1993, Люксембург 1993, Великобритания 2000). И не ко всем частично занятым работникам относится провозглашенное в законодательстве равенство полностью и неполностью занятых. Повсюду установлен «порог рабочего времени», лишь превышение которого даёт частично занятым многие трудовые права и права в области социального обеспечения. См.: Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право. Учебник. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. С. 106–108.

<sup>404</sup> См.: Конвенция МОТ №175 о работе на условиях неполного рабочего времени (24 июня 1994) // [www.ilo.org](http://www.ilo.org). Настоящая конвенция не ратифицирована в России, поэтому в нормах отечественного трудового права наблюдается несколько иной подход в регламентации этого вида отношений.

г., поскольку и в современный период оно имеет важное и теоретическое, и практическое значение: «работа сверх нормального рабочего времени (сверхурочная работа), по общему правилу, не допускается». Это положение последовательно воспроизведено в ст. 103 КЗоТ 1922 г., затем в ст. 54 Кодекса 1971 г. В ТК (в ред. 2001г.), запрет (недопущение) на проведение сверхурочных работ был снят: «работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться... по инициативе работодателя (ст. 97 ТК), а также по инициативе работника (ст. 98 ТК в ред. 2001 г.). В 2006 году ст. 98 ТК утратила силу.

Специально отметим, что на протяжении более чем 80 лет (с 1918 до 2002 г.) в кодексах случаи привлечения к сверхурочным работам рассматривались как исключительные, при общем их запрете (недопущении). Такой подход имеет социально-экономическую обусловленность, поскольку установление нормальной продолжительности рабочего времени (40 часов в неделю) – определенное достижение государства, закрепленное в праве. Эти нормы носят защитный характер, и отход от них возможен только в исключительных случаях. В ст. 94 КЗоТ 1918 г. было приведено четыре таких исключительных случая: при производстве работ, необходимых для предотвращения общественных бедствий и опасностей...; при производстве общественно-необходимых работ по водоснабжению, освещению, канализации и транспорту, для устранения случайных или неожиданных обстоятельств, нарушивших их правильное функционирование; при необходимости закончить начатую работу, которая вследствие непредвиденной и случайной задержки, по техническим условиям производства, не могла быть закончена в нормальное рабочее время, если прекращение этой работы может повлечь за собой порчу материалов и машин; при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда расстройство таковых вызывает прекращение работы значительного количества тру-

дящихся. Аналогичные случаи (их также четыре) были закреплены в ст. 104 КЗоТ 1922 г., затем перенесены в ст. 55 КЗоТ 1971 г. с добавлением ещё одного – для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. Причем в текстах указанных статей действительно подчёркивается исключительность этих случаев, на что указывают формулировки: «лишь» (КЗоТ 1922 г.), «только» (КЗоТ 1971 г.). Непосредственно в рассматриваемых статьях кодексов случаи допущения к сверхурочным работам назывались исключительными. В ТК законодатель уходит от придания исключительности сверхурочных работ, поскольку они не названы исключительными и отсутствует общий запрет (недопущение) сверхурочных работ. На это обратила внимание Н. Шептулина: «В отличие от ст. 54 КЗоТ..., ст. 99 ТК РФ не придает сверхурочным работам характер исключительности»<sup>405</sup>. Исключительный характер применения сверхурочных работ, как представляется, должен быть восстановлен.

В ТК в основном был воспринят перечень случаев допуска к сверхурочным работам, приведенный в ст. 55 КЗоТ 1971 г., с незначительными редакционными изменениями. Правда, повторимся, эти случаи в ст. 55 КЗоТ носили исключительный характер, а в Трудовом кодексе об их исключительности не говорится. Перечень неоднократно подвергался изменениям. Теперь в ч. 3 ст. 99 ТК приводятся случаи привлечения к сверхурочным работам без согласия работника: 1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия; 2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транс-

---

<sup>405</sup> Шептулина Н. Рабочее время // Хозяйство и право. 2002. № 7. С. 10.

порта, связи; 3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ 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.

В ч. 2 этой статьи указаны случаи привлечения работника к сверхурочным работам с его письменного согласия: 1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя..., государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей; 2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работ для значительного числа работников; 3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Формулировка чрезвычайных обстоятельств воспринята законодателем из ранее действовавшего КЗоТ. Аналогия основных положений очевидна: предусмотрены те же случаи привлечения к сверхурочным работам, которые были приведены ранее. Таким образом, можно отметить последовательную преемственность рассмотренных положений. В целом преемственность в этих нормах прослеживается, несмотря на имеющиеся в ст. 99 ТК коррективы. Новые элементы внесены в эту статью на протяжении последних десяти лет. Так, в ч. 4 ст. 99 ТК впервые предусмотрены другие возможные случаи

привлечения к сверхурочным работам с согласия работника, но уже с учетом мнения выборного профсоюзного органа. И в этом проявляется отход от исключительности проведения сверхурочных работ. «Законодатель, – по мнению А. Ф. Нуртдиновой, – фактически предоставил работодателю право использовать сверхурочные работы по своему усмотрению<sup>406</sup>. В условиях рынка это ослабляет защитные свойства норм, поэтому вряд ли оправдано.

Вместе с тем законодателем в ТК восприняты ранее закрепленные в кодексах положения об ограничении применения сверхурочных работ, поскольку они носят защитный характер.

Во-первых, к ним относятся нормы о предельном количестве сверхурочных работ. Продолжительность работ не должна превышать для каждого работника более 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст. 106 КЗоТ 1922 г., ст. 56 КЗоТ 1971 г., ч. 5 ст. 99 ТК (в ред. 2001 г.), ч. 6 ст. 99 ТК (в ред. 2006 г.). Отметим, что КЗоТ 1918 года не устанавливал годовой предел сверхурочных работ, указывая на дневные ограничения во времени: « время, потраченное каждым трудящимся на производство сверхурочной работы в течение двух суток подряд, не должно превышать 4 часов» (ст. 98).

Во-вторых, - нормы о запрете к привлечению сверхурочных работ отдельных категорий работников – женщин и лиц до 18 лет (в ст. 97 КЗоТ 1918 г, 105 КЗоТ 1922 г.); причем в КЗоТх 1918, 1922 года применялось слово «безусловно». В ч. 3 ст. 54 КЗоТ 1971 г. перечень расширен. В него включены: беременные женщины и матери, кормящие грудью, а также женщины, имеющие детей в возрасте до 1 года; лица моложе 18 лет, а также лица, обучающиеся без отрыва от производства. В ч. 4 той же статьи было указано, что работающие женщины, имеющие детей от 1 до 8 лет, инвалиды могут при-

---

<sup>406</sup> Нуртдинова А. Привлечение работников к сверхурочной работе и работе в выходные и нерабочие праздничные дни // Хозяйство и право. 2005. № 5. С. 124.

влекаться к сверхурочным работам только с их согласия. По сути, названные положения воспроизведены в ч.5 ст.99 ТК.

В-третьих, - нормы об обязанности администрации вести точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником, были закреплены в ч. 2 ст. 56 КЗоТ 1971 г. (подобные нормы содержались в ст. 100 КЗоТ 1918 г. – о каждой сверхурочной работе... должно быть отмечено в трудовой книжке с указанием размера вознаграждения, в такой же формулировке – в ст. 108 КЗоТ 1922 г.). Обязанность работодателя обеспечить точный учёт продолжительности сверхурочной работы каждого работника закреплена в ч. 7 ст. 99 ТК . Как видно, последовательная преемственность сохраняется и в этих нормах.

Вносимые в Кодекс последующие изменения, не коснулись преемственных положений о предельном количестве сверхурочных работ, о запрете привлечения (недопущения) некоторых категорий работников; об обязанности работодателя обеспечить точный учет продолжительности сверхурочных работ. Чего нельзя сказать об иных изменениях. В Кодексе 1918 г. в ряде случаев (п. «г» и «в» ст. 94) допущение к сверхурочным работам осуществлялось с согласия соответствующего профсоюза (ст. 95 в отношении п. «в»), с дозволения местной инспекции труда (ст. 96 в отношении п. «г»). В Кодексе 1922 г. в примечании к статье 104 указывалось, что применение сверхурочных работ в отмеченных случаях допускается лишь по постановлению... конфликтной комиссии с согласия профсоюза и разрешения инспектора труда, а в экстренных случаях – с последующим уведомлением инспектора труда. В КЗоТ 1971 г. было установлено общее правило применения сверхурочных работ «лишь с разрешения профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации» (ч. 2 ст. 54 КЗоТ в ред. 1982 г.). В соответствии со ст. 99 ТК сверхурочная работа допускается как с согласия работника, так и без его согласия в прямо предусмотренных в ТК случаях.

Изменения свидетельствуют об отходе законодателя от преемственных положений, в частности, в вопросе о необходимости согласования с работником применение сверхурочных работ. Другие возможные случаи привлечения к сверхурочным работам с согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа (ч. 4 ст. 99) не названы в ТК. Не предусмотрены формы такого учёта. Представляется, что столь широкие правовые возможности работодателя по использованию труда работников за пределами установленной продолжительности рабочего времени не согласуются в достаточной мере с нормами, направленными на охрану труда. Согласие работника и учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации вряд ли существенно повлияют на решение работодателя использовать труд работника сверхурочно и не исключают возможных злоупотреблений со стороны работодателя. Думается, это не самое лучшее решение в такой ситуации.

На современных предприятиях (в организациях), в большей степени частного характера, применение сверхурочных работ нередко носит не экстраординарный, а вполне ординарный характер. Практика многих предприятий свидетельствует о нарушении норм о сверхурочных работах. М. С. Бахнов, ссылаясь на данные Росстата, отмечает, что с 2001 по 2005 год в шесть раз возросла численность работающих 41–50 часов в неделю и в девять раз – 51 и более часов<sup>407</sup>. Исходя из приведенных данных, уместно привести сравнение реальной продолжительности рабочего времени в день до революции – 11,5 ч и спустя 90 с лишним лет после нее – 12 ч в день. При установленной норме продолжительности рабочего времени (40 часов в неделю) подобная практика нарушает права работника в сфере труда, приводит к снижению его трудоспособности и вряд ли направлена на повышение производительности труда. Следуя преемственности законодатель сохраняет нормы, предусматривающие

---

<sup>407</sup> Бахнов М. С. Еще раз о проблемах, связанных с практикой применения статьи 101 Трудового кодекса РФ // Трудовое право. 2006. № 7. С. 66.

ограничение рабочего времени, установленные в законе с первых дней советской власти. Эти нормы должен соблюдать работодатель, он не имеет права по своему усмотрению увеличивать продолжительность рабочего времени<sup>408</sup>. В любых социально-экономических условиях работодатель обязан применять труд работников в рамках продолжительности рабочего времени, установленного в государстве. В настоящее время норма его продолжительности считается нормальной еще и потому, что она позволяет установить оптимальное соотношение рабочего и нерабочего времени, тем самым предоставляет возможность работнику восстановить затраченные в процессе труда силы. Однако на практике часто по причине «подмены» понятий «сверхурочные работы» и «ненормированный рабочий день» нередко наблюдается увеличение реальной продолжительности рабочего времени со всеми вытекающими правовыми последствиями. Не случайно законодатель на протяжении длительного времени не меняет повышенный размер оплаты труда сверхурочных работ: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК). В этом тоже проявляются защитные свойства норм. И этим нормам присущи элементы новизны. С 2006 года в связи с изменениями, внесенными в ст. 152 ТК, содержащую указанные преюльственные положения, предусмотрена возможность компенсации сверхурочных работ путём предоставления по желанию работника дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Введение в ст. 152 ТК компенсации сверхурочной работы в виде дополнительного времени отдыха даёт возможность нивелировать сверхурочные работы и режим ненормированного рабочего дня.

Регламентация продолжительности рабочего времени, ограничение сверхурочных работ, оптимальное согласование этих норм имеет экономиче-

---

<sup>408</sup> М. С. Бахнов, рассматривая практику применения ненормированного режима рабочего времени, обращает внимание на то, что «человек как биологический объект не может длительное время работать по 12 часов в день». Бахнов М. С. Указ. соч. С. 68.

скую и социальную обоснованность. Поскольку цель нормирования рабочего времени состоит в том, чтобы установить определенную меру труда (выраженную во времени), необходимую и достаточную для осуществления трудовой функции. И в рамках этой нормы времени работодатель вправе использовать труд работника, а работник обязан выполнять определенную трудовой функцией работу. Выход за рамки установленной нормы рабочего времени – экстраординарное явление, и потому, оно возможно только в исключительных случаях, вызванных какими-либо специально оговоренными в кодексе причинами. Причины такого рода всегда были закреплены в Кодексах: это, во-первых, причины чрезвычайного характера и, во-вторых, непредвиденные причины производственно-технического и организационного характера. А ТК теперь позволяет сверх нормы установленного времени использовать труд работников и в других случаях. В каких случаях конкретно в нём не указано. Возможно, и в тех, когда по каким-либо причинам работодатель не может обеспечить работникам выполнение меры труда в рамках установленной нормы рабочего времени, правильно организовать труд для обеспечения её соблюдения. На наш взгляд, именно исключительный характер сверхурочных работ, отраженный в нормах прежних кодексов, был правильным, экономически и социально оправдан. Эту норму необходимо сохранить (опять включить в Трудовой кодекс), а положения, содержащиеся в ч. 3 ст. 99 ТК, целесообразно исключить.

Во многом преемственны и *нормы о режиме рабочего времени*, несмотря на то, что во всех ранее действовавших кодексах термин «режим рабочего времени» не упоминался. Нормы, регулирующие режим рабочего времени, были единичны. В кодексы 1918 и 1922 г. было включено по одной статье, предусматривающей правила применения сменной работы. Причём в ст. 102 КЗоТ 1922 г. без изменений перенесено содержание ст. 92 КЗоТ 1918 г. В Кодексе 1971 г. содержится несколько статей, регулирующих режим ра-

бочего времени. В частности, нормы о продолжительности еженедельной и ежедневной работы (ст.46), о сменной работе (ст.51), о разделении рабочего дня на части (ст. 53) были включены в главу «Рабочее время» КЗоТ 1971 г. Между тем, наряду с нормированием продолжительности рабочего времени, необходимо правильно распределить рабочее и нерабочее (свободное) время работников. Н. Шептулина отмечает, что нормы, касающиеся продолжительности рабочей недели и других периодов работы (ст. 91–99 ТК), – одна из сторон понятия рабочего времени, включающего длительность (протяженность) периодов, в течение которых работники выполняют свои трудовые обязанности. Другая сторона этого понятия – режим рабочего времени, то есть порядок распределения рабочего времени<sup>409</sup>. Регламентация установления и распределения рабочего времени важна в любых социально-экономических условиях, особенно в условиях рынка. Структурное оформление таких норм, их систематизация способствует правильному применению и распределению рабочего времени на предприятии. Введение в Кодекс таких норм повышает качество правового регулирования.

В Трудовом кодексе режиму рабочего времени посвящена отдельная глава – 16 «Режим рабочего времени». В ней предусмотрены следующие режимы рабочего времени: обычный режим (режим пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями, режим шестидневной рабочей недели с одним выходным днем); режим гибкого рабочего времени; сменный режим работы; режим, при котором рабочий день делится на части; ненормированный режим рабочего времени. В статье 100 ТК предусмотрена продолжительность рабочей недели, продолжительность ежедневной работы и др. Указано, что особенность режима рабочего времени и времени отдыха работников транспорта, связи и других работников, имеющих особый характер работы,

---

<sup>409</sup> Шептулина Н. Рабочее время. С. 12.

определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации. В последующих статьях 101, 102, 103, 105 Кодекса содержатся нормы о режимах работы, при которых особым образом чередуется рабочее и нерабочее время. Необходимо отметить, что в ТК используются как синонимы словосочетания: «режим работы» и «режим рабочего времени».

Среди названных в этой главе видов режимов не назван такой режим, предусмотренный в ТК и применяемый на практике, как вахтовый режим рабочего времени. В гл. 47 ТК вахтовый режим работы назван «вахтовый метод» и рассматривается как форма осуществления трудового процесса. Думается, что вахтовый режим рабочего времени, используемый в различных отраслях экономики, следует указать в Кодексе в качестве особого режима работы в гл. 16 ТК. Затем в отдельной главе (главах) необходимо предусмотреть особенности его применения в отдельных отраслях экономики.

Несомненный интерес с точки зрения преемственности представляет такой режим работы, как *ненормированный рабочий день*. В кодексах, предшествующих ТК, не было норм, предусматривающих порядок применения ненормированного рабочего времени. Они содержались в основном в иных нормативных правовых актах. Однако термин «ненормированный рабочий день» применялся в КЗоТе 1971 г.. Например, в ст. 68 был предусмотрен дополнительный отпуск работникам с ненормированным рабочим днем.

Ненормированный рабочий день как особый режим работы предусмотрен впервые в ст. 101 ТК. В соответствии с этим режимом «отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени». Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём временем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом. Термин «эпизодически» означает привлечение к работе в таком режиме

допускается не всегда, а только в отдельных случаях, обусловленных необходимостью завершить работу (срочно) за один или несколько дней, когда жёсткое соблюдение установленной нормы рабочего времени не позволяет это сделать в связи резким увеличением объема работ или по другим причинам. Приведённые в тексте статьи признаки ненормированного рабочего времени (режима работы) позволяют отграничить этот режим от иных режимов, предусмотренных в гл. 16 ТК, и правильно применить его на практике.

Компенсация за работу с ненормированным режимом рабочего времени предусмотрена в ст. 119 ТК в виде дополнительного отпуска, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Причём минимальная продолжительность этого отпуска установлена в ч.1 ст. 119 ТК – не менее трёх календарных дней, конкретная его продолжительность определяется в коллективном договоре или в правилах внутреннего трудового распорядка. Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днём устанавливается в федеральных государственных учреждениях нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации, в государственных учреждениях субъекта Российской Федерации нормативными правовыми актами органов субъекта Российской Федерации, в муниципальных учреждениях нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Компенсация работы с ненормированным рабочим временем и ранее производилась в виде дополнительного отпуска, а не в повышенном размере оплаты труда. Компенсация сверхурочных работ допускалась только в повышенном размере, исключая предоставление дополнительного времени отдыха<sup>410</sup>. В этом видится сохранение защитных свойств преемственных норм на

---

<sup>410</sup> В истории трудового права известно Постановление Секретариата ВЦСПС от 29 июля 1934 года «О недопустимости компенсации сверхурочных работ отгулом» // Бюллетень ВЦСПС. 1934. № 15.

протяжении длительного периода времени. Законодатель в целях защиты работников уделяет особое внимание регламентации отношениям, связанным с применением ненормированного рабочего дня<sup>411</sup> и сверхурочных работ. Такой подход оправдан и сохранялся<sup>412</sup> при регламентации отношений, когда необходимо было использовать труд работников за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

Видимо, чтобы устранить подмену одних работ другими законодатель однозначно определяет ненормированный рабочий день как режим рабочего времени, устанавливая подробную регламентацию такого режима. Целесообразно именовать его более точно, а именно: ненормированный режим работы, поскольку термин «ненормированное рабочее время» представляет опасность с точки зрения его применения и позволяет его понимать в смысле неограниченного рабочего времени (в рамках рабочего дня). Такая опасность кроется и при отнесении ненормированного рабочего времени к виду рабочего времени, а не к режиму рабочего времени. Поэтому вряд ли можно согласиться с высказанной в научной литературе точкой зрения о том, что «ненормированный рабочий день следует отнести к виду, а не режиму рабочего времени, классифицировать его в качестве сверхурочной работы, с указанием на то, что данный вид сверхурочной работы не требует согласия работника, но оплачивается как и любая другая сверхурочная работа<sup>413</sup>». При применении на практике таких работ не внесёт ясности предложение о необходимости «указать в ТК РФ конкретную максимальную продолжительность работы в течении дня и недели для работников с ненормированным рабочим днём»<sup>414</sup>. Предложенное решение

---

<sup>411</sup> Среди нормативных актов, устанавливающих положения о ненормированном рабочем дне, обратим внимание на Постановление НКТ СССР от 13.02.1928 «О работниках с ненормированным рабочим днем» // Известия НКТ СССР. 1928. № 9–10.

<sup>412</sup> Новые положения ст. 152 ТК позволяют отойти от преювентности в рассматриваемых нормах: вместо повышенной оплаты сверхурочных работ возможна их компенсация предоставлением дополнительного времени отдыха (по желанию работника). Такой подход законодателя, как уже говорилось, приводит к нивелированию на практике сверхурочных работ и ненормированного рабочего времени.

<sup>413</sup> Лютов Н.Л. Эффективность норм международного трудового права. С.43.

<sup>414</sup> Лютов Н.Л. Указ соч. С. 44.

позволит работодателю использовать труд работника по своему усмотрению, устанавливая безразмерный рабочий день, приведёт к необоснованному расширению прав работодателей. Думается, что в условиях рынка недопустим отказ от защитных качеств норм о предельной продолжительности рабочего времени, установленных государством в первых кодексах и сохраненных им на протяжении всего времени развития трудового права.

Необходимо вернуться к выработанным на протяжении почти века преемственным положениям, адекватным современности: придать исключительный характер сверхурочным работам, ограничивать применение сверхурочных работ, применять их только с согласия работника, использовать ненормированный режим строго в соответствии с целями законодателя, не нарушая пределов продолжительности рабочего времени, установленных в централизованном порядке.

Обновление норм о рабочем времени должно осуществляться так, чтобы сохранить обоснованные правовые решения законодателя, опирающиеся на преемственные положения, не нарушая согласованности норм, признанных оптимальными для правового регулирования наёмного труда.

#### **4.2. Преемственность в нормах о времени отдыха**

В большинстве норм о времени отдыха проявляется последовательная преемственность. Эти нормы формировались постепенно. Основные их положения в целом или части были восприняты последующими кодексами из предыдущих. Их содержание складывалось на преемственной основе, со временем они приводились в определённую систему. Как было отмечено, в Кодексе 1918 г. нормы, регламентирующие рабочее время и время отдыха, содержались в одном разделе. В КЗоТ 1922 г. нормы о рабочем времени и времени отдыха помещены в разные разделы. Примечательно, что в КЗоТ 1922 г. нормы, регламентирующие перерывы, содержатся в X разделе «Рабо-

чее время», а XI раздел «Время отдыха» того же Кодекса начинается с регламентации еженедельного отдыха. С Кодекса 1971 г. наблюдается более чёткое разграничение: законодатель формирует нормы в соответствии с названием главы. Глава V «Время отдыха» начинается со ст. 57 о перерывах в течение рабочего дня (для отдыха и питания). Ныне в Трудовом кодексе нормы объединены в раздел V «Время отдыха» с соответствующим подразделением на главы, в нём впервые дано определение понятия времени отдыха (ст. 106) и его видов (ст. 107). *К видам времени отдыха отнесены: перерывы в течение рабочего дня (смены), ежедневный (междусменный) отдых, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни, отпуска.*

Во всех действовавших кодексах, начиная с 1918 г. содержится несколько статей *о перерывах*. Последовательная преемственность в этом сохраняется. И в Трудовой кодекс РФ включены статьи – 108 и 109, предусматривающие перерывы в работе. Только в ТК нормы о перерывах включены в отдельную главу: «Перерывы в работе. Выходные и нерабочие праздничные дни».

С 1918 г. в защитных целях в Кодексе установлены перерывы – время, необходимое для отдыха в течение рабочего дня (смены), между днями, неделями. Последовательное сохранение и развитие преемственных основ наблюдается во многих нормах. Так, в ряде статей КЗоТ 1918 г. содержались нормы, регламентирующие порядок предоставления и продолжительность перерывов, воспринятые впоследствии Кодексами 1922, 1971 и ТК в соответствующей редакции. Например, в ст. 86 КЗоТ 1918 г. предусматривался перерыв для отдыха и принятия пищи, в ст. 88 того же Кодекса содержалась норма, что время этого перерыва не включается в счет рабочего времени. Эти положения позже были внесены в ст. 98 КЗоТ 1922 г, потом - в ст. 57 КЗоТ РФ 1971 г., затем – в ст. 108 ТК.

В ст. 89 Кодекса 1918 г. содержалось правило о том, что перерыв предоставляется не позднее чем через 4 часа после начала работы и продолжительность его не может быть меньше получаса и больше двух часов. Эти правила были восприняты законодателем и нашли закрепление в ст. 100 КЗоТ 1922 г. Правда, они относились к любым перерывам, то есть в этой статье о перерывах говорилось во множественном числе (перерывы при регулярно прерываемых работах), тогда как в ст. ст. 86, 88, 89 КЗоТ 1918 г. – в единственном числе (речь идёт о перерыве для отдыха и питания). Общие преюльственные положения о том, что трудящиеся располагают временем обеденного перерыва по собственному усмотрению, о том, что им можно отлучаться на время перерыва с работы (ст. 90 КЗоТ 1918 г., ст. 99 КЗоТ 1922 г.) были сохранены и включены в ст. 57 КЗоТ 1971 г, то есть прослеживается последовательная преюльственность. Продолжительность перерывов по КЗоТам 1918, 1922 г.г. не устанавливалась. В КЗоТ 1922 года говорилось, что время начала и окончания рабочего дня, а также перерыва в работе, устанавливается правилами внутреннего распорядка. Это положение в целом (в отношении перерыва для отдыха и питания) перенесено в ст. 57 КЗоТ 1971 г. В этой статье появляется и новая норма, предусматривающая продолжительность такого перерыва - не более двух часов. В ст. 108 ТК положение о продолжительности этого перерыва дополнено положением о минимальной его продолжительности – не менее 30 минут. В целях защиты работников от незаконных действий работодателя установление минимальных и максимальных границ перерыва в Кодексе представляется необходимым. Конкретная его продолжительность в указанных пределах устанавливается в правилах внутреннего трудового распорядка. В этом решении видится восстановление преюльственных положений, от которых законодатель необоснованно отказался. И. Я. Киселев отмечал, что «некоторые защитные нормы Кодекса 1918 года, отвечавшие интересам работников, были отменены или ухудшены в

последующем законодательстве (например, установление минимальной продолжительности обеденного перерыва ...)»<sup>415</sup>.

Полагаем, что восстановлены должны быть и другие ценные преемственные положения, необходимые для регламентации современных отношений при применении наёмного труда. В результате последней кодификации утрачено преемственное правило, предусмотренное Кодексами 1918, 1922, 1971 годов, о том, что перерыв для отдыха и питания должен предоставляться, как правило, через четыре часа после начала работы. Некоторые ученые считают целесообразным вернуться к этому положению. Так, по мнению Г. В. Хныкина, часть норм прежнего КЗоТ, имеющих выраженный защитный характер, не нашла закрепления в новом ТК. Поэтому в правилах внутреннего трудового распорядка целесообразно предусмотреть, что перерыв для отдыха и питания предоставляется через четыре часа после начала работы<sup>416</sup>.

В обоснование своего суждения Г. В. Хныкин приводит следующее: «основным локальным нормативным актом, регулиующим продолжительность рабочего и свободного от работы времени в соответствии со спецификой организации, по-прежнему являются правила внутреннего трудового распорядка, основным назначением и содержанием которых, согласно ст. 189 ТК, в частности, является регламентирование режима работы и времени отдыха»<sup>417</sup>. Но если это положение не закреплено в локальном нормативном акте, то оно не является обязательным для работников и работодателя. Как отмечалось, норма о том, что продолжительность перерыва устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (ст.100 Кодекса 1922 г), воспринята КЗоТом 1971г. (ч. 4 ст. 57) и ТК, причём в ТК это положение получило развитие: «или по соглашению между работником и работодателем» (ч.2 ст. 108).

---

<sup>415</sup> Киселев И. Я. Трудовое право России: историко-правовое исследование. С. 139–140.

<sup>416</sup> Хныкин Г. В. Локальные нормативные акты трудового права. С. 220.

<sup>417</sup> Там же. С. 216.

На наш взгляд, общее преемственное правило о том, что перерыв предоставляется не позднее, чем через четыре часа после начала работы, необходимо снова включить в ТК. Полагаем, что это обусловлено социальными и экономическими причинами, поскольку установить одинаковое время начала и окончания перерыва, его продолжительности на каждом предприятии не всегда возможно. Это общее положение, если его закрепить в ТК возможно найдёт своё развитие на локальном или индивидуально- договорном уровне. Ведь в соответствии со ст. 108 ТК время предоставления перерыва, его конкретная продолжительность устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или индивидуально по соглашению между работником и работодателем.

Во всех кодексах, действовавших в России с 1918 года по настоящее время, содержалась и содержится норма о продолжительности еженедельного непрерывного отдыха: не менее 42 часов (ст. 103 КЗоТ 1918 г., ст. 109 КЗоТ 1922 г., ст. 59 КЗоТ 1971 г., ст. 110 ТК РФ). О продолжительности ежедневного отдыха, напротив, в Кодексах не упоминалось. В частности, Г. В. Хныкин по этому поводу пишет, что в ст. 107 ТК установлен междуменный (ежедневный) отдых, но не названа минимальная продолжительность ежедневного отдыха), он предлагает восполнить этот пробел в правилах внутреннего трудового распорядка<sup>418</sup>. Представляется, что это положение целесообразно закрепить не в локальном, а в централизованном порядке. Необходимо дополнить ТК самостоятельной статьёй, предусматривающей продолжительность ежедневного отдыха. Полагаем, есть смысл в тексте этой статьи закрепить правило, ранее известное трудовому законодательству. Оно содержалось в п. 11 Постановления СНК СССР от 24 сентября 1929 г. «О рабочем времени и времени отдыха в предприятиях и учреждениях, переходящих на непрерывную производственную неделю»: продолжительность ежедневного отдыха (между сме-

---

<sup>418</sup> См.: Хныкин Г. В. Указ. соч. С. 220 -221.

нами и т.п.) работников должна быть, вместе со временем обеденного перерыва, не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день (смену)<sup>419</sup>. Следовательно, целесообразно вернуться к прежнему положению, не находившему пока нормативного закрепления в кодификационном акте, но воспринятому практикой. Так, Л. Чиканова отмечает, что по сложившейся практике режим работы устанавливается так, чтобы минимальная продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха вместе с временем обеденного перерыва была не менее двойной продолжительности рабочего времени в предшествующий рабочий день (смену)<sup>420</sup>. Думается, эти прежнее правила непременно следует включить в ТК.

Существенное практическое значение имеют и многие другие прежнее положения. Помимо предусмотренных кодексами перерывов общего характера, могут быть и иные перерывы (например, перерывы в течение рабочего времени в зависимости от условий труда). Специальные перерывы предусмотрены в ряде нормативных правовых актов, их продолжительность различна – от 10 до 20 минут и др. Так, в Кодексе 1918 г. в примечании к ст. 89 были предусмотрены перерывы для работниц, кормящих ребенка грудью. Эти дополнительные перерывы, должны были предоставляться через каждые 3 часа не менее чем на ½ часа. В ст. 134 КЗоТ 1922 г. содержалось аналогичное правило (раздел «Труд женщин и несовершеннолетних»). Эти нормы в последующих кодексах получили дальнейшее развитие. С 1922 г. в Кодексе был выделен специальный раздел XIII «Труд женщин и несовершеннолетних»; в Кодексе 1971 г. последовало дальнейшее подразделение на две главы: XI «Труд женщин», XII «Труд молодежи». В действующем Кодексе эти нормы получили развитие в главах 41 и 42. Это свидетельствует о все более проявляющейся дифференциации в части 4 Трудового кодекса РФ.

---

<sup>419</sup> Свод законов СССР. 1929. № 63.

<sup>420</sup> Например: Чиканова Л. Время отдыха // Хозяйство и право. 2002. № 7. С. 17.

Сохраняются и многие *преемственные положения в нормах об отпусках*. Во всех действующих в России кодексах предусматривалось время для отпуска. Продолжительность отпуска по Кодексу 1918 г. определялась дифференцированно в зависимости от непрерывно проработанного времени (ст. 106, 107): всем трудящимся, проработавшим непрерывно не менее 6 месяцев, должен быть предоставлен двухнедельный отпуск; всем трудящимся, проработавшим непрерывно не менее одного года – должен быть предоставлен месячный отпуск (т. е. право на отпуск возникало после определенного времени работы). В Кодексе 1922 г. (ст. 114) указывалось: всем лицам, работающим по найму, проработавшим непрерывно не менее пяти с половиной месяцев, предоставляется один раз в году очередной отпуск продолжительностью не менее двух недель. Для лиц, не достигших 18 лет - не менее одного месяца.

По Кодексу 1918 г. право на отпуск было связано с непрерывной работой на предприятии, причем указывалось, что право на отпуск возникает «независимо от того, производилась ли работа в одном и том же или в различных предприятиях...» (ст. 106, 107). Регулирование отношений, связанных с предоставлением и использованием отпусков работников, осуществлялось по Кодексам (1918г., 1922г.) достаточно подробно. Основные положения на этот счет содержались в статьях: 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, КЗоТ 1918 г., в статьях: 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120 КЗоТ 1922 г. Они были развиты и детализированы в последующих кодификационных и иных нормативных правовых актах.

В Трудовом кодексе, как и во всех прежних кодексах, не содержится определение понятия отпуска. В правовой литературе высказано предложение о необходимости его ввести и установить классификацию видов отпусков<sup>421</sup>. На наш взгляд, это излишне, поскольку определение, предлагаемое авторами, не-

---

<sup>421</sup> См.: Желтов О. Б., Сошникова. Т. А. Трудовое право России. Практикум: учебное пособие. М.: Эксмо, 2007. С. 123–124.

существенно отличается от общего определения времени отдыха, закреплённого в статье 106 ТК, а виды отпусков в отдельной статье кодекса закреплять вряд ли целесообразно, так как некоторые из них уже названы (например, ст. 116, 117, 118, 119 ТК).

Как указывалось ранее, в КЗоТ 1918 года было закреплено правило, согласно которому проработавшим непрерывно не менее 6 месяцев должен быть предоставлен отпуск продолжительностью две недели, а не менее 1 года – месяц (ст. 106 и 107). Следовательно, предусматривалась дифференциация продолжительности отпуска в зависимости от времени непрерывной работы. И. Я. Киселев обращает внимание на то, что «положение о месячном отпуске не было реализовано, в 1919 году НКТ установил единый для всех отпуск продолжительностью в две недели<sup>422</sup>. В Кодексе 1922 г. (ст. 114) проведена унификация: отпуск устанавливается для всех работников продолжительностью в 14 дней. В Кодексе 1971 г. (ст. 66) сохраняются преемственные положения - работникам предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью не менее 15 рабочих дней (ст. 67) с сохранением места работы и среднего заработка. В этом проявляется единство в регламентации продолжительности времени основного отпуска. Затем происходит увеличение отпуска до 24 рабочих дней (ст. 67 КЗоТ ред. 1998г.), а несовершеннолетним – 1 месяц. В Трудовом кодексе устанавливается точное время продолжительности отпуска – 28 календарных дней. Увеличение времени отдыха свидетельствует о повышении защитных качеств норм, так как продолжительность рабочего времени уменьшается, а времени отдыха увеличивается. Преемственность в основных положениях здесь сохраняется, производятся некоторые изменения, которые были вызваны практикой применения норм об отпусках. Например, в ТК уточняется, что продолжительность его исчисляется не в рабочих, а в календарных днях.

---

<sup>422</sup> Киселев И. Я. Трудовое право России: историко-правовое исследование. С. 132.

В Кодексах 1918 г. (ст. 108), 1922 г. (ст. 117), 1971 г. (ст. 73) содержались правила об очередности предоставления отпусков, а также положение о том, что использовать отпуск можно в течение всего года, но использование отпуска не должно нарушать нормального хода работ на предприятиях. В Кодексе 1918 г. было определено: время, порядок и очередность использования отпусков должны быть установлены по соглашению между органами управления предприятием, учреждением или хозяйством и органами самоуправления трудящихся (фабрично- заводскими...комитетами) (ст. 109). По Кодексу 1922 г. подобные правила должны быть установлены расценочно- конфликтной комиссией, а при отсутствии таковой по соглашению между администрацией предприятия, учреждения или хозяйства и представителями рабочих (ст. 118). В основном эти преемственные положения перенесены в КЗоТ 1971г. (ст.73,74), а затем в ТК (ст.123, 124) с необходимыми уточнениями.

Не все нормы, включённые в первый кодекс, были востребованы законодателем. Например, только в КЗоТ 1918 г. (ст. 110) существовала норма, предусматривающая, что «производство платной работы во время отпуска воспрещается». Отказ законодателя от этого положения представляется обоснованным, так как во время отпуска работник вправе распоряжаться своим временем по своему усмотрению. Но на практике неоднократно вставал вопрос о запрете (или разрешении) работы во время отпуска.

Наряду с основными ежегодными оплачиваемыми отпусками в трудовом законодательстве предусмотрены и дополнительные отпуска. Нормы о дополнительных отпусках преемственны. Они впервые были установлены в КЗоТ 1922 г. для лиц, работающих на особо вредных предприятиях. В соответствии со ст. 115 этого Кодекса отпуска предоставлялись на срок не менее 12 дней. Соответствующие нормы сохранены до настоящего времени с некоторой детализацией. В ст. 68 КЗоТ 1971 г. были перечислены виды ежегодных дополнительных отпусков. В частности, они предусматривались для ра-

ботников, занятых на работах с вредными условиями труда, работников с ненормированным рабочим днём, работников, работающих в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях и в других случаях. Причём в этой статье предусматривалась возможность установления дополнительных отпусков в коллективных договорах или иных локальных нормативных актах. Основные преемственные положения о таких отпусках ныне перенесены в ТК (ст. 116, 117, 118, 119 ТК).

В трудовом праве ныне действуют сохранённые законодателем защитные нормы, ценность которых не уменьшается со временем. К их числу относится положение, впервые включённое в КЗоТ 1922 г.: «отпуска, прерванные трудящимся в установленном порядке по болезни или материнству, в счет очередных и дополнительных отпусков не входят...» (ст. 119). Оно положило начало правилу, согласно которому в счёт ежегодных отпусков не включаются время болезни (надлежаще оформленное) и время отпуска по беременности и родам. Это преемственное положение нашло последовательное закрепление в ст. 70 КЗоТ 1971г. и с необходимыми дополнениями - в ст. 124 ТК.

Преемственны и другие важнейшие положения, введенные впервые в КЗоТ 1922 г., и существующие до настоящего времени. Среди них: воспрещается непредоставление, а равно замена денежной компенсацией, дополнительных отпусков (ст. 116), а также очередных отпусков несовершеннолетним, за исключением специально предусмотренных случаев. Эти положения перенесены в последующие Кодексы (ст. 74,75 КЗоТ 1971г., ст.124,126 ТК). Некоторые положения уточнены, например, ныне компенсация ежегодного оплачиваемого отпуска допустима, но в определённой части, превышающей 28 календарных дней (ч.1 ст.126 ТК). Преемственна норма о соединении отпусков: если очередной отпуск не был использован в данном году не по вине трудящегося, и трудящийся не получил за него компенсацию, то в следующем

году он должен быть продлен на неиспользованный срок. При этом соединение отпуска более чем за два года не допускалось (ст. 120 КЗоТ 1922 г.). КЗоТом 1971 г. эти положения были восприняты с некоторыми изменениями. Но общие правила о ежегодном использовании отпуска в целом сохранялись (ст. 74 КЗоТ 1971г.), с некоторыми уточнениями они внесены в ст. 124 ТК.

Обновление ряда норм произошло в ходе третьей кодификации. Так, в КЗоТ 1971 г. были введены некоторые новые правила. Например, в ст. 76 предусматривался отпуск без сохранения заработной платы. Близкие по содержанию нормы ныне включены в ТК ( ст.128).

В отличие от первых КЗоТов 1918 и 1922 г., в КЗоТе 1971 предусмотрена зависимость предоставления отпуска от стажа работы. В КЗоТе 1918 г. говорилось, что всем трудящимся, проработавшим непрерывно не менее 6 месяцев должен быть предоставлен отпуск (ст.106), а в последующем Кодексе – проработавшим непрерывно не менее пяти с половиной месяцев. То есть, в общем виде право на отпуск было связано с непрерывностью работы. В ст. 72 Кодекса 1971 г указывалось какое конкретно время включается в стаж работы, дающий право на отпуск (фактически проработанное время, время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы, и заработная плата и др.). В ТК эти положения восприняты, с включением новых норм. В частности, в ст.121 ТК после перечисления времени, подлежащего включению в стаж, дающий право на отпуск, указано время, которое не включается в него. По КЗоТ 1971 г. был установлен порядок предоставления отпусков: отпуск за первый год непрерывной работы на данном предприятии предоставляется... по истечении 11 месяцев, отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время (ст.71). По ТК право на отпуск возникает ежегодно в зависимости от стажа работы (ст. 121), а право на использование отпуска за первый год работы возникает по истечении 6 месяцев непрерывной работы у данного работодателя (ст. 122 ТК). То есть ныне в

Кодексе различается время, необходимое для возникновения права на ежегодный оплачиваемый отпуск, и время, необходимое для возникновения права на его использование. Хотя, уже в первых Кодексах используется формулировка – «пользование отпусками» (ст. 108 КЗоТ 1918г., ст. 117 КЗоТ 1922г.). В этой части видится существенное обновление норм, связанное с разграничением понятий «право на ежегодный оплачиваемый отпуск» (ст.121) и «право на использование отпуска» (ст. 122 ТК)<sup>423</sup>, происходящее на основе преемственных норм. Здесь усматривается возвратная преемственность в определении и использовании права на отпуск, а так же последовательная преемственность в сохранении многих важных положений, например в использовании права на отпуск за второй и последующие годы работы.

*Преемственность выявлена и в нормах, предусматривающих отдых в праздничные дни*, они известны с КЗоТ 1918 г.. В нём была закреплена общая норма: «работа не производится в особо установленные праздничные дни» (ст.104). Непосредственно к этой статье было дано примечание: «Правила о праздничных днях и днях еженедельного отдыха при сем прилагаются». Среди них были названы: 1 января – Новый год; 22 января – день 9 января 1905 г.; 12 марта – день низвержения самодержавия; 18 марта – день Парижской Коммуны; 1 мая – день Интернационала; 7 ноября – День Пролетарской Революции. Из них впоследствии к нерабочим праздничным были отнесены: 1 января, 1 мая, 7 ноября, а в ТК – 1 января и 1 мая (ст.112 ТК). В Кодексе 1918 г. предусматривалось право местных советов профсоюзов с согласия Народного Комиссариата Труда устанавливать, помимо вышеуказанных, особые дни отдыха, но не свыше 10 в году, согласуя эти дни отдыха с обычными для большинства населения данной местности праздниками при условии, чтобы такие дни

---

<sup>423</sup> Полагаем, что в современном Кодексе всё же проводится разграничение этих понятий. В литературе имеются противоположные мнения на этот счёт. Например, Н.А. Цуркан считает, что в российском законодательстве понятия «право на отпуск» и «право на его использование» не разделены. См.: Цуркан Н. А. Ежегодные оплачиваемые отпуска по российскому и зарубежному законодательству (сравнительный анализ): автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2011. С 21.

отдыха не оплачивались (п.8 приложения к ст.104). Приведённое положение, по сути, было воспроизведено в Кодексе 1922 г.: отделы труда по согласованию с губернскими советами профсоюзов могли устанавливать особые дни отдыха (не свыше 10 в год) в соответствии с местными национально-бытовыми условиями, составом населения и т.п. (ст.112). В последующих кодексах эти нормы не сохранились. Это положение в современных условиях расширения коллективно-договорного регулирования могло бы быть воспринято законодателем, поскольку в современном ТК положения по поводу установления дополнительных праздничных дней не содержатся. Современная правотворческая практика свидетельствует о насущной потребности учёта местных (национальных, религиозных и иных) особенностей при включении норм, регламентирующих трудовые отношения, в нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации. На практике не всегда представляется возможным решить этот вопрос однозначно<sup>424</sup>. Например, И. О. Снигирёвой обращено внимание на спорный вопрос о законности введения нерабочих праздничных дней, основанных на других верованиях, помимо христианской<sup>425</sup>. Восприятие Кодексом преемственных норм позволило бы разрешить спорные вопросы, возникающие ныне в судебной практике.

В КЗоТ 1922 г. впервые перечень праздничных дней был внесен в ст. 111, а не в примечание, как это было раньше. В последующих Кодексах преемственность в целом сохраняется, об этом свидетельствует приведение перечня праздничных дней в ст. 65 КЗоТ 1971г. и ст. 112 ТК. Обновление рассматриваемых норм проявляется в том, что введены новые нерабочие праздничные дни, изменены некоторые правила их применения. Изменения в части

---

<sup>424</sup>В частности, неоднозначно в судебной практике решается вопрос об установлении дополнительных праздничных дней в субъектах Российской Федерации. См.: Определение Судебной коллегии по административным делам Верховного Суда Российской Федерации от 31 августа 2011 г. № 49-11-57., Постановление Президиума Верховного суда Российской Федерации от 21 декабря 2011 по делу № 20-ПВ11.

<sup>425</sup> И. О. Снигирёва, комментируя судебную практику по рассматриваемому вопросу, отмечает: ТК не предусматривает возможности устанавливать иные нерабочие праздничные дни помимо тех, которые уже им предусмотрены, но и не запрещает этого. См.: Снигирёва И.О. Трудовой кодекс Российской Федерации и наука трудового права// Трудовое право в России и за рубежом. 2012. №2. С. 6.

правил их применения внесены были в КЗоТ 1971 г., например, при совпадении выходного и праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день (ч.2 ст. 65), затем они были сохранены и существенно дополнены (ст. 112 ТК).

В настоящее время основные преимущества положения в нормах о времени отдыха сохранены законодателем и перенесены в Трудовой кодекс, изменения в них осуществляются с учётом современных социально-экономических условий.

### **4.3. Преемственность в нормах о нормировании и оплате труда**

Первоначально в КЗоТ 1918 г. был выделен раздел VI «О вознаграждении за труд». Положения о нормировании труда были включены в VIII раздел «Об обеспечении производительности труда». В КЗоТе 1922 г. содержались два раздела: VII «О нормах выработки» и VIII «Вознаграждение за труд». Более последовательным представляется расположение правовых предписаний о нормировании и оплате труда именно в Кодексе 1922 г., в котором сначала располагались нормы, позволяющие определить меру труда, а затем - нормы, устанавливающие его оплату. В КЗоТ 1971 г. они переставлены местами сначала - глава VI «Заработная плата», а затем - глава VII «Нормы труда и сдельные расценки». В ТК глава о заработной плате предшествует главе о нормировании труда, они объединены в один раздел. Причём правила определения расценок в ТК отсутствуют. Преемственность в расположении этих глав кодекса сохраняется. Думается, что следует вернуться к расположению глав в ранее существовавшем порядке Кодекса 1922 г. В связи с чем, современный раздел VI ТК целесообразно именовать: «Нормирование и оплата труда», соответственно расположить сначала главу «Нормирование труда», а затем главу «Заработная плата».

Кодексы 1918 и 1922 г. содержали небольшое количество статей по нормированию труда (несколько статей с примечаниями). В основном эти нормы не были восприняты законодателем и не приводятся ни в Кодексе 1971 г., ни в Трудовом кодексе. В целом преемственность этих норм утрачивается, но есть такие преемственные положения, которые находят воплощение во всех Кодексах. Преемственным является положение о том, какие условия труда считаются нормальными для работы. Оно было закреплено в КЗоТ 1918 г., воспроизведено законодателем в последующих кодексах и является действенным с того по настоящее время. Сначала оно содержалось в примечании к статьям (114 КЗоТ 1918 г. и 57 КЗоТ 1922 г.), затем включено в отдельные статьи (ст. 108 КЗоТ 1971 г. и в ст. 163 ТК)<sup>426</sup>.

В примечании к ст. 114 КЗоТ 1918г. говорилось, что нормальными условиями признаются: а) исправное состояние машин, станков и приспособлений; б) своевременная подача материалов и инструментов, необходимых для выполнения работы; в) надлежащее качество материалов и инструментов; г) надлежащее гигиеническое и санитарное оборудование помещения, где производится работа (должное освещение, отопление и т.д.). Это примечание полностью было перенесено в КЗоТ 1922 г. ( примечание к ст. 57), а с некоторыми редакционными изменениями - в ст. 108 КЗоТ 1971 г. В этой статье первое положение приводится в преемственной формулировке, остальные в основе своей сохранены с обновлением отдельных фрагментов. В этой статье также говорилось об обязанности администрации обеспечивать нормальные условия работы. В ТК воспринято положение об обязанности работодателя обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки (ст. 163 ТК). К таким условиям, в соответствии со ст. 163, в частности, относятся: исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки

---

<sup>426</sup> Наименование статей остаётся неизменным с 1971 г. - «Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки».

и оборудования; своевременное обеспечение технической и иной, необходимой для работы документацией; надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику; условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства. Преемственная связь между приведенными положениями очевидна.

Основные преемственные положения о нормировании труда можно отметить, начиная с КЗоТ 1971 г., содержащего новые правила нормирования (ст. 102–109). В Трудовом кодексе содержится пять статей (159–163), в которых в основном восприняты положения КЗоТ 1971 г. В этих Кодексах преемственность проявляется в сохранении общих положений о нормах труда, об их пересмотре по мере совершенствования техники, технологии и т.п. (ст. 102 КЗоТ 1971 г., ст. 160 ТК).

Преемственны положения КЗоТ 1971 г., содержащиеся в его ст. 102: «нормы труда... устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда» и «подлежат замене...пересмотру...по мере...внедрения новой техники, технологии...». Ныне они закреплены в ст. 160 ТК. В ст. 162 ТК восприняты правила ст. 103 КЗоТ 1971 г. о введении, замене и пересмотре норм труда. Причём, необходимо заметить усиление защитной роли положений Кодекса. На основании ст. 103 КЗоТ предупреждение работников о введении новых норм и пересмотре действующих должно производиться не позднее чем за месяц, а в соответствии со ст. 162 ТК – не позднее чем за два месяца.

Можно констатировать, что многие из рассмотренных преемственных положений ныне составляют основу правового регулирования нормирования труда. Вместе с тем постоянно происходит и обновление положений о нормировании. К примеру, в Трудовом кодексе впервые содержатся общие положения о том, что работникам гарантируются: государственное содействие

системной организации нормирования труда; применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учётом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором (ст. 159).

Раздел VI Кодекса 1918 г. «О вознаграждении за труд» содержал 35 статей с примечаниями и для того времени был достаточно разработанным. Не все положения рассматриваемого раздела преемственны. Но, тем не менее, можно отметить некоторые из них, послужившие в дальнейшем базой для развития института заработной платы (оплаты труда). Одни преемственные нормы сохранены последовательно, другие в результате возврата к ним через определённый промежуток времени.

Примером последовательной преемственности является следующее положение: выдача вознаграждения не может предшествовать производству работы (ст. 70 КЗоТ 1918 г.). В последующих кодексах это положение воплощено в современных нормах, но в иной редакции. Тем самым, как отметил И. Я. Кисилев, «КЗоТ 1918 года закреплял принцип *postnumerando*»<sup>427</sup>, которого законодатель придерживается с того до настоящего времени. В отношении установления других выплат законодатель несколько отходит от этого общего правила в целях защищённости работника. Например, в ст. 69 КЗоТ 1922 г. было установлено, что оплата за отпуск производилась непосредственно перед уходом работника в отпуск. Это положение, по сути, действует и в настоящее время. Правда, здесь речь идёт не об оплате работы, а о сохранении заработной платы за время отпуска. Приведённое положение было включено в раздел об оплате, и связано с другими, содержащимися в Кодексе, в частности, о сохранении за работником места работы, её оплаты. О том, что «вознаграждение сохраняется за трудящимся во время пользования отпуском» было пре-

---

<sup>427</sup> Кисилев И. Я. Трудовое право России: историко-правовое исследование. С. 130.

дусмотрено в ст. 77 КЗоТ 1918 г., в близкой по смыслу формулировке – в ст. 69 КЗоТ 1922 г. В КЗоТе 1971 года это положение было сохранено в виде нормы о ежегодном оплачиваемом отпуске и закреплено в статьях о времени отдыха (ст. 66, 67). В ст. 96 того же Кодекса говорилось, что зарплата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за один день до начала отпуска. Эти положения восприняты ТК и также находят воплощение в ряде статей, предусматривающих правила о ежегодном оплачиваемом отпуске (например, ст. 114, 115, 124, 127.), в статьях, включающих нормы о его оплате: в ст. 136 ТК – об оплате отпуска не позднее, чем за три дня до его начала, в ст. 139 ТК – об исчислении среднего дневного заработка для оплаты отпуска.

Последовательная преемственность наблюдается в других нормах института оплаты труда. Во всех кодексах содержится преемственное положение о том, что «уплата вознаграждения должна производиться в рабочее время» (ст. 74 КЗоТ 1918 г.). Позже оно дополняется: «и в месте совершения работы» (ст. 67 КЗоТ 1922 г.). В ст. 97 КЗоТ 1971 г., именуемую: «место выплаты заработной платы» включено аналогичное положение. В современном виде эти правила помещены в ст. 136 ТК, предусматривающую порядок, место и сроки выплаты заработной платы.

Положение о сроках выплаты заработной платы последовательно сохраняется в кодификационных актах. Почти в неизменном виде в ст. 65 КЗоТ 1922 г. воспроизводятся нормы ст. 71 КЗоТ 1918 г.: «Если работа носит постоянный характер, то выдача вознаграждения должна производиться периодически, но не реже, чем каждые две недели. Вознаграждение за временную или случайную работу или в форме выполнения отдельной, определенной работы, если эти работы длятся менее двух недель, производится немедленно по окончании работы». В КЗоТ 1971 г. это положение воспринято в несколько иной редакции: «заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца» (ст. 96). В Трудовом кодексе предусмотрено аналогичное поло-

жение с дополнением: «в день, установленный правилами внутреннего распорядка, коллективным договором, трудовым договором» (ст. 136 ТК). Так в ст. 136 ТК оптимально сочетаются преемственные и новые элементы.

Последовательную преемственность можно усмотреть в нормах об оплате сверхурочных работ. В Кодексе 1918г. предусматривалось: размер вознаграждения за сверхурочные работы не может быть выше полуторного размера нормального вознаграждения (ст. 64). В ст. 60 КЗоТ 1922 г. эта норма была сформулирована иначе: «размер вознаграждения за работу в сверхурочное время ... не может быть ниже полуторного размера нормального вознаграждения за первые два часа и двойного – за последующие часы, а также за работу в дни отдыха или праздничные дни». То есть общее правило о повышенном размере оплаты сверхурочных работ сохранилось с уточнениями размера оплаты. В части размера оплаты сверхурочных работ эта норма была воспринята и закреплена в последующих кодексах: в КЗоТ 1971 г. (ст. 88), в ТК (ст.152), претерпев некоторые редакционные изменения. Необходимость этих преемственных норм, их действенность подтверждается в современных условиях <sup>428</sup>.

Последовательная преемственность проявляется и во многих других нормах оплаты труда. В одних нормах она прослеживается с 1918 года, в других с 1922г. Так, с 1922 г. по настоящее время в трудовом законодательстве содержатся нормы, предусматривающие оплату: времени простоя (ст. 68 КЗоТ 1922 г., ч. 1 ст. 94 КЗоТ 1971 г., ст. 157 ТК); брака (ст. 68<sup>1</sup> КЗоТ 1922 г., ст. 93 КЗоТ 1971 г., ст. 156 ТК); времени работы при освоении новых производств (продукции) (ст. 68<sup>2</sup> КЗоТ 1922 г., ч. 2 ст. 94 КЗоТ 1971 г., ст. 158 ТК); труда при невыполнении норм выработки (ст. 73, 74 КЗоТ 1922 г., ст. 92

---

<sup>428</sup> Конституционный Суд РФ указал, что положения ст. 152 ТК в системе действующего правового регулирования направлены на защиту интересов работника. См.: Определение об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Горкунова Александра Николаевича на нарушение его конституционных прав положением статьи 152 ТК РФ// Вестник Конституционного суда РФ. 2012. №3. С. 58-60.

КЗоТ 1971 г., ст. 155 ТК); труда при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (ст. 62 КЗоТ 1922 г., ст. 86 КЗоТ 1971 г., ст. 151 ТК); работы при переводе на нижеоплачиваемую работу (ст. 64 КЗоТ 1922 г., ст. 95 КЗоТ 1971 г., ст. 182 ТК) и др. Причём, в ТК положения об оплате труда при переводе содержатся в разделе «Гарантии и компенсации» в гл. 28.

В основном названные положения изменились незначительно. Норма: «полный брак... по вине работника оплате не подлежит» сохранена в кодексах (ст. 68<sup>1</sup> КЗоТ 1922 г., ч. 5 ст. 93 КЗоТ 1971 г., ст. 156 ТК) и является действенной. Но некоторые нормы перенесены механически. Например, очевидна необходимость в регламентации по оплате частично пригодной (непригодной) продукции, когда брак был допущен не по вине работника. Это отметил С. А. Иванов: КЗоТ 1922 г «на исходе НЭПа возложил ответственность на работника при явном отсутствии его вины, столь «светлая» идея дошла и до наших дней»<sup>429</sup>. Действительно, ст. 93 КЗоТ (1971 г.) содержала норму о том, что «брак не по вине рабочего и служащего, полный брак оплачивается в размере двух третей ставки повременщика соответствующего работника». Эта норма не была воспринята в ТК, в нём содержится иная норма: брак не по вине работника оплачивается наравне с годными изделиями (ст. 156 ТК), а частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции. Причём положение об оплате частичного брака по вине работника перенесено в ТК из ст. 93 КЗоТ.

В качестве примера проявления в нормах института оплаты труда возвратной преемственности целесообразно привести нормы о соотношении прожиточного минимума и зарплаты. Приведем важнейшее положение Кодекса 1918 г., согласно которого было установлено соотношение между за-

---

<sup>429</sup> См.: Иванов С. Российское трудовое право: история и современность. С. 38–39.

рабочей платой и прожиточным минимумом. Оно содержалось в статье 58 КЗоТ 1918 г.: «Размер определяемого тарифным положением вознаграждения, во всяком случае, не может быть ниже прожиточного минимума, устанавливаемого Народным Комиссариатом Труда для населения каждой местности РСФСР... и публикуемого в Собрании Указаний и Распоряжений Рабоче-Крестьянского Правительства».

Положения, содержащиеся в ст. 58 КЗоТ 1918 г., были восприняты КЗоТ 1922 года в несколько иной формулировке: размер вознаграждения не может быть ниже обязательного минимума оплаты, определяемого на каждый данный период надлежащими государственными органами для соответствующих категорий труда. Норма о соотношении заработной платы и прожиточного минимума в Кодексе 1922 г. не была сохранена. Не упомянуто о ней и в КЗоТе 1971 г., а указано только то, что месячная заработная плата... не может быть ниже установленного государством минимального размера (ст. 78). Только в современном Кодексе законодатель возвращается к положению о соотношении минимума заработной платы и прожиточного минимума (ч. 1 ст. 133 ТК). В этой статье установлено: «минимальный размер оплаты труда ... не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения» (ч. 1 ст. 133 ТК). Учёт величины прожиточного минимума в определении минимального размера оплаты труда важен в современных условиях, поскольку «минимальный размер оплаты труда – это вид государственной гарантии»<sup>430</sup>. И эта гарантия в оплате труда действует на всей территории государства, вне зависимости от условий труда, климатических условий и т. п. В ТК говорится о том, что «минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации Федеральным законом (ч. 1 ст. 133 ТК). Эти нормы нахо-

---

<sup>430</sup> Яковлев Р. О регулировании заработной платы в Российской Федерации // Человек и труд. 2007. № 12. С. 70.

дятся в динамике, хотя в централизованном порядке урегулировать в полной мере вопросы оплаты труда не всегда возможно.

По вопросам установления минимальной заработной платы, её индексации, определения прожиточного минимума в её составе можно использовать международный и зарубежный опыт<sup>431</sup>. Как отмечается в литературе, в России при определении минимального размера оплаты труда многие параметры, определяемые в международно-правовых актах, вообще не учитываются. Прожиточный минимум не соответствует в необходимой мере минимальному размеру оплаты труда<sup>432</sup>. При восприятии зарубежного опыта регламентации подобных отношений следует заметить, что аналогичная зарубежная практика не всегда применима. Например, в КЗоТ (ред. 1998 г.) была включена статья «Индексация оплаты труда». Ныне в ст. 134 ТК «Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы» содержатся положения об индексации заработной платы. Редакция статьи, подвергалась корректировке в 2006 г. но, сущность её не изменилась: «Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги»<sup>433</sup>. В отечественной практике определения состава

---

<sup>431</sup> Например, рассматривая международные положения, касающиеся минимальной заработной платы, И.Я. Кисилёв обращается к правилам не ратифицированной РФ Конвенции МОТ № 131 об установлении минимальной заработной платы и указывает на то, что при определении минимальной заработной платы предлагается учитывать многие параметры. В частности, необходимо учитывать потребности трудящихся и их семей, общий уровень зарплаты в стране, стоимость жизни, социальные пособия и сравнительный уровень жизни других социальных групп. В практике зарубежных государств размер государственного минимума заработной платы определяется по-разному. См.: Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право. С. 182, 185.

<sup>432</sup> Если ориентироваться на подход СЕ, как отмечает Н.Л. Лютов, российский МРОТ должен быть в три раза больше нынешнего, т.е. не менее 16014 рублей (60% средней заработной платы). См.: Лютов Н.Л. Эффективность норм международного трудового права: монография. М.: Проспект, 2014. С.217.

<sup>433</sup> В настоящий момент не представляется возможным дать однозначную оценку введённой более пятнадцати лет назад норме. Этот вопрос не остался без внимания в правовой литературе. При исследовании вопроса об индексации заработной платы И. Я. Кисилёв отмечал, что индексация заработной платы существует в немногих странах и главным образом в коллективных договорах, а во Франции и в ФРГ она запрещена законом. Ограниченное распространение индексации заработной платы объясняется тем, что она является сильнейшим инфляционным фактором, ведущим к резкому росту производственных издержек, к гиперинфляции. См.: Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право. С. 186.

заработной платы, как представляется, инфляция учитывается не полностью.

Вопросы оплаты труда в современной России являются самыми сложными<sup>434</sup>, но только правовыми средствами они не могут быть решены. В трудовом праве должны найти закрепление параметры заработной платы, соответствующие современным экономическим условиям. Для установления адекватных норм об оплате труда необходимо в первую очередь обратиться к собственному опыту регулирования подобных отношений. Например, в самом общем виде в КЗоТ 1918 г. можно усмотреть установление элементов, учитываемых при определении оплаты труда работника: «при определении размера вознаграждения для каждой группы и категории принимаются во внимание: тяжесть труда, опасность условий, в которых труд производится, сложность и точность производимой работы и степень ее самостоятельности и ответственности за ее выполнение, требуемая для ее выполнения степень обученности и опытности» (ст. 59 КЗоТ). В Кодексе 1922 г. подобных норм не приводилось. В КЗоТе 1971 г. предусматривалась общая норма, устанавливающая оплату по труду: оплата труда работника зависит от его личного трудового вклада и качества труда и максимальным размером не ограничивается (ст.77). Это положение с необходимыми коррективами воспринято ТК и приведено в ст. 132, но элементы зарплаты в отдельной статье Кодекса не определены. В ст. 129 ТК содержатся основные понятия и определения: заработная плата, тарифная ставка, оклад, базовый оклад. В соответствии с ч.1 ст.129 ТК заработная плата (оплата труда работника) представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты. Н. Г. Гладков, исходя из этого, отмечает: «структура заработной пла-

---

<sup>434</sup> «Уровень оплаты труда в стране чрезвычайно низок. Собственно, за счёт фактического замораживания заработной платы и задержек её выплаты решаются другие экономические проблемы». См. Нуртдинова, А. Ф. Роль государства в механизме социального партнёрства // Журнал российского права. 2000. № 2. С.20.

ты состоит из трех частей: вознаграждение за труд, компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты»<sup>435</sup>. По мнению А. Ф. Нуртдиновой, выплаты стимулирующего характера указаны в качестве самостоятельного элемента заработной платы, не включающегося в вознаграждение за труд<sup>436</sup>. Представляется, что в настоящее время необходимо более точно определить состав заработной платы. По сути, и в других статьях ТК, например, в ст. 135 того же Кодекса говорится о системах оплаты труда, включающих размеры тарифных ставок, окладов, доплат, надбавок, но основные элементы оплаты труда (её составные части) не указаны. При этом, в ст. 136 ТК указывается, что работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы. Полагаем, в условиях рынка разумно было бы в ТК определить основные элементы зарплаты, место прожиточного минимума среди них и другие основные положения оплаты труда.

Возвратная преювенция обнаруживается при анализе других норм об оплате труда. Следует выделить положение, существовавшее в ст. 72 КЗоТ 1918 г., воспринятое КЗоТ 1922 г. о том, что «уплата вознаграждения производится деньгами или натурой». В ст. 66 КЗоТ 1922 г. была указана денежная форма вознаграждения, а натуральная форма могла быть предусмотрена только если это оговорено в трудовом или в коллективном договоре. По этому поводу И. Я. Киселев отмечал, что «Кодекс 1922 г., как и прежний Кодекс, допускает выплату заработной платы как деньгами, так и натурой... но устанавливает дополнительные ограничения выплатам в натуре» («поскольку это оговорено в трудовом или коллективном договоре»)<sup>437</sup>.

Натуральная форма оплаты труда не предусматривалась в Кодексе 1971 г. Трудовой кодекс возвращается к основной идее первых кодексов, существенно корректируя преювенционные нормы. В ст. 131 ТК предусмотрена де-

<sup>435</sup> Гладков Н. Невключение компенсационных выплат в МРОТ // Солидарность. 2007. № 42. С. 3.

<sup>436</sup> См.: Нуртдинова, А. Ф. Правовое регулирование оплаты труда // Хозяйство и право. 2006. № 10. С. 8.

<sup>437</sup> Киселев И. Я. Указ. соч. С. 159.

нежная форма оплаты труда. В соответствии с коллективным договором и трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы. В ней установлено, что не допускается выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот. Совершенствование одних норм, отказ от других, обусловлены необходимостью приведения норм института в соответствие изменившимся социально-экономическим условиям, потребностям практики.

Есть и такие нормы, необходимость существования которых обусловлена повышением защиты работников от необоснованных действий работодателя. Невыплата заработной платы, нарушение порядка, сроков её выплаты имеет место в современной правоприменительной практике. Необходимо заметить, что вопрос о соблюдении нормы о периодичности выплаты заработной платы является актуальным не только в современных условиях, он поднимался и в начале века. Так, И. Я. Киселев приводит мнение К. М. Варшавского о том, что ст. 65 КЗоТ 1922 г. носила декларативный характер и ни в коей мере не обеспечивала интересы работников в условиях, когда несвоевременная выплата заработной платы получила широкое распространение<sup>438</sup>. Ныне в ТК введена норма о порядке, месте и сроках выплаты заработной платы и установлена ответственность работодателя за несоблюдение этих норм.

---

<sup>438</sup> См.: Киселев И. Я. Трудовое право России: историко-правовое исследование: учебное пособие. С. 159.

Законодатель не может не учитывать предшествующий отечественный опыт регулирования оплаты труда, при этом необходимо избегать механическое заимствование. Рассматривая правовые проблемы оплаты труда, В. Г. Сойфер и О. Б. Желтов отмечают, что «законодатель механически перенес структуру зарплаты, режим учета, порядок денежных выплат и компенсаций, характерных для организаций с государственной собственностью, функционировавших в условиях планового хозяйства, в недра рыночной, частной экономики, игнорируя изменившуюся социально-экономическую природу трудовых отношений»<sup>439</sup>. Вряд ли можно полностью согласиться с этой точкой зрения. Существовавшие в ранее действовавших кодексах нормы об оплате труда, имеющие ключевое значение, вполне обоснованы. Они восприняты законодателем, дополнены и скорректированы в соответствии с современным уровнем развития отношений. Ныне в связи с изменениями в экономике включены многие нормы (об оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений, оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров и др.). Обновление норм неизбежно. Целесообразно его осуществлять на основе оптимальных преемственных норм.

Исключение из кодексов устаревших норм необходимо, но и оно должно иметь всестороннее обоснование. При этом недопустим «механический» отказ от норм. Так, в ряде статей Кодекса 1918 г. (ст. 62, 63), Кодекса 1922 г. (ст. 60, 70, 71, 72, 73) говорилось о сдельной и повременной системах оплаты труда. В КЗоТ 1971 г. содержалась ст. 83 «Системы оплаты труда», то есть преемственная идея о системах оплаты труда была воспринята. В ч.1 этой статьи указывалось, что труд работников оплачивается повременно, сдельно или по иным системам оплаты труда. Следовательно, предусмотрены

---

<sup>439</sup> См.: Сойфер В. Г., Желтов О. Б. Правовые проблемы оплаты труда: теория и практика. // Трудовое право. 2007. № 7. С. 78.

основные системы оплаты труда: сдельная и повременная. В соответствии с ч. 2 ст. 83 КЗоТ на их основе применялись сдельно-премиальная и повременно-премиальная системы оплаты труда. Трудовой кодекс не содержит аналогичной статьи. Отказ от статьи, содержащей преемственную основу, на наш взгляд, лишён социально-экономического обоснования, и вряд ли оправдан с правовой точки зрения. Поскольку в настоящее время на практике применяются приведённые и иные системы оплаты труда. Их назначение в различных сочетаниях позволяет работодателю стимулировать наиболее эффективное использование времени работы, стимулировать более высокое качество работы. Полагаем, в современных социально-экономических условиях необходимо вернуться к оптимальным преемственным положениям. Следовательно, перед ст. 131 «Формы оплаты труда» необходимо поместить статью «Системы оплаты труда», включив в нее основные положения, содержащиеся в ст. 83 КЗоТ 1971 г.

Представляется, что нормы института оплаты труда должны иметь универсальный характер (как и нормы других институтов), а потому они должны устанавливать лишь основные положения. В Трудовом кодексе следует назвать: системы оплаты труда (сдельная, повременная и др.); формы оплаты труда; элементы оплаты труда. При установлении общих правил оплаты труда необходимо сориентировать работодателя на их развитие и дополнение в коллективных договорах, иных локальных актах. Г. В. Хныкин обращает внимание на то, что расширение сферы локального регулирования заработной платы привело к тому, что значительная часть централизованных правовых установлений оплаты труда не может быть применена без их конкретизации в локальных нормах<sup>440</sup>. Следовательно, в общих нормах следует предусмотреть возможность установления дополнительных норм в договорном порядке. Закрепляя общие нормы об оплате труда в Ко-

---

<sup>440</sup> Хныкин Г.В. Локальные нормативные акты трудового права. С.255.

дексе, целесообразно сохранять основные преемственные нормы, корректируя необходимые из них, исключая устаревшие, не соответствующие современному уровню развития.

#### **4.4. Преемственность в нормах о гарантиях и компенсациях**

Исследование преемственности в нормах о гарантиях и компенсациях следует начать с анализа норм, содержащихся в КЗоТе 1922 г. Несмотря на то, что в Кодекс 1918 г. не был включён раздел, предусматривающий регламентацию гарантий и компенсаций, отдельные нормы гарантийного характера в нём присутствовали. Например, согласие соответствующей профессиональной организации предусматривалось при увольнении по п. г. ст. 46 КЗоТ 1918 г. в случае явной непригодности к работе. Впервые специальный раздел - IX «Гарантии и компенсации» был включен в Кодекс 1922 г.

Последовательная преемственность видна в сохранении названия главы и содержания отдельных включённых в неё норм. Раздел (глава) IX КЗоТ 1922 г. назывался «Гарантии и компенсации», это наименование перенесено в КЗоТ 1971 г. (гл. VIII ) и в сохранено в современном ТК (раздел VII). Так, постепенно формируются и сохраняются преемственные структурные связи. Вряд ли здесь стоит задаваться вопросом: почему законодатель объединил в одном разделе регулирование гарантий и компенсаций<sup>441</sup>? Ответ в данном случае может быть простой: в силу необходимости выделения этой относительно обособленной группы норм, формирующихся под влиянием преемственности, объективно действующей в трудовом праве. В этом видится позитивное влияние преемственности.

Нормы о гарантиях и компенсациях в КЗоТе 1922 г. были достаточно разработанными. Правда, часть из них была посвящена другим вопросам

---

<sup>441</sup> В частности, А. Я. Петров высказал суждение о том, что «трудно найти научное объяснение объединению в Трудовом кодексе гарантий и компенсаций в один раздел». Петров А. Я. Гарантии и компенсации: аспекты трудового права // Трудовое право. 2007. № 4. С. 61.

(процессуального характера)<sup>442</sup>, хотя в Кодексе был отдельный раздел – XVI «О разрешении трудовых конфликтов и рассмотрении дел о нарушениях законов о труде». Изначально в Кодексе содержались нормы, предусматривающие предоставление работникам гарантий и компенсаций, выходных пособий. Раздел IX «Гарантии и компенсации» Кодекса 1922 г. был довольно объемным. В него были включены нормы: о сохранении заработка во время осуществления избирательного права (ст. 77); в случае избрания на выборные должности (ст. 77<sup>1</sup>); в случае участия в суде в качестве свидетеля, эксперта или заседателей (ст. 78); работникам, участвующим в качестве представителей на съездах, конференциях и собраниях уполномоченных, созываемых органами государственными, профессиональными и единой потребительской кооперации (ст. 79). Эти нормы подвергались обновлению. И. Я. Киселев подметил, что в числе случаев сохранения за работником среднего заработка отсутствовали мероприятия, проводимые партией и комсомолом (ст. 79). Но это было быстро исправлено. Уже в 1923 году НКТ издал разъяснение, согласно которому статья 79 Кодекса распространяется на съезды и конференции РКП и РКСМ<sup>443</sup>. Во всех случаях работники осуществляли указанные права и обязанности в рабочее время.

Работникам, призванным в Красную Армию при увольнении с места работы вследствие призыва, выплачивается вознаграждение за две недели вперед по среднему заработку (ст. 80). Лицам, направленным в командировки «по делам службы» гарантируется сохранение места работы и среднего заработка и выплачиваются суточные, кроме того компенсируются расходы, связанные с командировкой (ст. 81). При переводе работника, связанным с из-

---

<sup>442</sup> Так, ст. 93<sup>1</sup> КЗоТ 1922 г. было закреплено положение о нераспространении норм ГПК в части «общегражданской трехлетней давности» на споры, возникающие на почве применения наемного труда; ст. 93<sup>2</sup> – о порядке подачи заявлений в расценочно-конфликтную комиссию (с указанием субъектов и сроков); ст. 93<sup>3</sup> – о порядке подачи заявлений в народный суд по производственным и трудовым делам; ст. 93<sup>4</sup> – о пропуске срока подачи заявления в расценочно-конфликтную комиссию и народный суд.

<sup>443</sup> Киселев И. Я. Трудовое право России: историко-правовое исследование С. 158.

менением места жительства, по распоряжению администрации с одного места на другое, ему возмещаются расходы по переезду и выдаются суточные за время переезда и дополнительно за шесть дней, кроме того, выдаётся единовременное пособие в размере его месячного оклада, а в случае переезда с ним членов семьи, дополнительное единовременное пособие в размере не ниже одной четверти месячного заработка на каждого члена семьи (ст. 82). При увольнении работников по отдельным основаниям прекращения трудового договора (указанным в статье) им выплачивалось выходное пособие в размере двухнедельного заработка в (ст. 88, 89) Кроме того в ст. 88 предусматривалась обязанность работодателя предупредить работника за две недели вперёд. В случаях увольнения по собственному желанию работника (и других указанных в статье оснований) выходное пособие не выплачивалось (ст. 90). В этот раздел была включена и норма о праве получения работником денежной компенсации за неиспользованный отпуск в случае его непредоставления (ст. 91). Эта норма перенесена во все последующие кодексы.

Содержались в этом Кодексе и правила о возмещении имущественного ущерба и некоторые другие, к примеру, об имущественной ответственности, случаях и правилах возмещения ущерба (ст. 83, 83<sup>1</sup>, 83<sup>2</sup>, 83<sup>3</sup>, 83<sup>4</sup>), а также о пределах и размерах возмещения (ст. 83<sup>5</sup>, 83<sup>6</sup>). В статьях 84, 85, 86 были предусмотрены компенсации при использовании одежды, обуви и т. п.

Не все нормы о гарантиях и компенсациях последовательно перенесены в КЗоТ 1971 г., но преемственность в содержании основных норм сохранена. Так в гл. VIII «Гарантии и компенсации» были предусмотрены гарантии: 1) для работников на время выполнения государственных или общественных обязанностей (ст. 111); 2) для работников, избранных на выборные должности (ст. 110); 3) для работников, направленных в медицинские учреждения (ст. 113); 4) для работников, направленных на повышение квалификации (ст. 112); для работников – изобретателей и рационализаторов (ст. 115); 5) гаран-

тии и компенсации за износ оборудования (ст. 117) и при командировках и переезде (ст. 116).

Значительные изменения произошли при формировании рассматриваемой главы КЗоТ 1971 г. В неё были включены нормы о материальной ответственности работников и порядке ее возмещения (ст. 118–123). В ней предусматривались: гарантии при установлении размеров материальной ответственности работников за ущерб, причинённый предприятию (ст. 119); порядок возмещения ущерба (ст.122); ограничение удержаний из заработной платы (ст. 124); ограничение размера удержаний из заработной платы ( ст.125); запрещение удержание из некоторых сумм, подлежащих выплате работникам (ст. 126). Здесь можно отметить одновременно позитивное и негативное влияние преемственности на формирование и содержание главы. Позитивное заключается в концентрации основных норм из других глав в специальной главе, посвящённой гарантиям и компенсациям. Негативное – в том, что Кодекс 1971 г. воспринял подход, нашедший отражение в Кодексе 1922 г.: включение в главу иных норм, не относящихся к гарантиям и компенсациям. В современных условиях в разделе VII и соответствующих главах сосредоточены нормы, предусматривающие гарантии и компенсации.

При формировании главы Кодекса 1971 г. произошли и некоторые другие структурные преобразования: правила и размеры выходного пособия, предусмотренные при увольнении по различным основаниям прекращения трудового договора были перенесены в гл. «Трудовой договор». В этом видится некоторое отступление от преемственных правил, заложенных КЗоТом 1922г.. Можно отметить и другие подобные изменения. Так, важнейшее положение, содержащееся в ст. 92 раздела IX «Гарантии и компенсации» КЗоТ 1922 г. о сохранении на время утраты трудоспособности места работы на срок не менее двух месяцев при болезни и четырех месяцев при беременности и родах, в соответствующей главе КЗоТ 1971 г. не было. Оно было включено в гл.

«Государственное социальное страхование». Здесь находилось и положение о сохранении заработной платы за период временной нетрудоспособности (ст. 239) и за период беременности и родов (ст. 240). Только в ст. 183 ТК «Гарантии работнику при временной нетрудоспособности» вышеприведенное положение опять нашло закрепление в соответствующем разделе. В этом видится проявление возвратной преемственности.

В целом, как видно, в КЗоТ 1971г. наряду с сохранением основных гарантий и компенсаций преемственного характера, были включены новые. Впоследствии многие из них перенесены в раздел VII «Гарантии и компенсации» ТК. Причём, при его формировании была проведена необходимая систематизация норм, регулирующих отдельные виды гарантий и компенсаций. В этом разделе были выделены специальные главы в соответствии с видами гарантий, компенсаций и основаниями их предоставления: гарантии при направлении работников в служебные командировки, другие служебные поездки и переезде на работу в другую местность (гл. 24 ТК); гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей (гл. 25 ТК); гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (гл. 26 ТК); гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора (гл. 27 ТК); другие гарантии и компенсации (гл. 28 ТК РФ). Динамика норм о гарантиях и компенсациях проявляется в совершенствовании содержания норм, включении новых норм, их систематизации.

С формированием раздела VII «Гарантии и компенсации» ТК утратила значение в виде обособленного образования имевшаяся в КЗоТ 1971 г. глава XIII «Льготы для рабочих и служащих, совмещающих работу с обучением». Нормы об этих льготах перенесены в гл. 26 «Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования» раздела VII Трудового кодекса.

Выделение в ТК глав в соответствии с основаниями предоставления гарантий и компенсаций свидетельствует о динамичных процессах, происходящих в этом институте трудового права. Представляется, что структурные преобразования в рамках раздела VII ТК не завершены. В некоторой степени они обусловлены генетически. Например, в Кодексе 1922 г нормы, устанавливающие некоторые гарантии и компенсации, применительно к отдельным случаям (в области заработной платы, времени отдыха) были сначала отнесены к разделу «Гарантии и компенсации» (применительно к отпускам - ст. 91, к увольнениям - ст. 88, 89, 90 ). Затем они переносились из главы «Гарантии и компенсации» в соответствующие главы и обратно. Например, нормы о выплате выходного пособия при увольнениях в Кодексе 1922 г. были предусмотрены в гл. «Гарантии и компенсации» (ст. 88, 89, 90), в Кодексе 1971г. – в гл. «Трудовой договор» (ст. 36), в ТК – в гл.27 раздела «Гарантии и компенсации» (ст.178). Ныне в ТК содержится специальный раздел «Гарантии и компенсации» с подразделением на главы, но некоторые нормы компенсационного и гарантийного характера включены в другие главы (разделы). К примеру, если норма содержит правило по оплате труда гарантийного характера, то она содержится в разделе «Гарантии и компенсации», а если содержит, например, правило по оплате в повышенном размере, то она носит компенсационный характер и находится в разделе «Оплата труда». Следует заметить, в КЗоТ 1922 г. в разделе «Оплата труда» не было статей «гарантийного характера», подобных содержащимся в КЗоТ 1971 года.

Глава 27 раздела VII ТК содержит основные нормы о гарантиях и компенсациях при увольнении работников, причём отдельные нормы о них включены и в раздел III «Трудовой договор». В этом проявляется возвратная преемственность: расположение гарантий установленных для работника при прекращении трудового договора было различно в кодификационных актах. В КЗоТ 1918 г. эти гарантии предусматривались в разделе «О переводе и

увольнении трудящихся», в КЗоТ 1922г.- «Гарантии и компенсации». В КЗоТе 1971 г. гарантии при прекращении трудового договора не были включены в главу VIII «Гарантии и компенсации», они были помещены в отдельные главы: III «Трудовой договор» и III-А «Обеспечение занятости и гарантии реализации права на труд». В результате систематизации Трудовой кодекс содержит специальную главу 27 «Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора». Круг гарантий, даже если ограничиться одним их видом (при прекращении трудового договора), достаточно широк, назначение разнообразно, содержание различно. Например, в зависимости от субъектов трудовых отношений можно разделить эти гарантии на два вида, предусмотренные: а) для работодателя, б) для работника. Последние, в свою очередь, можно сгруппировать следующим образом: 1) гарантии, предусмотренные для всех работников и во всех случаях (например, при прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя (ч. 3 ст. 81 ТК); 2) предусмотренные для всех работников, но в отдельных случаях, установленных законодателем (например, ч. 2 ст. 81 ТК РФ); в) предусмотренные не для всех, а для отдельных категорий работников (например, ст. 261; 269 ТК).

В эту главу включено несколько видов гарантий и компенсаций. По другому критерию - их можно представить следующим образом: 1) гарантии (компенсации) материального характера; 2) гарантии нематериального характера. К первой группе относятся: а) выходные пособия (ст. 178); б) компенсации дополнительного характера (ч. 3 ст. 180 , ч. 3 ст. 84); в) специальные гарантии (компенсации) для отдельных категорий работников (ст. 181). Ко второй группе относятся: а) гарантии, предусмотренные ТК при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников (ст. 180); б) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации (ст. 179); в) иные гарантии (гаран-

тии при прекращении трудового договора, предусмотренные для беременных женщин, женщин, имеющих детей (ст. 261); для работников в возрасте до 18 лет (ст. 269 ТК).

Рассматриваемая глава содержит не все нормы, о гарантиях и компенсациях, предусмотренные при увольнении, другая их часть содержится преимущественно в гл. 13 «Прекращение трудового договора» (ч. 3,5,6 ст. 81 ТК). Часть норм такого рода содержится в разделах XII и XIII Трудового кодекса. Так, они включены в гл. 41 «Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями»<sup>444</sup>, гл. 42 «Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет»<sup>445</sup>, в гл. 58 «Защита трудовых прав работников профессиональными союзами»<sup>446</sup>. Многие гарантии, содержащиеся в приведённых главах носят в определённой степени преемственный характер. К ним, в частности, относятся: гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобождённым от основной работы; гарантии освобождённым профсоюзным работникам и другие<sup>447</sup>. Например, в КЗоТ 1922 г. содержалось положение: «увольнение членов комитета может быть произведено помимо соблюдения общих правил о пре-

<sup>444</sup> В соответствии с ч. 1 ст. 261 ТК не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной, за исключением случаев ликвидации организации, либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. Расторжение трудового договора на основании ч. 4 ст. 261 ТК с женщиной, имеющей ребёнка в возрасте до 3 лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида до 18 лет, или малолетнего ребёнка - ребёнка в возрасте до 14 лет, другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, ... по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5–8, 10 или 11 части первой ст. 81, или пунктом 2 ст. 336 ТК). При прекращении срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок трудового договора до окончания беременности (ч.2 ст. 261 ТК).

<sup>445</sup> Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации организации, либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст.269 ТК).

<sup>446</sup> В статье 82 ТК закреплены дополнительные гарантии для работников, являющихся членами профсоюза. Увольнение данной категории работников по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ.

<sup>447</sup> Отдельные виды преемственных гарантий являются предметом самостоятельных исследований, например, гарантии, предусмотренные в названных главах ТК. См.: Снигирёва И.О. Гарантии прав российских профсоюзов// Труд и социальные отношения. 2013. № 9 (111). С. 80-89.

кращении и расторжении трудового договора, лишь с согласия соответствующего профессионального (производственного) союза» (ст. 160), оно было воспринято в ст. 235 КЗоТ 1971г., а затем - и в ст. 373, 374, 376 ТК. Приведённое положение претерпело изменение, теперь речь идёт об учёте мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Представляется, что систематизация раздела VII Кодекса «Гарантии и компенсации» не завершена по причине влияния преемственности, в силу которой бывает не просто в современных условиях изменить положение, существующее длительное время, хотя очевидна потребность в его изменении.

Происходит совершенствование содержания отдельных норм института. Некоторые изменения обусловлены преобразованиями в экономике. В VII раздел ТК, как уже говорилось, включены новые нормы, исходящие из преемственных. Анализируя ст. 173 и 174 главы 26, которые воспроизводят положения статьи 200 КЗоТ 1971 об оплате проезда работников, обучающихся по заочной форме обучения, к месту нахождения учебного заведения и обратно, В. Г. Сойфер и О. Б. Желтов указывают, что «правила 70-х годов XX века ограничивают оплату проезда заочника одним разом в учебном году», и полагают, что «схема экономической поддержки» работодателем работника в этой связи должна определяться «соглашением сторон»<sup>448</sup>. Такой подход вполне возможен в ситуации, приведённой учёными, которые пользуются термином «экономическая поддержка работодателем работника». В настоящее время, когда работодатели зачастую студентам заочного отделения не предоставляют отпуск для сдачи экзаменов (и на иные предусмотренные учебным планом учебные занятия), не оплачивают проезд и т. п., реально отказываются от экономической поддержки такого рода, соглашение сторон не представляется тем удачным способом, которым может воспользоваться законодатель при регулировании данной группы отношений. В сложившихся

---

<sup>448</sup> См.: Сойфер В. Г., Желтов О. Б. Правовые проблемы оплаты труда: теория и практика. С. 79.

условиях, наоборот, следует «усилить» ту часть норм, где необходимо обеспечить реализацию их принудительной силой государства, не предоставляя их решение на усмотрение сторон, поскольку в современный период усиливается экономическое неравенство сторон трудового договора. Представляется, что в современных условиях законодатель, сохраняя преемственный подход в регламентации определённого круга отношений, вполне может воспользоваться нормами, установленными в 70-х годах прошлого века, и применить их в нынешний период развития России.

Можно сказать, что по существу, из нескольких содержащихся в КЗоТ 1922г. статей путём дополнений, уточнений, внесения новых норм сформировалась отдельная глава (в КЗоТ 1971г.), а затем и раздел Кодекса, включающий несколько глав. Все главы раздела VII ТК «Гарантии и компенсации» генетически связаны с нормами, включёнными в одноимённую главу Кодекса 1971г., заимствованные в своей основе из предшествующего Кодекса. В этом видится сохранение структурных и содержательных преемственных связей в нормах о гарантиях и компенсациях.

#### **4.5. Преемственность в нормах о дисциплине труда**

Из всех анализируемых кодексов только КЗоТ 1918 года содержал раздел VIII «Об обеспечении надлежащей производительности труда». В нем часть норм (ст. 113–120) была посвящена установлению норм выработки и правилам, при которых необходимо было их выполнять, а часть норм (ст. 121–126) устанавливала общие положения правил внутреннего трудового распорядка. И. Я. Киселев отметил характерную особенность этого раздела Кодекса: «Правила распорядка рассматриваются в КЗоТ прежде всего и главным образом под углом зрения обеспечения надлежащей производительности труда (ст. 121)»<sup>449</sup>. Некоторые из этих норм в порядке последовательной преемственно-

---

<sup>449</sup> Киселев И. Я. Трудовое право России: историко-правовое исследование. С. 135.

сти нашли воплощение в нормах отдельных институтов трудового права, и в первую очередь, нормах института дисциплины труда, нормирования труда.

В частности, в КЗоТ 1918 г. (ст. 122, 123) указывалось на то, какие органы устанавливают и утверждают правила внутреннего распорядка, органы, осуществляющие наблюдение за их исполнением (ст. 125, 126). Особое значение придавалось правилам внутреннего трудового распорядка. В то время они рассматривались как средство обеспечения надлежащей производительности труда. В Кодексе 1918 г. было указано на то, что «надлежащая производительность труда обеспечивается помимо соблюдения... постановлений о нормах выработки и нормах производительности предприятий, учреждений и хозяйств также и правилами внутреннего распорядка» (ст. 121). Эти положения содержались лишь в КЗоТ 1918 г. и впоследствии восприняты не были.

Некоторые положения первых кодексов, сходные с современными, полагаем, в определённой части, восприняты законодателем и нашли отражение в последующих кодексах. Например, Кодекс 1922 г. устанавливал важнейшее положение о том, что правила внутреннего трудового распорядка не могут противоречить законам и постановлениям о труде, а равно действующему на данном предприятии или в учреждении коллективному договору (ст. 52). Воплощение этих положений можно усмотреть в 8, 9 статьях ТК. В ст. 50 КЗоТ 1922 г. определялось назначение правил внутреннего распорядка: «Правила внутреннего распорядка устанавливаются в целях регулирования труда на предприятии. Эти правила обязательны для нанявшегося лишь в том случае, если они изданы в установленном порядке (ст. 52–55) и доведены до сведения всех работающих». Ныне в ТК предусмотрена обязанность работодателя ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч.3 ст. 68) .

Другие нормы этого раздела, устанавливающие нормы выработки и предусматривающие правила внутреннего распорядка распределены по двум разделам КЗоТ 1922: VII «О нормах выработки» и VI «О правилах внутреннего распорядка». Обращает на себя внимание преемственность норм о нормировании труда, получивших закрепление в КЗоТ 1971 г. в главе VII «Нормы труда и сдельные расценки, воспринятых, как отмечалось ранее, Трудовым кодексом (гл. 22 «Нормирование труда»). Чего нельзя сказать о главе «О правилах внутреннего распорядка»: с 1918 г. по настоящее время законодатель подобной главы не выделяет. Но это не означает, что отдельные нормы главы не были восприняты последующими кодексами. Следует также отметить, что в КЗоТх 1918 и 1922 г. не было специальных разделов, посвященных дисциплине труда. А в КЗоТ 1971, не было раздела «О правилах внутреннего трудового распорядка», однако, была введена глава IX, которая называлась «Дисциплина труда». В современном Трудовом кодексе РФ наблюдается частичное восприятие в названии раздела: VIII «Трудовой распорядок. Дисциплина труда». Вместе с тем в составе раздела есть глава, включающая нормы о дисциплине труда, а главы, включающей нормы о внутреннем трудовом распорядке, как уже говорилось, нет.

В Кодексе 1922 года исследуемые нормы были более детально, нежели в КЗоТ 1918 г. разработаны, но не все они были восприняты КЗоТом 1971 года. В Кодексе 1971 г. правилам внутреннего трудового распорядка (с того времени введено слово: «трудового») была посвящена одна статья – 130 «Правила внутреннего трудового распорядка. Уставы о дисциплине». В ней предусматривалось: «Трудовой распорядок на предприятиях, в учреждениях, организациях определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми общим собранием (конференцией) работников предприятий, в учреждениях, организациях по представлению администрации». В ч. 2 данной статьи говорилось, что в некоторых отраслях народного хозяйства

для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине. В эту статью не были включены основные положения о правилах внутреннего трудового распорядка. Возможно, это было обосновано с правовой точки зрения, поскольку основные нормы во этом вопросу содержались в Типовых правилах внутреннего трудового распорядка<sup>450</sup>. В современный период Типовые правила не действуют, следовательно, основные положения о внутреннем трудовом распорядке целесообразно предусмотреть в Трудовом кодексе. В самом общем виде они названы в содержании ст. 189 ТК при определении правил внутреннего трудового распорядка, но этого не достаточно. Включение в Кодекс таких норм, действительно необходимых в условиях рынка, позволит установить модель локального акта и использовать её при разработке правил внутреннего трудового распорядка в конкретной организации. В этой связи имеет смысл обратиться к опыту КЗоТ 1922 г., в ст. 53 которого предусматривались примерные правила внутреннего распорядка, а статьи 54 и 55 предусматривали порядок разработки и утверждения правил внутреннего распорядка для отдельных государственных, общественных и частных учреждений и предприятий, предприятий отдельных отраслей экономики.

Ныне в разделе VIII «Трудовой распорядок. Дисциплина труда» ТК правилам внутреннего трудового распорядка посвящена одна статья – 190 (очевидно, в силу преемственности). Некоторые положения включены в статью 189 «Дисциплина труда и трудовой распорядок», в которой содержится определение понятия дисциплины труда. Г. В. Хныкин отмечает внутренние противоречия раздела VIII ТК. Их он видит в самом названии раздела, объясняя это тем, что понятие «дисциплина труда» включает в себя в качестве своей основы трудовой распорядок. Далее он предлагает: 1) отказаться от двой-

---

<sup>450</sup> Типовые правила внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций. Утверждены Постановлением Госкомтруда СССР по согласованию с ВЦСПС 20.07.84 г. // Бюллетень ГКТ СССР. 1984. № 1.

ного названия раздела, главы и статьи; 2) назвать главу 30 «Поощрения за труд. Дисциплинарные взыскания»<sup>451</sup>. Представляется, что главу 30 целесообразно оставить в таком виде: «Дисциплина труда», а лучше, следуя преемственности, так, как называлась глава IX КЗоТ 1971 года – «Трудовая дисциплина». Исходя из названия раздела VIII ТК, воспринимая опыт первого Кодекса, логически последовательно было бы выделить в составе раздела отдельную главу, назвав её - «Внутренний трудовой распорядок», включив в неё соответствующие имеющиеся в ТК нормы. Целесообразно разработать и новые нормы, необходимые ныне для включения в эту главу, особенно это важно в условиях расширения сферы локального регулирования. Также необходимо внести в неё и некоторые преемственные нормы, не воспринятые современным законодателем.

К ним можно отнести преемственную норму, воспринятую КЗоТом 1922 г. из предшествующего Кодекса, но не сохранённую в КЗоТе 1971г., возможно, подлежащую включению в ТК. Так, в ст. 124 КЗоТ 1918 г. было закреплено: «Правила внутреннего распорядка должны содержать в себе ясные, точные и по возможности исчерпывающие указания: а) на общие обязанности всех трудящихся (бережное обращение с вверенными материалами и орудиями труда, подчинение указаниям руководителей относительно исполнения работ, соблюдение установленной нормы рабочего времени и т. д.);

б) на специальные обязанности трудящихся данной отрасли производства (осторожное обращение с огнем при работе на предприятиях, занятых обработкой легковоспламеняющихся материалов, соблюдение особой опрятности при работе на предприятиях, изготавливающих пищевые продукты, и т. п.);

в) на пределы и порядок ответственности за нарушение указанных в п. «а» и «б» обязанностей.

---

<sup>451</sup> См.: Хныкин Г. В. Локальные нормативные акты трудового права. С. 236.

В КЗоТ 1922 года указанная норма была перенесена в более краткой формулировке, тем самым исключены пояснения, отмеченные в скобках: «Правила внутреннего распорядка должны содержать в себе ясные, точные и, по возможности, исчерпывающие указания на общие и специальные обязанности трудящихся и администрации и на пределы и порядок ответственности за нарушение их (ст. 51)».

В последующем Кодексе, как говорилось, подобной нормы не содержалось. Полагаем, что самое ценное положение ст. 51 КЗоТ 1922 года, заключается в том, что правила внутреннего распорядка должны содержать в себе точные, исчерпывающие указания на обязанности работников и работодателей. Возможно законодатель сочтёт эту норму необходимой для регламентации отношений в сфере наёмного труда в условиях рынка, и воспроизведёт её в ТК.

Правила внутреннего распорядка по КЗоТ 1922 г. рассматривались как некий «свод» норм (правил), регулирующих труд (ст. 50). Правила внутреннего трудового распорядка определены в Трудовом кодексе как локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а так же иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя ( ст. 189 ТК). Здесь же говорится о том, что: «трудоустройством организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка». В этой же статье правила внутреннего трудового распорядка определены как локальный нормативный акт. Однако в соответствии со статьей 190 «Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка» они, как правило, являются приложением к коллективному договору. Тогда возникает вопрос: если правила внутреннего трудового распорядка - локальный норма-

тивный акт (ст. 189) и приложение к коллективному договору (190), то какова правовая природа приложения к нему? Ответ может быть только один: помещение правил внутреннего трудового распорядка в качестве приложения к коллективному договору не меняет его правовой природы как локального нормативного акта.

В настоящее время наиболее преобладают положения института дисциплины труда, установленные Кодексом 1971 г, т.к. именно они наиболее четко проявились в ТК. И это вполне объяснимо: оптимальные нормы сохранены, получили дальнейшую разработку, они необходимы для условий применения труда в современной России. Без соблюдения правил внутреннего трудового распорядка невозможно любое производство. Внутренний трудовой распорядок необходим как работодателю при применении труда работников, так и работникам при осуществлении ими трудовой функции. Без правил внутреннего трудового распорядка, четко обозначенных на любом предприятии, невозможно рациональное применение (использование) труда работников, повышение его производительности.

В главе КЗоТ 1971 г. «Трудовая дисциплина» содержались нормы, предусматривающие обязанности рабочих и служащих (ст. 127), обязанности администрации (ст. 129), обеспечение трудовой дисциплины (ст. 128), правила внутреннего распорядка, Уставы о дисциплине (ст. 130), поощрения за успехи в работе (ст. 131), порядок их применения (ст. 132), взыскания за нарушение трудовой дисциплины (ст. 135), порядок применения и обжалования дисциплинарных взысканий (ст. 136) снятие дисциплинарного взыскания (ст.137) и другие положения. В Трудовом кодексе содержание статей 127, 129 КЗоТ 1971 г. воспринято, нашло воплощение и развитие в статьях 21 «Основные права и обязанности работника» и 22 «Основные права и обязанности работодателей». В ТК эти статьи перенесены в гл.2 «Трудовые отношения, стороны трудовых отношений, основания возникновения трудовых

отношений», детализировано их содержание: приводится круг основных прав и обязанностей сторон трудового договора. В условиях рынка такой подход представляется необходимым в определении модели поведения сторон в рамках трудового отношения. По сути, перенесены с необходимыми изменениями из КЗоТ 1971 г нормы о поощрении за успехи в работе (ст. 131), о дисциплинарных взысканиях (ст.135), о порядке их применения и обжалования (ст.136), о снятии дисциплинарного взыскания (ст.137). В основном носят преемственный характер те ценные положения, которые отвечают современным условиям. Так, в ст. 191 ТК перечислены поощрения за труд, ст. 192 – дисциплинарные взыскания, ст. 193, 194 – порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий. В современном виде многие положения института дисциплины труда уточнены. Включены и новые, например, в ст. 195 ТК предусмотрено привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников.

Можно отметить, что в той или иной мере нормы института согласованы. Однако не все действующие нормы (преемственные и относительно новые) в настоящее время всесторонне обоснованы, согласованы внутри института, эффективны, адекватны современным условиям развития государства и права. На наш взгляд, требует доработки глава 29 «Общие положения», включающая две статьи – 189, 190 ТК. Именно статья 189 озаглавлена двойным названием, так же, как назван и раздел VIII. Правда, в ст. 189 переставлены местами категории «дисциплина труда» и «трудоустройство». Представляется, что статью 189 следует назвать - «Основные понятия» по аналогии со ст. 209 раздела X «Охрана труда», перечислив все понятия данного института, поскольку в статье 189 уже содержатся некоторые понятия<sup>452</sup>. Из

---

<sup>452</sup> В ст. 189 ТК дисциплина труда определена как обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором .

неё необходимо исключить обязанности работодателя и отдельные правила. Последние следует перенести в другую статью.

Как видно, нормы института находятся в динамике. По мнению Г.В. Хныкина, законодатель повёл себя консервативно, определил лишь пределы дисциплинарной ответственности и указал на некоторые специальные виды дисциплинарной ответственности без должной детализации норм о дисциплинарной ответственности работников<sup>453</sup>. В целом разделяя это мнение, необходимо отметить, что законодатель, с одной стороны, пошёл по пути сохранения наиболее приемлемых для регламентации рассматриваемого круга отношений норм, с другой, не провёл полного обновления норм, детализации отдельных положений в целях приведения их в соответствие с современными условиями осуществления хозяйственной деятельности. Поэтому ныне требуется последовательное обновление ряда норм, их детализация, поскольку с обеспечением дисциплины труда на любом предприятии связана нормальная деятельность современного производства.

В сложившихся социально-экономических условиях обновление норм объективно осуществляется на преемственных нормах. Такое состояние характерно для трудового права в целом (многих его институтов) в современный период развития отрасли. При дальнейшем совершенствовании норм трудового права необходимо учитывать настоятельное требование времени: сохранять стабильное состояние отрасли (её институтов) и, одновременно, развивать нормы в системе общего динамического развития права.

---

<sup>453</sup> См.: Хныкин Г.В. Трудоправовая ответственность: новые заметки о старых проблемах. // Российский ежегодник трудового права № 7. 2011 / Под ред. Е. Б. Хохлова.– СПб.: ООО «Университетский издательский консорциум», 2012. С.465.

## Заключение

В ходе настоящего исследования на основе положений общей теории права разработаны основы учения о преемственности в трудовом праве, выделено соответствующее научное направление. В результате анализа норм трудового права показано влияние этого феномена на состояние и развитие трудового права как отрасли права и российского законодательства как его формы. Такой подход позволил сформулировать ряд выводов, имеющих научное и практическое значение.

1. Проведённое исследование позволило обосновать концепцию преемственности в современном трудовом праве России, развивающегося ныне на основе стабильных и динамичных процессов, объективно происходящих в праве. Предлагаемая концепция включает два взаимосвязанных блока. Первый состоит из теоретического исследования преемственности как правовой категории, рассмотрения преемственности в общих положениях трудового права: в его предмете, предназначении, целях и задачах, функциях и принципах, методе правового регулирования, сфере действия, понятийном аппарате. Второй содержит анализ проявления преемственности в нормах таких институтов трудового права как трудовой договор, рабочее время, время отдыха, нормирование и оплата труда, гарантии и компенсации, дисциплина труда. В процессе развития права преемственность является константой, показателем стабильности, поэтому она представлена как ценностная основа, объективно необходимая для прогрессивного развития трудового права России в новых социально-экономических условиях.

2. В ходе исследования сформулированы научные положения о последовательном развитии современного трудового права как отрасли права на основе стабильных и динамичных процессов, объективно происходящих в праве. Стабильность в правовом регулировании трудовых отношений осуще-

ствляется на базе исторически сложившихся и действующих ныне преемственных положений. Преемственные нормы, установленные в начальные и последующие периоды развития государства и права России, оказались вне влияния социально-экономических преобразований, происходящих в стране, они не подверглись изменениям в результате проводимых кодификаций или изменялись несущественно. Другие нормы трудового права изменяются, поскольку формируются под влиянием процессов, происходящих в государстве и праве. Прогресс трудового права (как и других отраслей права) возможен на основе преемственных норм, поскольку обновление правовой материи происходит на базе основных, уже сложившихся норм, не препятствующих развитию.

3. В результате проведенного исследования предложено авторское определение преемственности. *Преемственность в праве - специфическое качество права, позволяющее формировать действующее право на основе исторически сложившихся наиболее оптимальных норм (их отдельных положений).* В трудовом праве под преемственностью можно понимать специфическое качество отрасли права, позволяющее формулировать, сохранять и применять её наиболее оптимальные нормы и их отдельные положения. В диссертации обосновано положение о том, что преемственность в праве (отраслях) может быть представлена в виде процесса (как в объективном, так и в субъективном смысле). С одной стороны, *это объективно происходящий в праве процесс сохранения наиболее ценных элементов правовой материи.* С другой, - *это субъективный законотворческий процесс отбора, посредством которого происходит оставление для дальнейшего использования в праве норм, либо их отдельных положений, действующих длительное время, признанных наиболее оптимальными в правовом регулировании различных видов отношений.*

4. Выявлены две стороны (границы) влияния преемственности на развитие трудового права: негативная и позитивная. На основе их анализа сделан вывод о том, что в современных условиях одновременно проявляется и *позитивное, и негативное воздействие* преемственности на действующие нормы трудового права.

*Позитивное значение* преемственности заключается в том, что многие нормы трудового права составляют основу правового регулирования, они действительны и эффективны в современных условиях. Преемственные нормы сохранены законодателем и воспроизводятся в действующем трудовом праве. Они находят закрепление в законодательстве и прошлого, и настоящего, и, видимо, найдут воплощение в будущем времени. Тем самым такие нормы объективно образуют специфические правовые связи (генетические связи) в отрасли, обеспечивая её стабильность. Использование законодателем преемственных положений в современном трудовом праве проявляется в следующем: а) в заимствовании основной идеи (идей) в правовом регулировании трудовых отношений; б) в сохранении и использовании оптимальных норм (их отдельных положений) в праве (отраслях права) в том же виде, или с необходимыми изменениями; в) в использовании наиболее приемлемой части нормы (положения), наиболее с заменой устаревшей части (дополнением новых деталей, элементов).

*Негативное воздействие* преемственности проявляется в том, что некоторые преемственные нормы перенесены из прошлых нормативных правовых актов в действующие «механически» и не должны были бы существовать в новых экономических и социальных условиях. Такие нормы, по существу, не позволяют праву развиваться в прогрессивном направлении (негативно влияют на регулируемые общественные отношения) и на определённом этапе развития государства и права требуется их замена. Негативное воздействие преемственности на развитие права состоит в том, что сохраня-

ются устаревшие положения в праве, требующие замены (отмены). Тем самым задаётся посыл для совершенствования норм. Так в стабильную правовую материю включаются элементы динамизма. *Без сочетания преемственности и новизны (стабильности и динамизма) невозможно существование, развитие и действие права.* Новизна в праве свидетельствует о его развитии, движении, она позволяет праву находиться в динамике. Она проявляется, с одной стороны, за счёт приведения норм отечественного трудового права в соответствие с международными стандартами, с другой,- заимствования зарубежного опыта; с третьей,- собственного развития отрасли, которое обусловлено экономическими, социальными и иными преобразованиями, происходящими в России.

5. Сформулирован вывод о влиянии преемственности на современное правовое регулирование труда. Оно проявляется *в двух формах: 1) в использовании наиболее эффективных преемственных норм в течение длительного времени; 2) в отказе от норм, не соответствующих современному уровню правового регулирования трудовых отношений, либо в их совершенствовании с учётом состояния общественных отношений.* Первая тесно связана с постоянством норм, необходимой в государстве устойчивостью в регламентации отношений, а вторая - с их обновлением, развитием права, его отраслей, которое невозможно без элементов новизны. В названных формах проявляется как преемственность, так и новизна, а соответственно, - находят выражение стабильность и динамика в правовом регулировании труда.

6. На основе анализа норм трудового права автором предложена классификация видов преемственности по различным критериям: по сфере действия, степени использования, периодичности (времени) применения. По *первому* критерию выделено несколько видов преемственности: 1) в *международной сфере* (глобальной); 2) в рамках *межгосударственной* (региональной) преемственности - среди отдельных государств, регионов, союзов, содруже-

ства государств; 3) во *внутригосударственной* (национальной) выделены различные её подвиды: общеправовая, межотраслевая, отраслевая, внутри институтов. По *второму* критерию - степени использования преемственность может быть *высокая (насыщенная) и низкая (ненасыщенная)*. Высокая степень преемственности наблюдается в случаях сохранения многих норм отрасли в первоначальном виде или с небольшими коррективами, а низкая, напротив, когда в отрасли такие нормы воспроизводятся нечасто - в единичных случаях. По *третьему* критерию- периодичности (времени) применения преемственность может быть подразделена на *последовательную (постоянную) и непоследовательную (возвратную)*. Последовательная преемственность проявляется, когда законодатель постоянно использует нормы, переносит их из одного нормативного правового акта в другой, подтверждая качество этих норм, в том числе и в новых условиях. Непоследовательная (возвратная) проявляется в использовании норм в результате возврата к ним по истечении некоторого промежутка времени, при этом нередко в них вносятся необходимые редакционные и иные коррективы.

7. В ходе исследования выявлено, что применение преемственных положений в трудовом праве обусловлено рядом условий. К ним относятся: *адекватность таких норм сложившемуся в государстве уровню регулирования общественных отношений; согласованность их с установленными в данный период времени нормами; оправданность (обусловленность) норм в конкретных условиях*. Эти условия учитываются законодателем и при введении новых норм. Следовательно, для того, чтобы сохранить и воплотить в действующем праве преемственные нормы (отдельные их положения) и создать новые, их необходимо проанализировать и оценить с точки зрения адекватности, согласованности с другими нормами, возникшими в иные периоды времени. Оставление или введение тех или иных норм в праве (отрасли) должно быть экономически и социально, а в ряде случаев, и политически необходимо (оп-

равданно). На современном этапе развития трудового права наиболее важным, по мнению диссертанта, является условие обоснованности сохранения преювственных и введения новых норм.

8. В диссертации прослеживаются генетически сложившиеся и объективно существующие в трудовом праве преювственные связи. *Постоянство в предмете и методе правового регулирования, назначении отрасли, её целях и задачах, функциях и принципах, содержании и структуре позволило диссертанту высказать мнение о генетически сложившихся и объективно существующих в ней преювственных связях.* Генетические связи устанавливаются и формируются внутри отрасли, поскольку они связаны с происхождением отрасли, и, получая дальнейшее развитие, сохраняются в ней. Ввиду того, что эти связи в трудовом праве устанавливаются изначально и сохраняются при дальнейшем формировании норм права, они оказывают непосредственное (внутреннее) влияние на современное состояние и развитие отрасли. Их объективное существование в отрасли позволяет обеспечить стабильность правового регулирования трудовых отношений, сохранить единство в отрасли, её сущность, содержание и форму. *Генетические связи проявляются в преювственных нормах, основных положениях, в основе своей они тождественны преювственным связям. Преювственные связи, по сути, пронизывают все нормы отрасли, обуславливают её стабильное состояние, не препятствуя прогрессивному развитию.*

Отмечается, что внутриотраслевые связи в свою очередь базируются на связях общеправового характера, исходящих из согласованности норм конституционного права и всех других отраслей права. Эти связи, в определённой мере, носят преювственный характер, поскольку были образованы в результате проявления преювственности внутри отечественного права. Они объективно обусловлены (политически, экономически, социально),

9. В диссертации с точки зрения преемственности проанализированы общие положения трудового права (его общая часть). Преемственность в общих положениях трудового права обнаруживается, в первую очередь, в предмете правового регулирования. Отмечено, *что преемственность в предмете правового регулирования закладывает важную основу для существования и развития отрасли права, направлена на устойчивость регламентации отдельного вида отношений в государстве и обществе.* Констатируется, что на протяжении многих десятилетий остаётся стабильным выявленное наукой трудового права ядро предмета отрасли и другие его оставляющие. И ныне предмет состоит из двух компонентов: трудовые отношения и иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми. Положения о предмете отрасли и о сфере действия её норм находили нормативное закрепление в ст. 1 КЗоТ (1922, 1971 г.г.). Такой преемственный подход сохранялся на протяжении нескольких десятилетий. Наряду с сохранением общей преемственной идеи, нашедшей непосредственное закрепление в Трудовом кодексе РФ, наблюдается встраивание новых элементов. В ранее действовавших КЗоТх предмет отрасли прямо не был закреплён, как правило, в них в самом общем виде были лишь обозначены отношения, возникающие между субъектами в сфере труда. Причём указывался один компонент предмета отрасли: трудовые отношения. Ныне, законодатель, впервые закрепляя предмет трудового права в новом Кодексе (ст. 1 ТК РФ), чётко обозначил предмет отрасли и его компонентный состав: трудовые и непосредственно связанные с ними отношения. *Необходимо отметить, что впервые в статье 1 ТК РФ не просто названы, а перечислены отношения, непосредственно связанные с трудовыми. В этом видится развитие нормативных положений, последовательное их закрепление, оптимизирующее правовое качество норм. Круг этих отношений в основном воспринят современным законодателем, но состав отношений, непосредст-*

*венно связанных с трудовыми подвержен изменениям, чего нельзя сказать о трудовых отношениях (основном компоненте отрасли).*

Сформулирован вывод о том, что основной компонент предмета трудового права не может изменяться. Постоянство предмета трудового права, преемственность в нём, позволяет сохранять отраслевую обособленность норм права. Расширение круга отношений свидетельствует об обновлении предмета, вместе с тем обновлению подлежит и нормативная база. Обращается внимание на сохранение соответствия между нормами отрасли и отношениями, подвергающимися регулированию. *Опираясь на международно-правовые рекомендации делается вывод, что само трудовое правоотношение, являясь основным в предмете отрасли, обладает защитными свойствами. В условиях сложившихся отношений, входящих предмет отрасли трудового права, и соответствующих им нормам трудового права, установленных в государстве, поиск новых критериев бесперспективен.*

10. Развивая учение о социальном предназначении трудового права как отрасли права, признавая приоритет его социальной составляющей в формировании, становлении и развитии отрасли, в диссертации подчёркивается неизменность социальности (социального свойства) в предназначении трудового права. Вместе с тем преемственно и экономическое предназначение отрасли. *Выделяя два важнейших направления в развитии отрасли: социальное и экономическое, автор делает вывод о двуедином её предназначении. При этом обращено внимание на то, что двуединое социально-экономическое предназначение трудового права складывается на основе впервые сформулированных в Трудовом кодексе, стоявших и стоящих перед ним в настоящее время, целей и задач трудового законодательства. То есть диссертант исходит из совпадения целей и задач отрасли права и отрасли законодательства как формы права. Цели и задачи отрасли вытекают из общегосударственных целей и задач. Тем самым устанавливается взаимосвязь социально-*

экономической политики государства и правовых норм, обеспечивающих реализацию этой политики. Отсутствие согласованности между ними нередко не позволяет в полной мере реализовать социально-экономическую политику государства и обеспечить соответствующую правовую регламентацию. Высказано суждение об объективной необходимости единства целей и задач, формируемых государством в области социально-экономической политики, и целей и задач, устанавливаемых им в области правовой регламентации соответствующего круга отношений. Определяемые государством цели и задачи правового регулирования должны находиться в соответствии с уровнем развития общественных отношений в государстве, учитывать опыт других государств и перспективы развития регулируемых отношений .

11. В работе показан преемственный подход законодателя в определении ценностных ориентиров трудового права как отрасли права, выявлено, что они не изменились. Ценность отрасли связана, в первую очередь, с социальным назначением трудового права как отрасли права, по сути, не изменившимся. Отмечено проявление новизны, основанной на преемственности. Так, современное социальное назначение трудового права проявляется в трех измерениях. Оно направлено: на защиту прав и интересов субъектов, участвующих в сфере применения труда, а так же государства; на обеспечение социального мира; на установление норм соответствующих общепризнанным ценностям. Не снижается при этом ценность экономической составляющей назначения отрасли. Учитывая особую ценность отрасли в современных условиях, разделяя мнение многих учёных о её значимости, автор считает, что *трудовое право имеет признаки профилирующих отраслей и ныне его можно считать фундаментальной отраслью российского права. Трудовое право играет особую роль для обеспечения социально-экономической политики в государстве и способствует его прогрессивному развитию. При этом оно сохраняет достигнутый государством уровень регулирования трудовых от-*

ношений и не позволяет работодателям в условиях рынка отойти от выверенных норм. Воспринимая международные стандарты, нормы отечественного трудового права развиваются на собственной национальной правовой базе и одновременно во взаимодействии с нормами международного трудового права.

12. По мнению диссертанта, *сочетание двух основных функций* подтверждает двуединое предназначение трудового права как отрасли права. В этом единстве усматривается соответствие двух главных составляющих элементов предназначения отрасли и его основных функций. Исходным в рассмотрении вопроса является общетеоретический подход о том, что функции трудового права определяются задачами, стоящими перед отраслью. В работе развивается положение о том, что функции трудового права преемственны в своей основе, в частности, неизменны две основные функции: социальная (защитная) и экономическая (производственная). Сформулирован вывод о том, что функции следует *определять не только как основные направления воздействия права на общественные отношения, на поведение людей, но и как основные направления действия, функционирования отрасли, поскольку посредством установления функций выявляется роль отрасли*. В настоящее время нормы трудового права формируются и развиваются именно в этих главных направлениях: социальном и экономическом, воплощая социальный и экономический аспекты реализации соответствующих направлений государственной политики.

13. В диссертации обоснован вывод о том, преемственные основы, исходные начала, сформулированные на начальном этапе формирования трудового права, в той или иной степени, находят выражение в ныне приведённом в ст. 2 ТК перечне принципов. *Принципы отрасли в концентрированном виде формируют основу отрасли, определяют её содержание и структуру*. Они, обеспечивая стабильность правового регулирования, играют особую роль в

воплощении преемственности в нормах права. Здесь прослеживается *двусторонняя связь: нормы складываются в соответствии с принципами, а принципы воплощают их сущность и содержание.*

Принципы отрасли, нашедшие легальное закрепление, одновременно воплощают и преемственные и новые базисные положения отрасли. На основе анализа принципов трудового права с точки зрения преемственности, автор, сопоставляя принципы, сформулированные в науке трудового права ранее, и принципы, нашедшие закрепление в ТК, приходит к выводу о целесообразности включения в ТК следующих принципов: «обеспечение единства и дифференциации в правовом регулировании труда», «устойчивость трудовых отношений», «недопустимость злоупотребления правом». В ходе исследования обращено внимание на необходимость обновления некоторых формулировок, в частности, предлагается сформулировать принципы более лаконично с учётом формулировок принципов, установленных в международном трудовом праве и разработанных отечественной наукой. В том числе, предлагается сократить формулировки ряда принципов.

По мнению диссертанта, необходимо провести систематизацию отраслевых принципов. В этой связи предлагается пересмотреть последовательность принципов, закреплённых ныне в статье 2 ТК РФ. Диссертант полагает, что в ст. 2 ТК РФ следует сосредоточить общеотраслевые принципы и основные принципы, определяющие правовую суть институтов, а конкретные принципы институтов указать непосредственно в институте, увязав их с нормами данных институтов.

14. Преемственность сохраняется в разработанном в теории трудового права учении о методе отрасли, её характерных чертах (об особенностях возникновения, изменения, прекращения отношений; о правовом положении субъектов; о характере установления прав и обязанностей; о способах и средствах защиты нарушенных прав). Показана специфика применения отдель-

ных методов в сфере действия норм трудового права. В современном трудовом праве, по мнению диссертанта, сохраняется преемственный подход законодателя в применении государственного (централизованного) и локального (децентрализованного) регулирования. Появление новых элементов связано с расширением договорной области регулирования отношений, входящих в предмет отрасли. Сформулирован вывод о том, что сочетание государственного и договорного способов регулирования связано с последовательным их применением: от государственного до договорного. При этом одно должно дополнять другое, исключая вторжение их в несвойственные им области регулирования. Исходя из этого, в науке трудового права необходимо обозначить две важнейшие проблемы, подлежащие разрешению. Первая проблема связана с закреплением в праве правильного отражения сочетания государственного и договорного регулирования в соответствии с идеей законодателя. Вторая – с адекватным установлением и верным применением норм, предусматривающих и централизованный, и децентрализованный способы регулирования согласно цели законодателя. От разрешения двух названных проблем зависит качество современного правового регулирования труда и эффективность применения норм трудового права.

15. В историческом аспекте проведен анализ теоретических основ и преемственных норм, закрепляющих распространение положений Кодексов на круг лиц в сфере труда. Сфера действия норм трудового права находила отражение в КЗоТх в силу тесной связи с вопросом о предмете трудового права (в КЗоТе 1918 г. – во введении, в КЗоТе 1922г. – в п.п. 1,2, в КЗоТе 1971 г. – ст. 1). Такое положение сохранялось продолжительное время. Впервые нормы о предмете и сфере действия содержатся в разных статьях ТК. В этом проявляется динамика в положениях, определяющих сферу действия норм трудового права (во времени, пространстве и по кругу лиц).

Поддержана высказанная в науке точка зрения о расширении сферы действия трудового права (об универсальной сфере действия). Сформулирован вывод о целесообразности поэтапного введения в действие норм об универсальной сфере действия трудового права. Подобный опыт имеется в зарубежной практике. Приведено практическое и теоретическое обоснование о постепенном распространении норм трудового права на лиц, выполняющих работу за определенную плату.

Показано отступление от преемственных положений, проявляющееся в неточном обозначении круга субъектов. Предложено более точно разграничить в ТК предмет и сферу действия норм отрасли, в частности путём усовершенствования ст. 11 ТК. Основываясь на преемственных положениях, следует назвать в ст. 11 круг лиц, на которых распространяются трудовое законодательство: работодатели и работники. При этом необходимо скорректировать название и содержание статьи: в название ст. 11 «Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права» включить слова: «по кругу лиц», а в содержании указать круг этих лиц. Тем самым будет устранена несогласованность между статьями о сфере действия трудового законодательства. Поскольку, в отличие от всех предшествовавших кодексов, в ТК предусмотрены нормы о действии трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права во времени (ст. 12), в пространстве (ст. 13) и по кругу лиц (ст. 11).

16. С точки зрения преемственности проведено исследование понятийного аппарата отрасли. Понятийный аппарат отрасли оказывает существенное влияние на формирование, состояние и перспективы развития отрасли. Ныне он в основном разработан и нацелен на правильное понимание правоприменителем норм, необходимых для регламентации отношений в сфере труда. Свидетельством такого состояния является оптимальное соотношение элементов преемственности и новизны в положениях, лежащих в основе

многих современных понятий отрасли. Наличие их позволило оценить с правовой точки зрения понятия, закреплённые ранее и ныне в кодификационных нормативных правовых актах.

Впервые понятийный аппарат наиболее полно закреплён в ТК. В этом нашли отражение *основные тенденции, связанные с совершенствованием понятийного аппарата трудового права: 1) закрепление в нём основных (общеотраслевых) понятий, ранее сформулированных в науке трудового права; 2) уточнение формулировок, ранее включённых в КЗоТ, а затем и в действующий Кодекс; 3) закрепление новых понятий в Трудовом кодексе; 4) включение в него понятийного аппарата отдельных институтов трудового права.* Названные тенденции свидетельствуют о преемственности и новизне, о статике и динамике понятийного аппарата. Преемственность понятийного аппарата свидетельствует о его стабильности, а усовершенствование - о динамике. Исходя из этого, в работе выделено два вида понятий: преемственные и новые.

При формировании понятийного аппарата отрасли сохраняются понятия, выработанные ранее, вместе с тем, привносятся новые элементы. Некоторые понятия вырабатываются на протяжении десятилетий в разных экономических, социальных и политических условиях, тем не менее, остаются в своей основе верными, находят закрепление в законодательстве и приемлемы для правового регулирования длительное время. Иные, наоборот, на протяжении ряда десятилетий разрабатываются в теории, уточняются на практике, но закрепления в нормах не находят – очевидно, в силу недостаточной разработанности. Поэтому одни понятия в ходе проводимых кодификаций перенесены в целом, другие в части и имеют лишь преемственную основу.

К преемственным относится определение трудового договора. В ходе сравнительного анализа, сформулирован вывод о необходимости воспроизведения определения трудового договора, ранее включённого в КЗоТ (в ре-

дакции 1971 года), оптимизировав его: «Трудовой договор – соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работник обязуется лично выполнять трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязан организовать работу, обеспечив надлежащие условия труда, и оплатить её». Обращено внимание на преемственные термины: сфера труда и сфера применения труда. Эти идентичные, довольно часто применяемые в науке трудового права термины, означающие сферу, где применяется или может быть применен труд. В эту сферу могут входить отношения между исполнителем и заказчиком, членом кооператива и кооперативом и т. п. Тем не менее, такое широкое понятие, как «сфера труда», не воспрепятствовало его включению в ТК, хотя, как известно, нормы трудового права регулируют только часть отношений в сфере применения труда. В современных условиях, по мнению диссертанта, более точным следует считать термин «сфера наёмного труда». Обоснована необходимость оставления в понятийном аппарате наиболее оптимальных в современных условиях преемственных определений.

Рассмотрение в историческом плане определений прогула, перевода, и других понятий, впервые нашедших закрепление в ТК РФ, привело к признанию необходимости внесения корректив в соответствующие статьи, содержащие эти понятия. Например, современное определение прогула не заключено в скобки в виде уточнения. В этом проявляется отказ от ошибочных преемственных правотворческих решений. Преемственный подход позволил более точно определить перевод: перевод на другую работу – изменение хотя бы одного из условий трудового договора. Предложено ст. 72<sup>1</sup> ТК начать именно с определения перевода, затем определить другие правовые явления (перемещение). Перемещение – изменение места работы у того же работодателя без изменения иных условий трудового договора.

При формулировании других понятий негативное влияние преемственности сохраняется. Некоторые понятия представлены в Трудовом кодексе, как и в ранее действовавших КЗоТах, в виде пояснений, уточнений - в скобках, а не в виде отдельного определения, выделяемого в части статьи (абзацем). К ним относятся, в частности, определение трудовой функции, содержащееся в ст. 15 и продублированное в ст. 57. Этот прием, применяемый ныне в силу преемственности, вряд ли можно признать правильным. Испытание как ранее, так и ныне, по сути, чётко не определено. Его можно вывести из текста ч.1 ст. 70 ТК РФ. Предложено определить его следующим образом: «испытание – проверка соответствия опыта, квалификации, деловых качеств работника поручаемой работе», закрепив его либо в отдельной статье (что предпочтительнее), либо в ч. 1 ст. 70 ТК РФ. В целях исключения дублирования предложено в отдельной статье главы 10 раздела III ТК «Основные понятия» сосредоточить определение основных понятий института трудового договора: трудового договора, перевода, перемещения, испытания, трудовой функции, простоя и других.

Уточнение многих формулировок в Кодексе – постоянно наблюдаемый процесс, происходящий в рамках правотворчества. Показано проявление динамики в понятийном аппарате отрасли, которая обусловлена, в частности, выделением в составе ТК новых структурных подразделений. Например, в связи с обособлением норм, регламентирующих режим рабочего времени (гл. 16 ТК), назрела необходимость включить в ТК определение режима рабочего времени. Это позволит содержащиеся в ст. 100 ТК положения сформулировать и систематизировать с учётом этого понятия. Обращено внимание на необходимость в уточнении или исключении отдельных понятий из ТК. В результате четвёртой кодификации некоторые преемственные и новые положения, содержащие необходимые определения, оказались несогласованными, или расходящимися с теоретическими основами трудового права. В частно-

сти, проанализировано понятие «аннулирование трудового договора», приведено теоретическое и практическое обоснование исключения его из ТК. Поддержана точка зрения о необходимости включения в Трудовой кодекс норм о недействительности трудового договора. Учитывая исторический опыт закрепления в Кодексе определений, по мнению автора, необходимо в него включать дефиниции, теоретически верно сформулированные и действительно имеющие фундаментальное значение для отрасли.

Показана последовательная преемственность в использовании терминологии таких институтов трудового договора, рабочего времени, времени отдыха и др. Причем подходы (приемы) в закреплении основных терминов и их понятий в трудовом праве различны. Отмечено преемственное закрепление в институтах трудового права терминов и понятий – традиционное их рассредоточение в различных нормах конкретного института и новое – сосредоточение их в специальной статье, содержащей только перечень дефиниций. На современном этапе развития отрасли *необходимо дать правовую оценку всех понятий, включённых в кодификационный акт. По её результатам: от одних можно отказаться, другие усовершенствовать, третьи включить, но только те, которые действительно необходимы в условиях рынка.* Совершенствование понятийного аппарата трудового права, его институтов, ныне необходимо и объективно обусловлено его стабильностью и динамикой.

17. В диссертации подчёркивается, что преемственность в наибольшей степени проявляется в институте трудового договора. Автор приходит к выводу о сохранении преемственных основ института. *Исходя из анализа сложившихся преемственных связей института, проведён анализ важнейших положений о трудовом договоре, определяющих его содержание и договорную сущность.* В историческом контексте проведено исследование базовых норм, относящихся к содержанию трудового договора: условия трудового

*договора определяются соглашением сторон; недействительны условия трудового договора, ухудшающие положение работника.* В ходе рассмотрения соответствующих норм сформулирован вывод о целесообразности сохранения приведённых предложений, которые, по сути, являются определяющими в установлении содержания трудового договора. В том числе, следует включить в ст. 57 ТК преемственную норму о том, что: «условия трудового договора определяются соглашением сторон, обязательны для них, могут быть изменены или отменены только по соглашению сторон и в письменной форме».

По результатам исследования преемственности в содержании (условиях) трудового договора, предложено вернуться к теоретическим положениям, выработанным ранее в науке. В частности, учитывая, что после подписания сторонами трудового договора все включённые в него условия становятся для них обязательными, необходимо, вместо термина «обязательные», применяемого законодателем ныне, использовать термин: «основные, обязательные для включения» в трудовой договор. Отмечены новые элементы в нормах о содержании трудового договора (ст. 57 ТК ). При дальнейшем обновлении этих норм следует обязательные информативные положения, касающиеся оформления трудового договора, перечисленные в ч.1 ст.57 ТК выделить в отдельную статью, тем самым отграничить их от условий трудового договора.

Обращено внимание на существующий в трудовом законодательстве пробел. Он заключается в том, что в ст. 57 ТК среди условий, обязательных для включения в трудовой договор названо условие о режиме рабочего времени и времени отдыха, а условие о виде и продолжительности рабочего времени не названо. Восполняя его, целесообразно внести в содержание трудового договора условие о виде и продолжительности рабочего времени (в соответствии с предусмотренными законом видами: нормальной, сокращённой или неполной продолжительности). Его следует указать перед условием

о режиме рабочего времени и времени отдыха, а после него - условие об оплате труда, затем – о гарантиях и компенсациях и другие. *Сформулировать базисные положения о содержании трудового договора необходимо на основе преемственных норм, гармонично приращивая к ним новые нормы, не нарушая согласования других норм, содержащихся в этом институте.*

В работе подробно исследованы нормы, регламентирующие *перевод и иные смежные правовые явления*. Отмечено, что в настоящее время одни положения Кодексов 1918 и 1922 годов до сих пор являются действенными, другие не действуют. Среди норм, не воспринятых последующими кодексами, есть и такие, которые могли бы быть использованы и в настоящее время. К таким относится содержащееся в ст. 40 Кодекса 1918 г. одно из основных положений его применения: «перевод... может происходить только в интересах дела». Это положение и сегодня могло бы быть условием применения переводов. Показаны сохраненные законодателем важнейшие условия применения переводов, к ним относится – условие о согласии работника на перевод. Обоснована необходимость пересмотра некоторых новых положений в регулировании переводов. Для целостного отражения в нормах об изменении трудового договора, целесообразно перечислить в ст. 72 ТК случаи, при которых это допустимо. В последующих статьях необходимо определить условия, при которых возможно изменение трудового договора. Примером может служить ст. 74 ТК, предусматривающая порядок изменения трудового договора в одном из этих случаев - по причинам организационного или технологического характера.

Нормы о переводах и смежных правовых явлениях, с одной стороны, стабильны: в основе своей они содержат преемственные положения, с другой, - подвержены динамике. Необходимость их совершенствования обусловлена поиском наиболее оптимальных образцов, соответствующих современности. В области правового регулирования переводов существует

множество проблем. Устранить некоторые из них можно путем внесения изменений в гл. 12 ТК. В числе которых предложено более точно определить место ст. 76 ТК, предусматривающей регламентацию отношений, связанных с отстранением от работы (недопущением к ней). Отстранение от работы как таковое не изменяет трудового договора, его условий. Оно связано с определенными обстоятельствами, при которых работник не может быть допущен к работе, поскольку они связаны с нарушениями, допущенными со стороны работника, целесообразно перенести основную часть ст. 76 ТК (ч. 1, 2 и 3 ст. 76 ТК) в главу 29 раздела V «Трудовой распорядок. Дисциплина труда», за исключением фрагмента, содержащегося в ч.1 статьи, где речь идет о приостановлении действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством...), если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору. Этот фрагмент следовало бы оформить в качестве специальной статьи и оставить в гл. 12, назвав её: «Перевод работника на другую работу в связи с невозможностью исполнения работником трудовой функции».

В результате исследования не вполне правильным признано помещение ст. 75 «Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности, ее реорганизации» в гл. 12 ТК. В этой статье (части 1, 3, 4, 5, 6) предусмотрены положения, связанные с прекращением трудовых отношений. Только в ч. 2 указанной статьи содержится норма о том, что смена собственника... не является основанием для расторжения договора с работниками (за исключением руководителя, заместителя, главного бухгалтера). Статью с аналогичным статье 75 ТК содержанием следовало бы поместить в гл. 13 «Прекращение трудового договора». Отмечено, что рассматриваемое положение преемственно, оно содержалось в ст. 29 КЗоТ 1971 года в качестве общего положения, указанного в ч. 2 этой статьи, и, по сути, воспроизводило

норму ст. 44 КЗоТ 1922 г.: «Переход учреждения, предприятия или хозяйства из одного ведомства к другому не прекращает действия трудового договора». Вряд ли следует отказываться от преемственного решения законодателя, закреплённого в двух предыдущих Кодексах, его можно учесть при дальнейшем совершенствовании норм.

Анализируя теоретические положения *о прекращении трудового договора*, законодательство и практику его применения, показаны преемственные основы, проявившиеся в нормах. В частности, не меняется на протяжении многих десятилетий положение: «истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения». Изначально оно было закреплено в ст. 45 КЗоТ 1922 г., затем – в п.2 ст. 29 КЗоТ 1971г. и ныне в п. 2 ст.77 ТК. В современной формулировке оно более лаконично, понятно и вполне применимо на практике.

В сравнительном аспекте преемственных и новых норм показана действенность многих преемственных норм, связанных с прекращением трудового договора. В частности, показано восприятие ТК оснований прекращения трудового договора, ранее содержащихся в КЗоТх. По мнению диссертанта, при совершенствовании анализируемой группы норм учтён предшествующий опыт законодателя и внесены новые элементы. Выявлено, что практикой, складывающейся последовательно на протяжении десятилетий, вырабатывались правила, вытекающие из особенностей увольнения, например, по соглашению сторон, по истечении срока трудового договора. Они также носят преемственный характер, поскольку были восприняты практикой, сохранены и получили дальнейшее развитие. Постоянная, последовательная преемственность в нормах о прекращении трудового договора сохраняется. Также она наблюдается и в правоприменительной практике. В результате исследования этих норм предложено провести систематизацию оснований прекращения

трудового договора, оставив в статье 77 ТК только основания общего характера, дополнительные (специальные) основания, при этом вынести в отдельные статьи Раздела XXII ТК «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.

18. В диссертации показано, что преемственные положения в той или иной мере сохранены законодателем и в других институтах: рабочего времени, времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, дисциплины труда. Законодатель, используя опыт всех ранее действовавших кодексов в современных условиях, разумно воспринимает и воплощает только самое необходимое и ценное.

*Анализ содержания преемственных и новых норм этих институтов позволил соотнести их и показать сочетаемость (несочетаемость) различных элементов.* В рассмотренных институтах выявлены многие преемственные нормы, не подвергавшиеся изменениям на протяжении длительного времени. С точки зрения их сохранения и действия в различных социально-экономических условиях сделан вывод об их приемлемости в современных условиях. Вместе с тем показаны нормы, подвергающиеся изменениям, их новые элементы. Сравнительный анализ преемственных и новых норм позволил показать правовую целесообразность оставления одних и совершенствования других норм.

При исследовании *норм о рабочем времени* выявлена их преемственная основа. Рассмотрены преемственные и новые положения в определении видов рабочего времени, режимов работы (рабочего времени). Показана необходимость сохранения многих выработанных законодателем оптимальных норм, составляющих основу института рабочего времени. К ним относятся нормы, устанавливающие продолжительность (норму) рабочего времени, его виды, порядок их применения и другие. Отмечена социально-экономическая обусловленность и обоснованность *норм о сокращении рабочего времени* для

отдельных категорий работников, сохранённых на протяжении всего времени развития трудового права. Выявлена согласованность преемственных и новых элементов норм, устанавливающих *неполное* рабочее время, их последовательное развитие, приведено их теоретическое обоснование.

Показано проявление последовательной преемственности в ряде норм. К ним следует отнести нормы о работе в ночное время. Они введены в 1922 году: «ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра» (ч. 5 ст. 96 КЗоТ). В неизменном виде перенесены в часть 4 статьи 48 КЗоТ 1971г, затем с некоторыми редакционными изменениями – в ст. 96 ТК. Постоянно сохраняется преемственность в нормах об ограничении сверхурочных работ. Отмечая исключительный характер сверхурочных работ, отраженный в нормах кодексов, действующих с 1918 по настоящее время, автор приходит к выводу о том, что такой подход был экономически и социально оправдан не только в то время, но и сегодня. Исключительные случаи применения сверхурочных работ, обусловленные специально оговоренными в кодексе причинами, последовательно сохранены в предшествующих кодексах. Но в ТК восприняты не все преемственные нормы. Обоснована необходимость возврата к выработанным на протяжении почти века преемственным положениям, адекватным современности: *придать исключительный характер сверхурочным работам, ограничивать применение сверхурочных работ, применять их только с согласия работника.*

Показана динамика в нормах *о режиме рабочего времени*. Отмечена обоснованность введения в Кодекс новых норм, регламентирующих режим рабочего времени. Таким является отнесение ненормированного рабочего дня к особому режиму работы, установление подробной регламентации такого режима. В результате анализа норм и практики их применения сделан вывод о том, что более правильно назвать его по другому: ненормированный режим работы. Это уточнение позволит не смешивать виды и режимы рабочего

времени и использовать ненормированный режим строго в соответствии с целями законодателя, не нарушая норм продолжительности рабочего времени. Сформулирован вывод о том, что обновление норм о рабочем времени должно осуществляться так, чтобы сохранить правильные правовые решения законодателя, основанные на преемственных положениях, не нарушая согласованности норм, признанных оптимальными для правового регулирования наёмного труда.

Исследование *норм, регламентирующих время отдыха*, позволило положительно оценить сохранение многих преемственных положений, их действенность. В трудовом праве ныне действуют сохранённые законодателем защитные нормы, ценность которых не уменьшается со временем. К их числу относится положение, впервые включённое в КЗоТ 1922 г.: «отпуска, прерванные трудящимся в установленном порядке по болезни или материнству, в счет очередных и дополнительных отпусков не входят...» (ст. 119). Оно положило начало правилу, согласно которому в счёт ежегодных отпусков не включаются время болезни (надлежаще оформленное) и время отпуска по беременности и родам. Это преемственное положение нашло последовательное закрепление в ст. 70 КЗоТ 1971г. и с необходимыми дополнениями - в ст. 124 ТК. Показана преемственность в других нормах, в частности, предусматривающих перерывы для отдыха, праздничные дни, отпуска, их продолжительность, порядок предоставления и использования.

Сопоставление преемственных и новых норм позволило предложить вернуться к отдельным положениям в трудовом праве, имеющим существенное практическое значение. Например, во всех кодексах, действовавших в России с 1918 года, содержалась норма о продолжительности еженедельного непрерывного отдыха (не менее 42 часов). Продолжительность ежедневного отдыха, в кодексах не закреплялась. Автор полагает, что восполнить отмеченный пробел возможно в централизованном порядке путём внесения соответст-

вующей нормы в ст. 110 ТК, дополнив её наименование. В тексте статьи необходимо закрепить правило о том, что минимальная продолжительность ежедневного отдыха (между рабочими днями) должна быть (вместе с временем обеденного перерыва) не менее двойной продолжительности работы в предшествующую смену (день). В современных условиях расширения коллективно-договорного регулирования могло бы быть воспринято законодателем преемственное положение по поводу возможности установления дополнительных праздничных дней.

Многие среди рассмотренных преемственных норм, предусматривающих *нормы труда* ныне составляют основу правового регулирования. К ним относится положение о том, какие условия труда считаются нормальными для работы. Оно было закреплено в КЗоТ 1918 г. и является действенным с того по настоящее время. Содержалось оно в примечании к статьям (114 КЗоТ 1918 г. и 57 КЗоТ 1922 г.), затем нашло закрепление в ст. 108 КЗоТ 1971 года и впоследствии – в статье 163 ТК «Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки». Вместе с тем постоянно происходит и обновление положений о нормировании. К примеру, в Трудовом кодексе впервые содержатся общие положения о том, что работникам гарантируются: государственное содействие системной организации нормирования труда; применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учётом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором.

Обращено внимание на необходимость проведения некоторых структурных изменений в ТК. Более последовательным представляется расположение правовых предписаний о нормировании и оплате труда именно в Кодексе 1922 г., поскольку сначала располагались нормы, позволяющие определить меру труда, а затем - нормы, устанавливающие его оплату. В КЗоТ 1971 г. они переставлены местами сначала - глава VI «Заработная плата», а

затем - глава VII «Нормы труда и сдельные расценки». В ТК глава о заработной плате предшествует главе о нормировании труда, объединены они в один раздел. Причём правила определения расценок в неё не вошли. Преемственность в расположении этих глав кодекса сохраняется. Было бы целесообразно вернуться к расположению глав в ранее существовавшем порядке Кодекса 1922 г. В связи с чем, необходимо обозначить современный раздел IV «Нормирование и оплата труда», соответственно расположив сначала главу, включающую статьи о нормировании труда, а затем главу, содержащую нормы об оплате труда.

Исследование показало наличие последовательной преемственности во многих *нормах об оплате труда*. Например, во всех кодексах содержится преемственное положение о том, что «уплата вознаграждения должна производиться в рабочее время» (ст. 74 КЗоТ 1918 г.), позже оно дополняется: «и в месте совершения работы» (ст. 67 КЗоТ 1922 г.). В ст. 97 КЗоТ 1971 г., именуемую: «место выплаты заработной платы» включено аналогичное положение. В современном виде эти правила помещены в ст. 136 ТК, предусматривающую порядок, место и сроки выплаты заработной платы. Проведённое исследование привело к выводу об обоснованности сохранения в ТК норм, устанавливающих место, время, периодичность, форму выплаты заработной платы, предусматривающих оплату в отдельных случаях (брака, простоя). В исторической последовательности показан генезис и развитие норм, являющихся базовыми в развитии института.

В качестве примера проявления в нормах отдельного института трудового права возвратной преемственности приведены нормы о соотношении прожиточного минимума и зарплаты. Исходным для анализа такого соотношения явилась ст. 58 КЗоТ Кодекса 1918 г., согласно которой было установлено соотношение между заработной платой и прожиточным минимумом. Подобная норма отсутствовала в последующих кодексах. Только в со-

временном Кодексе законодатель возвращается к идее о соотношении минимума заработной платы и прожиточного минимума: «минимальный размер оплаты труда ... не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения» (ч. 1 ст. 133 ТК). Ныне в ТК говорится о том, что «минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации Федеральным законом (ч. 1 ст. 133 ТК).

По мнению автора, исследуемые нормы подвержены и динамике, поскольку пока урегулировать в полной мере вопросы оплаты труда не представляется возможным. Совершенствование одних норм, отказ от других обусловлены необходимостью приведения норм института в соответствие изменившимся социально-экономическим условиям, потребностям практики. Исключение из кодексов устаревших норм необходимо, но и оно должно иметь всестороннее обоснование. При этом недопустим «механический» отказ от норм. Так, в ряде статей Кодекса 1918 г. (ст. 62, 63), Кодекса 1922 г. (ст. 60, 70, 71, 72, 73) говорилось о сдельной и повременной системах оплаты труда. И в КЗоТ 1971 г. содержалась ст. 83 «Системы оплаты труда». Последовательная преемственность в нормах о системах оплаты труда сохранялась до принятия ТК, в котором не содержится аналогичная статья. Отказ от статьи, содержащей преемственную основу, лишён социально-экономического обоснования. Ныне необходимо вернуться к оптимальным преемственным положениям. Следовательно, перед ст. 131 ТК «Формы оплаты труда» необходимо поместить статью «Системы оплаты труда», включив в нее указание на те системы оплаты труда, которые применяются сейчас.

Сделан вывод, что в ранее действовавших кодексах нормы об оплате труда, имеющие ключевое значение, вполне обоснованы. Они восприняты законодателем, дополнены и скорректированы в соответствии с современ-

ным уровнем развития отношений. Ныне в связи с изменениями в экономике включены многие нормы (об оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений, оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров и др.). Обновление норм неизбежно. Целесообразно его осуществлять на основе оптимальных преемственных норм, при этом необходимо обоснованно исключать устаревшие не соответствующие современности положения.

Оценка преемственных норм, предусматривающих *гарантии и компенсации*, позволила признать их высокое качество. К примеру, изначально были закреплены в КЗоТе 1922г., затем воспроизведены в последующем КЗоТе, и ныне - в ТК нормы о сохранении заработка в установленных законом случаях, о сохранении места работы в определённых случаях. Последовательная преемственность отмечена при формировании ряда статей о гарантиях и компенсациях. Из нескольких содержащихся в КЗоТ 1922г. статей путём дополнений, уточнений, внесений новых норм сформировалась отдельная глава (в КЗоТ 1971г.), а затем и раздел Кодекса, включающий несколько глав. Все главы раздела VII ТК «Гарантии и компенсации» генетически связаны с нормами, включёнными в одноимённую главу Кодекса 1971г., заимствованные в основе своей из предшествующего Кодекса. В этом видится сохранение структурных и содержательных преемственных связей в нормах о гарантиях и компенсациях. В КЗоТ 1971г. наряду с сохранением основных гарантий и компенсаций преемственного характера, были включены новые, впоследствии многие из них перенесены в раздел VII «Гарантии и компенсации» ТК. Причём, при его формировании была проведена объективно необходимая систематизация норм, регулирующих отдельные виды гарантий и компенсаций. В результате были выделены специальные главы в соответствии с видами гарантий.

Отмечаются негативное и позитивное воздействие преемственности на нормы этого института, сложности, возникающие в процессе корректировки норм. Бывает не просто изменить норму, существующую длительное время, хотя очевидна потребность в её изменении. Отмечено, что кроме основных норм о гарантиях и компенсациях при увольнении работников, содержащихся в гл. 27 ТК, нормы о них включены также и в Раздел III «Трудовой договор» и в другие разделы. В нормах о гарантиях и компенсациях, в том числе при увольнении работников, необходима систематизация, которую целесообразно провести на основе преемственных норм с учётом сложившихся условий.

Показана трансформация отдельных норм о гарантиях и компенсациях, отмечена необходимость их совершенствования. Например, в ходе анализа ст. 173 и 174 главы 26 ТК, которые воспроизводят положения статьи 200 КЗоТ 1971 об оплате проезда работников, обучающихся по заочной форме обучения, к месту нахождения учебного заведения и обратно сделан вывод о необходимости «усилить» ту часть норм, где необходимо обеспечить реализацию их принудительной силой государства, не предоставляя решение их на усмотрение сторон, поскольку в современный период усиливается экономическое неравенство сторон трудового договора. Представляется, что в настоящее время законодатель, сохраняя преемственный подход в регламентации определённого круга отношений, вполне может воспользоваться нормами, установленными в 70-х годах прошлого века, и применить их в нынешний период развития России.

Анализ преемственных и новых норм, института *дисциплины труда* показал ценность положений, имеющих преемственный характер и включённых в содержание ряда статей Трудового кодекса. Некоторые положения первых кодексов, сходные с современными в определённой части, восприняты законодателем и нашли отражение в последующих кодексах. Например, Кодекс 1922 г. устанавливал важнейшее положение о том, что правила внутреннего

трудового распорядка не могут противоречить законам и постановлениям о труде, а равно действующему на данном предприятии или в учреждении коллективному договору (ст. 52). Воплощение этих положений можно усмотреть в 8, 9 статьях ТК. Другие нормы этого раздела, устанавливающие нормы выработки и предусматривающие правила внутреннего распорядка распределены по двум разделам КЗоТ 1922: VII «О нормах выработки» и VI «О правилах внутреннего распорядка». Третьи утрачены, так как не восприняты КЗоТом 1971 г.

К положениям, используемым законодателем в прошлом, имеющим важное правовое значение ранее и ныне, но не сохранным в настоящее время, относятся положения статей 124 КЗоТ 1918 г. и 51 КЗоТ 1922 г. о том, что правила внутреннего трудового распорядка должны содержать в себе точные, исчерпывающие указания на общие и специальные права и обязанности трудящихся и администрации (в современном виде - работников и работодателей). Актуальность этого положения связана с современной тенденцией расширения децентрализованного и сужения централизованного регулирования трудовых отношений. Возможно законодатель сочтёт эту норму необходимой для регламентации отношений в сфере наёмного труда в условиях рынка, и воспроизведёт её в ТК.

Последовательная преемственность выявлена в нормах, установленных КЗоТом 1971 г, в том числе, предусматривающих поощрения, виды дисциплинарных взысканий, порядок их применения и снятия. Например, в Трудовом кодексе содержание статей 127, 129 КЗоТ 1971 г. воспринято, нашло воплощение и развитие в статьях 21 «Основные права и обязанности работника» и 22 «Основные права и обязанности работодателей». В ТК эти статьи перенесены в гл.2 «Трудовые отношения, стороны трудовых отношений, основания возникновения трудовых отношений», детализировано их содержание: приводится круг основных прав и обязанностей сторон трудового договора. В

условиях рынка такой поход представляется необходимым в определении модели поведения сторон в рамках трудового отношения. По сути, перенесены с необходимыми изменениями из КЗоТ 1971 г нормы о поощрении за успехи в работе (ст. 131), о дисциплинарных взысканиях (ст.135), о порядке их применения и обжалования (ст.136), о снятии дисциплинарного взыскания (ст.137). В основном носят преемственный характер те ценные положения, которые отвечают современным условиям. Так, в ст. 191 ТК перечислены поощрения за труд, ст. 192 – дисциплинарные взыскания, ст. 193, 194 – порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий. В современном виде многие положения института дисциплины труда уточнены. Включены и новые, например, в ст. 195 ТК предусмотрено привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников.

19. В результате проведённого исследования преемственности сформулирован вывод: изменения в законодательстве, в том числе и трудовом, не могут проводиться без учета преемственных положений, в отрыве от теоретического обоснования, практического подтверждения, иначе нарушается целостность отрасли права, возникает внутриотраслевая несогласованность. На примере исследования содержания норм отдельных институтов современного трудового права показано соотношение преемственных и новых элементов, их возможное сосуществование, выявлены несогласованные фрагменты, сформулированы предложения, направленные на гармоничное сочетание рассматриваемых элементов. Анализ взаимодействия преемственных и новых норм позволил показать стабильность и динамику развития отрасли, наметить перспективы её развития. Следовательно, современную парадигму отрасли необходимо формировать на основе объективно действующих в трудовом праве процессов преемственности и новизны.

## Список литературы

### *1. Нормативные правовые акты*

1. Всеобщая Декларация прав человека от 10 декабря 1948 года // Международные акты о правах человека: Сборник документов / Сост. д. ю. н., проф. В. А. Карташкин, д. ю. н., проф. Е. А. Лукашева. – М.: НОРМА, 2002. 2-е изд., доп. – 944 с.
2. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 // Международные акты о правах человека: Сборник документов / Сост. д. ю. н., проф. В. А. Карташкин, д. ю. н., проф. Е. А. Лукашева. М.: НОРМА, 2002. 2-е изд., доп. – 944 с.
3. Декларация социального прогресса и развития от 11 декабря 1969 г. // Международные акты о правах человека: Сборник документов / Сост. д. ю. н., проф. В. А. Карташкин, д. ю. н., проф. Е. А. Лукашева. М.: НОРМА, 2002. 2-е изд., доп. – 944 с.
4. Конвенция МОТ № 1 об ограничении рабочего времени на промышленных предприятиях до восьми часов в день и сорока восьми часов в неделю (принята 29 октября 1919 года и вступила в силу 13 июня 1921 года.) // [www.ilo.org](http://www.ilo.org)
5. Конвенция МОТ № 29 о принудительном или обязательном труде (1930) // [www.ilo.org](http://www.ilo.org)
6. Конвенция МОТ № 47 о сокращении рабочего времени до 40 часов в неделю (1935) // [www.ilo.org](http://www.ilo.org)
7. Конвенция МОТ 1958 г. о дискриминации в области труда и занятий (№ 111). // [www.ilo.org](http://www.ilo.org)
8. Конвенция МОТ № 150 о регулировании вопросов труда: роль, функции и организация (1978). // [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

9. Конвенция МОТ № 175 о работе на условиях неполного рабочего времени (24 июня 1994). // [www.ilo.org](http://www.ilo.org)
10. Рекомендация МОТ о трудовом правоотношении (31 мая 2006). // [www.ilo.org](http://www.ilo.org)
11. Конституция Российской Федерации // Российская газета. 1993. 25 декабря. №237.
12. Основы законодательства ССР и союзных республик о труде от 15 июля 1970 г. // Ведомости Верховного Совета СССР. 1970. – № 29. Ст. 265.
13. Кодекс законов о труде 1918 г. // СУ РСФСР. 1918. № 87–88. Ст. 905.
14. Кодекс законов о труде РСФСР 1922 г. // СУ РСФСР. 1922. – № 70. Ст. 903.
15. Кодекс законов о труде РСФСР от 9 декабря 1971 г (с изм. и доп.). // Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1971. – № 50. Ст. 1007.
16. Трудовой кодекс Российской Федерации. 30 декабря 2001(с изм. и доп.). // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. – № 1. Ст. 3.
17. Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» № 2490-1 от 11.03.1992 // Ведомости СНД и ВС РФ, 23.04.1992, 317, ст. 890.
18. Устав о промышленном труде // Свод законов Российской Империи. Т.Х1. Ч. 2. СПб., 1913.
19. Постановление НКТ СССР от 13.02.1928 г. «О работниках с ненормированным рабочим днем» // Известия НКТ СССР. 1928. № 9–10.
20. Постановление СНК СССР от 24 сент. 1929 г. «О рабочем времени и времени отдыха в предприятиях и учреждениях, переходящих на непрерывную производственную неделю» // Свод законов СССР. 1929. № 63.

21. Постановление Секретариата ВЦСПС от 29 июля 1934 года «О недопустимости компенсации сверхурочных работ отгулом» // Бюллетень ВЦСПС. 1934. № 15.
22. Указ Президиума Верховного Совета СССР от 2 сентября 1987 года «О расширении льгот работающим беременным женщинам и женщинам, имеющим малолетних детей» // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1987. № 36. Ст. 586.
23. Типовые правила внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятия, учреждения, организации. Утверждено Постановлением ГКТ СССР по согл. с ВЦСПС 20 июля 1984 г. // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1984. № 1.

## *II. Материалы судебной практики*

24. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 22 декабря 1992 г. «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1993. № 3.
25. Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.
26. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 декабря 2006 г. «О внесении изменений и дополнений в Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации» от 17.04.04 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. № 3.
27. Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 8 февраля 2001 г. по жалобам ОАО «Дятьковский хрусталь», ОАО «Курский холодильник», ОАО «Черепетская ГРЭС» на нарушение

- конституционных прав и свобод пунктом 8 части первой статьи 33 КЗоТ Российской Федерации // Вестник Конституционного суда. 2001. – № 3.
28. Определение об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Горкунова Александра Николаевича на нарушение его конституционных прав положением статьи 152 ТК РФ // Вестник Конституционного суда РФ. – 2012. – №3.
29. Определение Судебной коллегии по административным делам Верховного Суда Российской Федерации от 31 августа 2011 г. № 49-11-57.
30. Постановление Президиума Верховного суда Российской Федерации от 21 декабря 2011 по делу № 20-ПВ11.
31. Дело по иску Гречиной // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1999. № 2.
32. Дело по иску К. к АОЗТ «Ареопаг ЭКС ЛТД» // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 1999. – № 5.
33. Дело по иску Тарасова к АО «Удмурднефть» // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 1999. – № 10.
34. Дело № 33-357 по иску С. к «Санта Ризот Отелю» ОАО «Сахалинское морское пароходство» // Из архива Сахалинского областного суда.
35. Дело № 33-1959 по иску Т. к ООО «Страховая компания «Нефтеполис» // Из архива Сахалинского областного суда.
36. Дело № 33-813 по иску И. к индивидуальному предпринимателю Пак Чу Дя // Из архива Сахалинского областного суда.
37. Дело № 33-1583 по иску ЗАО «Рыбокомбинат Островной» к Г. о признании трудового договора недействительным // Из архива Сахалинского областного суда.

### ***III. Монографии. Учебники. Учебные пособия***

38. Абалдуев В. А. Трудовое право России: Предмет, сфера действия и основные принципы. – Саратов 2008. – 86 с.

39. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение М.: Проспект, 2009. – 344с.
40. Алексеев С. С. Восхождение к праву. Поиски и решения 2-е изд., перераб. и доп. – М.: изд-во НОРМА, 2002. – 608 с.
41. Алексеев С. С. Общая теория права: в 2 т. Т. I М.: Юрид. лит., 1981. – 360 с.
42. Алексеев С. С. Право на пороге нового тысячелетия: Некоторые тенденции мирового правового развития – надежда и драма современной эпохи М.: Статут, 2000. – 256 с.
43. Алексеев С. С. Государство и право: учеб. пособие М.: Проспект, 2006. – 152 с.
44. Андреев В. С. Научные труды. Т.1. М.: Издательский центр Университета им. О.Е. Кутафина (МГЮА), 2013. – 342 с.
45. Бабаев В. К. Общая теория права 1993. – W.W.W. KURSACH. COM / biblio / 0010004/504 htm
46. Байтин М. И. Сущность права (Современное нормативное правопонимание на грани двух веков) 2-е изд., доп. М.: ООО ИД «Право и государство», 2005. – 252 с.
47. Безина А. К., Бикеев А. А., Сафина Д. А. Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих. Казань: КГУ, 1984. – 136 с.
48. Безина А. К. Судебная практика в механизме правового регулирования трудовых отношений Казань: изд-во Казан. ун-та, 1989. – 182 с.
49. Бекашев Д.К. Международное трудовое право. Учебное пособие. М.: Проспект, 2008. – 336 с.
50. Бугров Л. Ю. Свобода труда и свобода трудового договора в СССР Красноярск, 1984. – 126 с.
51. Ванеева Л.А. Гражданские процессуальные отношения (учебное пособие). Владивосток, 1974. – 39 с.

52. В. И. Ленин о трудовом законодательстве. М.: Госполитиздат, 1959. – 519 с.
53. Витрук Н.В. Общая теория правового положения личности. М.: Норма. 2008. – 448 с.
54. Войтинский И.С. Примирительное и третейское разбирательство. Трудовые споры и регулирование труда на Западе. М., Изд-во ВЦСПС. 1923. – 257 с.
55. Войтинский И.С. Трудовое право СССР. М-Л., Госиздат. 1925. – 359 с.
56. Гинцбург Л.Я. Регулирование рабочего времени в СССР. М.: Наука, 1966. – 304 с.
57. Гусов, К. Н., Толкунова. В.Н. Трудовое право России М.: Юрист, 1995. – 448 с.
58. Горшенин К. П. Кодификация законодательства о труде (Теоретические вопросы) М.: Юрид. лит., 1967. – 224 с.
59. Даль В. Толковый словарь живого великорусского языка: в 4 т. М.: Русский язык, 1989. Т. 3. – 779 с.
60. Денисов, Ю. А., Спиридонов. Л. И. Абстрактное и конкретное в советском правоведении – Л.: Наука, 1987. – 206 с.
61. Дмитриева И.К. Принципы российского трудового права М.: МПА МЮ РФ. 1977. 2004. – 334 с.
62. Договоры о труде в сфере действия трудового права: учеб. пособие / К. Н. Гусов, К. Д. Крылов, А. М. Лушников и др. / Под. ред. К. Н. Гусова. Проспект, 2010. – 256 с.
63. Желтов О. Б., Сошникова Т. А. Трудовое право России. Практикум: учебное пособие М.: Эксмо, 2007. – 240 с.
64. Желтов О. Б., Сошникова Т. А. Трудовое право России: курс лекций М.: Эксмо, 2011. – 272 с.

65. Защита трудовых прав работников в России и Финляндии: монография / Отв. ред. от России Е. Мачульская, отв. ред. от Финляндии М. Миккола. М., 2013. – 221 с.
66. Зыкина Т.А. Реализация прав работников: проблемы теории и практики: монография. Архангельск: ИПЦ САФУ, 2012. – 244 с.
67. Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Советское трудовое право: вопросы теории М., 1978. – 367 с.
68. Керимов Д. А. Законодательная техника: научно-методическое и учебное пособие М.: Норма-Инфра, 1998. – 127 с.
69. Керимов Д. А. Философские проблемы права М., 1972. – 227 с.
70. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право: учебник для вузов М.: Норма-Инфра-М, 1998. – 263с.
71. Киселёв И.Я., Леонов А.С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М.: Дело, 2003. – 896 с.
72. Киселев И. Я. Трудовое право России: историко-правовое исследование: учебное пособие – М.: Норма-Инфра, 2001. 2-е изд. 2005. – 384с.
73. Киселев И. Я. Трудовое право в тоталитарном обществе (из истории XX века) М., 2003. – 84с.
74. Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право: учебник М.: ТК Велби, Изд-во «Проспект». 2005. – 360 с.
75. Киселёв И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: Учебник. М.: Эксмо, 2006. – 608 с.
76. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. Ред. Гладков Н.Г., Снегирёва И. О. – М. Профиздат. 2011. – 1168с.
77. Краткий экономический словарь / Под ред. Ю. А. Белика и др. М.: Политиздат, 1987. – 254с.
78. Кудрявцев В.Н. Общая теория квалификации преступлений. -2-е изд., М.: Юристъ, 2006. – 304 с.

79. Кузьменко А. В. Предмет трудового права России: опыт системно-юридического исследования.- СПб «Юридический центр Пресс», 2005. – 272 с.
80. Кулапов В. Л. Малько А. В. Теория государства и права: учебник М.: Норма, 2009. – 384с.
81. Курилов В. И. Личность. Труд. Право. М.: Юрид. лит., 1989. – 336с.
82. Курс российского трудового права: в 3 т. – Т. 1. Общая часть / Под ред. Е. Б. Хохлова. – СПб.: изд-во СПб университета, 1996. – 573с.
83. Ленин, В. И. Новый фабричный закон // В. И. Ленин о трудовом законодательстве – М.: Госполитиздат, 1959. – 519с.
84. Ленин, В. И. О промышленных судах // В. И. Ленин о трудовом законодательстве – М., 1959. – 519с.
85. Лившиц, Р. З., Никитинский В. И. Проблемы перестройки законодательства о труде // Советское законодательство: пути перестройки / Отв. ред. А. В. Мицкевич, А. С. Пиголкин. – М.: Юрид. лит., 1989. – 432с.
86. Лившиц, Р. З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее – М.: Наука, 1989. – 192 с.
87. Лившиц, Р. З., Чубайс Б. М. Трудовой договор– М., 1986. – 174 с.
88. Лукашева Е. А. Социалистическое право и личность. – М.: Наука, 1987. – 155 с.
89. Лушников А. М., Лушникова М. В. Российская школа трудового права и права социального обеспечения: портреты на фоне времени: монография. В 2-х т. Ярославль: ЯрГУ, 2010. – Т.2. – 363 с.
90. Лютов Н. Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования : научно-практическое пособие. – М.: АНО «Центра социально-трудовых прав», 2012. – 128 с.

91. Лютов Н.Л. Эффективность норм международного трудового права: монография. – М.: Проспект, 2014. – 328 с.
92. Малахов, В. П. Философия права. Учебное пособие– М.: Академический Проект; Екатеринбург, 2002. – 448 с.
93. Малько, А. В. Саломатин А. Ю.– Сравнительное правоведение – М.: Норма, 2008. – 352с.
94. Малько, А. В., Матузов, Н. И. Теория государства и права: Учебник. 3-е изд. – М.: Изд. Дело. АНХ, 2009. – 528 с.
95. Международное частное право: Учебник./ Л.П. Ануфриева, К.А. Бекяшев / Отв.ред. Г.К. Дмитриева. 2 изд. М.: Проспект, 2004. – 688 с.
96. Международные и российские нормы пенсионного обеспечения: сравнительный анализ / отв. ред. Э.Г. Тучкова, Ю.В. Васильева. – М.: Проспект, 2013. – 440 с.
97. Молодцов, М. В. Система советского трудового права и система законодательства о труде – М.: Юрид. лит., 1985. – 175 с.
98. Неновски, Н. Преемственность в праве – М.: Юрид. лит., 1977. – 165 с.
99. Неновски Н. Единство и взаимодействие государства и права. М. Прогресс. 1982. – 147 с.
100. Никитинский, В. И. Эффективность норм трудового права – М., Юрид. лит. – 1971. – 248 с.
101. Ожегов, С. И. Словарь русского языка / Под ред. Н. Ю. Шведовой. – 15-е изд., стер. – М.: Русский язык, 1984. – 797с.
102. Орловский Ю.П. Молодёжь: трудовые права и обязанности. М.: Юрид. лит. 1985. – 192 с.
103. Островский Л.Я. Рабочее время по советскому трудовому законодательству. Минск, 1963. Академия наук БССР. – 142 с.
104. Пашков, А. С. Ротань Г. В. Социальная политика и трудовое право – М.: Юрид. лит., 1986. – 239 с.

105. Пашков, А. С. , Хрусталева Б. Ф. Обязанность трудиться по советскому праву – М., 1970. – 192 с.
106. Правовая политика в России: теория и практика. Монография./ Под ред. А.В. Малько, Н.И. Матузова – М.: ТК Велби, Проспект 2006. – 752 с.
107. Проблемы правового регулирования труда в развитом социалистическом обществе / Под ред. Пашкова А. С. – Л.: ЛГУ, 1984. – 256 с.
108. Процевский, А. И. Предмет советского трудового права – М.: Юрид. лит., 1979. – 224 с.
109. Рабель, Э. Задачи и необходимость сравнительного правоведения – Екатеринбург, 2000. – 47 с.
110. Радбрух, Г. Философия права; пер. с нем. – М.: Междунар. отношения, 2004. – 240 с.
111. Розенталь, Д. Э. Справочник по пунктуации / Д. Э. Розенталь. – М.: ЭКСМО-Пресс. – 1998. – 336 с.
112. Российское трудовое право: учебник для вузов / Отв. ред. А. Д. Зайкин – М.: Норма-Инфра-М, 1997. – 415 с.
113. Ротань, В. Г. Социальное равенство и советское трудовое право в условиях развитого социализма – Воронеж, 1983. – 176 с.
114. Сапфинова А. А. Современные проблемы защиты трудовых прав работников федеральной инспекцией труда Майкоп. 2012. – 202 с.
115. Скурко, Е.В. Принципы права М.: Ось-89, 2008. – 189 с.
116. Смирнов, О. В. Принципы советского трудового права – М.: Юрид. лит., 1977. – 216 с.
117. Снигирева, И. О. Профсоюзы и трудовое право – М.: Юрид. лит., 1983. – 176 с.
118. Советское трудовое право / Под ред. А. С. Пашкова, О. В. Смирнова. – М.: Юрид. лит., 1988. – 608 с.

119. Советское трудовое право / Под ред. Александрова Н. Г. – М., 1949. – 576 с.
120. Современное трудовое право (опыт трудового компаративизма) / Под ред. В.М. Лебедева // [http://www.window.edu.ru/window/library?p\\_rid=24591](http://www.window.edu.ru/window/library?p_rid=24591)
121. Стэндер, Томас А. Материальное договорное право штата Нью-Йорк. Вопросы применения законов, регулирующих разрешение экономических споров, возникающих из договоров купли-продажи и поставки. Материалы Российско-Американского семинара судей Арбитражных судов России. – Южно-Сахалинск, 2000. – 131 с.
122. Таль, Л. С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование.– Ч. 1 – Ярославль, 1913. – 212 с.
123. Таль, Л. С. Очерки промышленного рабочего права – М., 1918. – 224 с.
124. Трудовое право: учебник 4 изд. / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигирёвой. М.: Проспект, 2009. – 624с.
125. Трудовое право России: учебник. Краткий курс / Отв. ред. А. Ф. Нуртдинова, Ю. П. Орловский. – М.: юридическая фирма «Контракт», «Инфра-М», 2001. – 296 с.
126. Трудовое право России / Под ред. Е. Б. Хохлова, С. П. Маврина. – М.: Юрист, 2002. – 560 с.
127. Трудовое право России: учебник / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов. – М.: Высшее образование; Юрайт-Издат, 2009. –523 с.
128. Трудовое процессуальное право: учеб. пособие / Под ред. В. Н. Скобелкина. – Воронеж: изд-во ВГУ, 2002. – 501 с.
129. Философская энциклопедия / Гл. ред. Ф. В. Константинов. – М.: Сов. Энциклопедия, 1967. – Т. 4. – 592 с.
130. Халфина О.Р. Общее учение о правоотношении. – М.: Юрид.лит.,1974. – 350.

131. Хныкин, Г. В. Локальные нормативные акты трудового права – Иваново, 2004. – 269с.
132. Хохлов Е.Б. Очерки истории правового регулирования труда в России. Часть 1. Правовое регулирование труда в Российской империи / Е. Б. Хохлов. – СПб., 1999. – 196 с.
133. Хохлов Е.Б. История труда и трудовое право: в 3 т. – Т. 1 / Под ред. И.Ю. Козлихина. – СПб.: изд. дом Санкт-Петербургского государственного ун-та, 2013. – 1022 с.
134. Швеков, Г. В. Преемственность в праве – М.: Высшая школа, 1983. – 255 с.
135. Эбзеев Б. С. Личность и государство в России: взаимная ответственность и конституционные обязанности – М.: Норма, 2008. – 384 с.
136. Явич Л. С. Сущность права – Л.: изд-во Лен. ун-та, 1985. – 207 с.

#### **IV Научные статьи**

137. Абрамова О. В. Защита трудовых прав работников // Трудовое право. – 2004. – № 6. – С. 33–34.
138. Акопов Д. Сфера действия трудового законодательства по Трудовому кодексу РФ // Хозяйство и право. – 2003. – № 7. – С. 126–131.
139. Андреев В. С. Вопросы теории советского права социального обеспечения // Проблемы трудового права и права социального обеспечения. – М., 1975. – С. 179–187.
140. Андриановская И. И. Сфера действия норм трудового права и система правоотношений в сфере применения труда // Правоведение. – 2000. – № 5. – С. 78– 82.
141. Андриановская И.И. Трудовой или гражданско-правовой договор. // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2010. – № 3. – С. 23–27.

142. Андриановская И. И. О целесообразности в праве (на примере норм трудового права) // Российский ежегодник трудового права. – № 8. – 2012 / под. ред. д-ра юридических наук Е.Б. Хохлова. – ООО Университетский издательский консорциум, 2012. – С. 63–68.
143. Андриановская И. И. К вопросу о целесообразности в современной правовой действительности. //Трудовое право в России и за рубежом. – 2013. – № 1. – С. 10– 12.
144. Андриановская И.И. Дополнительные (специальные) основания прекращения трудового договора. // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2014. – №11. – С.8– 13.
145. Арановский К.В. В преддверии сравнительного правоведения // Правоведение. – 1998. – № 2. – С. 58 – 63.
146. Баранов В.М. Идея законопроекта: сущность, практическая ценность, технико-юридическое оформление // Журнал российского права. 2008. № 8. – С. 11 – 14.
147. Барышникова Т. Ю. К вопросу о включении отношений по обязательному социальному страхованию в предмет правового регулирования отрасли трудового права // Трудовое право в России и за рубежом. – 2011– № 1. – С. 30 – 34.
148. Бахнов М. С. Еще раз о проблемах, связанных с практикой применения статьи 101 Трудового кодекса РФ // Трудовое право. – 2006. – № 7. – С. 66 – 68.
149. Бегичев Б. К. К вопросу о предмете и методе трудового права // Проблемы трудового права и права социального обеспечения – М., 1975. – С. 57 – 63.
150. Бойцова В.В., Бойцова Л.В. Исторические традиции российской школы сравнительного права.// Журнал российского права . – 2003. № 8 – С. 158 – 167.

151. Бондаренко Э.Н. Об отраслевой принадлежности правоотношений, связанных с трудом. // Журнал российского права. – 2000. – № 11 – С. 31–37.
152. Бондаренко Э.Н. Проблемы заключения трудового договора // Журнал российского права. – 2000. – № 2. – С. 76 – 85.
153. Бугров Л.Ю. Соотношение трудовых договоров с гражданско-правовыми договорами о труде в России и за рубежом. // Российский ежегодник трудового права. – № 6. – 2010 / под. ред. д-ра юридических наук Е.Б. Хохлова. ООО Университетский издательский консорциум, 2011. – С. 276 –287.
154. Бугров Л.Ю. Коммуникативность переводов на другую работу как особого варианта изменения трудового договора с иными стадиями в динамике этого договора // Второй пермский конгресс учёных-юристов: материалы международной научно-практической конференции. Пермь, 2011. – С. 237 –241.
155. Бугров Л.Ю. История и общие современные правила переводов на другую работу // Трудовое право в России и за рубежом. – 2011. – № 4. – С. 2 – 16.
156. Вайпан В. А. Функции коллективного договора сквозь призму перестройки // Советское государство и право. – 1988. – № 5. – С. 90 – 97.
157. Воронцова И.В. «Имплементация» и «трансформация» в российской правовой науке // Научные труды. Российская академия юридических наук. Выпуск 8. – В 3 томах. Том 2. М.: ИГ «Юрист» – 2008. – С. 30–33.
158. Галиева Р. Ф. Основопологающие принципы трудового законодательства (по материалам парламентских слушаний) // Юрист. – 2003. – № 3. – С. 53– 55.

159. Гинцбург Л.Я. Соотношение советского трудового и гражданского права.// Советское государство и право. 1978. № 1. – С.62– 68.
160. Гладков Н. Г. Невключение компенсационных выплат в МРОТ // Солидарность. – 2007. – № 42.
161. Гладков Н. Г. Вопросы реализации трудовых прав и законных интересов работников в коллективном договоре //Сочетание государственного и договорного регулирования в сфере наёмного труда и социального обеспечения / Под ред. К. Н. Гусова. – М.: Проспект, 2012. – С. 89 – 93.
162. Головина С. Ю. Формирование понятийного аппарата трудового права // Государство и право. – 1998. – № 8. – С. 82 – 89.
163. Головина С. Ю. О дефиниции понятия «трудовой договор» // Актуальные проблемы государства и права на рубеже веков. – Владивосток: ДВГУ, 1998. – С 32– 36.
164. Головина С. Ю. Проблема выбора терминов для обозначения понятий в трудовом праве // Правоведение. – 2000. – № 5. – С. 49 – 59.
165. Головина С. Ю. Дефекты Трудового кодекса РФ и способы их устранения Научные труды. Российская академия юридических наук. – Вып. 8: в 3 т. – Т. 2. – М.: Юрист, 2008. – С. 778 – 783.
166. Головина С.Ю. Договорный способ установления ответственности в трудовом праве.// Научные труды. Российская академия юридических наук. Выпуск 10. – В 3 томах. Том 3. М.: ИГ «Юрист», 2010. – С.48 – 53.
167. Головина С.Ю. Программа достойного труда и её отражение в трудовом законодательстве России . //Пути реализации в России программы достойного труда и достойного социального обеспечения , М. / Под ред. К. Н. Гусова. – М.: Проспект, 2013. – С.143 – 147.

168. Горшенин К. П. Кодификация законодательства о труде и проблемы его дальнейшего совершенствования // Проблемы трудового права и права социального обеспечения. – М., 1975. – С. 28 – 29.
169. Дмитриева И.К. Некоторые изменения законодательства о трудовом договоре.// Труд и социальные отношения 2013. – № 8(110). – С.143 – 152.
170. Догадов В. М. Очерки из истории правового регулирования наёмного труда в капиталистическом обществе. //Российский ежегодник трудового права. – № 6. – 2010 / под. ред. д-ра юридических наук Е.Б. Хохлова. – ООО Университетский издательский консорциум, 2011. – С.13 – 36.
171. Жильцов М. А. Проблемы модернизации предмета и метода трудового права. //Российский ежегодник трудового права. – № 9. – 2013 / под. ред. д-ра юридических наук Е.Б. Хохлова. – ООО Университетский издательский консорциум, 2014. – С. 89 – 96.
172. Жуков А. Л. Методы регулирования тарифных ставок // Справочник кадровика. – 2008. – № 3. – С. 58– 63.
173. Зыкина Т.А. Отражение государственного и договорного регулирования в нормах о правах работников. //Сочетание государственного и договорного регулирования в сфере наёмного труда и социального обеспечения / Под ред. К. Н. Гусова. – М.: Проспект, – 2012. – С. 167– 172.
174. Иванкина Т.В. Общие и специальные нормы в регулировании служебного времени и времени отдыха гражданских служащих. //Российский ежегодник трудового права. – № 6. – 2010 / под. ред. д-ра юридических наук Е.Б. Хохлова. ООО Университетский издательский консорциум, 2011. – С. 288 –295.

175. Иванов С. А. Советская наука трудового права: проблемы и перспективы развития // Проблемы трудового права и права социального обеспечения М., 1975. – С. 5– 27.
176. Иванов С. А. Трудовое право переходного периода: некоторые проблемы // Государство и право. – 1994. – № 4. – С. 52 – 61.
177. Иванов С. А. Российское трудовое право: история и современность // Государство и право. – 1999. – № 5. – С. 36 – 45.
178. Казанцев В. Международный стандарт: труд – гарантия достойного существования // Российская юстиция – 2000. – № 3. – С. 35– 36
179. Кауров В. Г. Проблемы защиты интересов работника // Правоведение. – 1998. – № 2. – С. 113– 122.
180. Коробов А. Е., Хохлов Е. Б. К проблеме ответственности в сфере социального партнёрства // Трудовое право в России и за рубежом. – 2009. Пилотный выпуск. – С. 17– 22 .
181. Костян И. А., Пискарев И. К., Шеломов Б. А. О специализированных судах по трудовым делам и Трудовом процессуальном кодексе // Хозяйство и право. – 2003. – № 8. – С. 27– 41.
182. Кратенко М. В. Договор найма услуг физического лица: проблемы судебной практики и перспективы правового регулирования // Трудовое право. – 2007. – № 5. – С. 3– 17.
183. Куренной А. М. Трудовой кодекс Российской Федерации: преемственность и новизна // Законодательство. – 2002. – № 2. – С. 51– 56.
184. Куренной А. М. Взгляды А.С. Пашкова на эффективность трудового права и современность. // Российский ежегодник трудового права № 7. – 2011 / Под ред. Е. Б. Хохлова.– СПб.: ООО «Университетский издательский консорциум», 2012.– С. 16– 22.
185. Куренной А.М. Функции трудового права в современных условиях. //Функции трудового права и права социального обеспечения в услови-

- ях рыночной экономики: материалы X международной научно-практической конференции/ сост. канд. юрид. наук, М.И. Акатнова. канд. юрид. наук, доц. М.Э. Дзарасов – М.: Проспект, 2014. – С 3 – 9.
186. Курилов В.И. Некоторые современные проблемы российского трудового права и исходные положения их решения.// Актуальные проблемы государства и права на рубеже веков. – Владивосток: ДВГУ, 1998. – С. 3 – 13.
187. Лушникова М.В. Условия действительности договоров о труде, изменение юридической квалификации договоров о труде, аннулирование трудового договора: вопросы теории и практики.// Российский ежегодник трудового права № 4. – 2008/ Под ред. Е. Б. Хохлова.– СПб.: Юридическая книга, 2009.– С. – 22 – 46.
188. Лушникова М.В. О запрете злоупотребления трудовыми правами //Трудовое право в России и за рубежом. – 2009. Пилотный выпуск. – С. 5 – 12.
189. Лушникова М. В. Пределы заимствования международного и зарубежного опыта правового регулирования трудовых отношений в Российской Федерации: теоретические и прикладные проблемы. //Пути реализации в России программы достойного труда и достойного социального обеспечения. М. / Под ред. К. Н. Гусова. – М.: Проспект, 2013. –С. 311–316.
190. Лушников А.М. Функции трудового права: теоретические подходы и современная трактовка //Функции трудового права и права социального обеспечения в условиях рыночной экономики: материалы X международной научно-практической конференции/ сост. канд. юрид. наук, М.И. Акатнова. канд. юрид. наук, доц. М.Э. Дзарасов – М.: Проспект, 2014. – С. 25– 31.

191. Лютов Н.Л. Гибкость международных трудовых стандартов как фактор их эффективности. // Российский ежегодник трудового права № 8. – 2012/ Под ред. Е. Б. Хохлова.– СПб.: ООО «Университетский издательский консорциум», 2013.– С. 502– 515.
192. Нуртдинова А. Ф. Роль государства в механизме социального партнёрства // Журнал российского права. – 2000. – № 2. – С.16 – 25.
193. Нуртдинова А. Ф. Привлечение работников к сверхурочной работе и работе в выходные и нерабочие праздничные дни // Хозяйство и право. – 2005. – № 5. – С. 121– 129.
194. Нуртдинова А. Ф. Правовое регулирование оплаты труда // Хозяйство и право. – 2006. – № 10. – С. 8– 17.
195. Орловский Ю.П. Трудовой кодекс Российской Федерации – важный этап реформы трудового законодательства //Журнал российского права– 2002–№ 8. – С. 9–21.
196. Орловский Ю.П. Реализация принципов трудового права – важное условие его дальнейшего развития //Трудовое право в России и за рубежом. – 2011. – № 1. – С. 24– 27.
197. Офман Е.М. Применение сравнительного метода в трудовом праве //Трудовое право в России и за рубежом. – 2011.– №2.– С.7– 10.
198. Офман Е.М., Станскова У.М. Противодействие злоупотреблению правом: зарубежный опыт и трудовое законодательство Российской федерации. //Трудовое право в России и за рубежом. – 2011. – № 1. – С. 57– 62.
199. Офман Е.М. Защита прав работодателей от злоупотреблений со стороны работников. //Пути реализации в России программы достойного труда и достойного социального обеспечения , М. / Под ред. К. Н. Гусова. – М.: Проспект, 2013. – С. 376 – 380.

200. Пайгина Д.Р., Стрельников П.А. Поиск эффективных решений проблем правотворчества // Журнал российского права – 2014. – № 6. – С. 141–145.
201. Пашков А.С. Место и роль права в системе управления трудом.// Вестник Ленинградского университета. –1983 – № 11. – С. 64 – 73.
202. Пашков, А. С. Проект нового Трудового кодекса // Государство и право. – 1995. – № 3. – С. 76 – 83.
203. Петров А. Я. Гарантии и компенсации: аспекты трудового права // Трудовое право. – 2007. – № 4. – С. 61 – 66.
204. Практика применения Трудового кодекса РФ: некоторые спорные вопросы // Журнал российского права. – 2007. – № 8. – С. 122 –131.
205. Рыбаков В. А. Преемственность в праве и кодификация права // Журнал российского права. – 2007. – № 7. – С. 42 –48.
206. Сервэ Жан-Мишель Личные свободы работников и трудовые отношения: международный и европейский ракурс. // Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ). Под ред. К. Н. Гусова. – М., 2011. – С. 25–39.
207. Смирнов О. В. О сфере действия советского трудового права // Проблемы трудового права и права социального обеспечения. – М, 1975. – С. 25– 29.
208. Снигирева И.О. Понятие особенностей и дифференциации. Единство в особенном при регулировании трудовых отношений // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения. Материалы пятой международной научно-практической конференции //Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения /Под ред. К. Н. Гусова. – М.: Проспект, 2009. – С. 19 – 24.

209. Снигирёва И.О. Принципы трудового права и ст. 2 Трудового кодекса Р.Ф. // Российский ежегодник трудового права № 7. – 2011 / Под ред. Е. Б. Хохлова.– СПб.: ООО «Университетский издательский консорциум», 2012.– С. 23 – 35.
210. Снигирёва И.О. Единство и дифференциация в нормах международной организации труда и российского трудового законодательства. // Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ). /Под ред. К. Н. Гусова. – М., 2011. – С. 157–164.
211. Снигирёва И.О. Трудовой кодекс Российской Федерации и наука трудового права// Трудовое право в России и за рубежом. – 2012. –№ 2 С. 2–9.
212. Снигирёва И.О. Защита чести и достоинства работников как условие обеспечения социального мира. //Пути реализации в России программы достойного труда и достойного социального обеспечения М. / Под ред. К. Н. Гусова. – М.: Проспект, 2013. – С. 432–437.
213. Снигирёва И.О. Гарантии прав российских профсоюзов // Труд и социальные отношения. – 2013. – № 9 (111). – С. 80–89.
214. Снигирёва И.О. Защитная функция трудового права. Её проявление в нормах Трудового кодекса. //Функции трудового права и права социального обеспечения в условиях рыночной экономики: материалы X международной научно-практической конференции/ сост. канд. юрид. наук, М.И. Акатнова. канд. юрид. наук, доц. М.Э. Дзарасов – М.: Проспект, 2014. – С. 38 –47.
215. Сойфер В. Г., Желтов О. Б. Правовые проблемы оплаты труда: теория и практика // Трудовое право. – 2007. – № 7. – С. 77–83.

216. Сойфер В. Г. Правовое регулирование трудовых отношений: запоздалый ответ на вызовы реальности // Трудовое право. – 2010. – № 10. – С. 89 – 99.
217. Сойфер В. Г. Трудовое право и производительность труда. // Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ) / Под ред. К. Н. Гусова. – М.: Проспект, 2011. – С. 208– 212.
218. Сошникова Т.А. Взаимосвязь и взаимовлияние функций современного российского государства и функций трудового права. //Функции трудового права и права социального обеспечения в условиях рыночной экономики: материалы X международной научно-практической конференции/ сост. канд. юрид. наук, М.И. Акатнова. канд. юрид. наук, доц. М.Э. Дзарасов – М.: Проспект, 2014. – С. 47 – 54.
219. Средкова К.И. Болгарское законодательство о труде и социальном обеспечении в условиях глобализации. // Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ). / Под ред. К. Н. Гусова. – М.: Проспект, 2011. – С. 272 – 278.
220. Толкунова В. Н. Больше внимания эффективности научных исследований в области трудового права. // Проблемы трудового права и права социального обеспечения. – М., 1975. – С.119 – 127.
221. Халдеева И. А. Новые направления развития метода трудового права. // Российский ежегодник трудового права № 8. – 2012 / Под ред. Е. Б. Хохлова.– СПб.: ООО «Университетский издательский консорциум», 2013.– С.466 – 471.
222. Халдеева Н. А. Сочетание государственного и договорного регулирования социально-трудовых отношений работников Крайнего Севера: проблемные вопросы //Сочетание государственного и договорного ре-

- гулирования в сфере наёмного труда и социального обеспечения / Под ред. К. Н. Гусова. – М.: Проспект, 2012. – С. 469– 470.
223. Халфина Р. О. Необходимые условия действительности права // Советское государство и право. – 1990. – № 3. – С.19 – 27.
224. Хныкин Г.В. Трудоправовая ответственность: новые заметки о старых проблемах. // Российский ежегодник трудового права № 7. – 2011 / Под ред. Е. Б. Хохлова.– СПб.: ООО «Университетский издательский консорциум», 2012.– С.465– 472.
225. Хохлов Е. Б. Некоторые актуальные проблемы теории и практики современного российского трудового права // Правоведение. – 2006. – № 4. – С. 50 – 67.
226. Хохлов Е. Б. Теория и практика организации управления трудом. // Российский ежегодник трудового права № 6. – 2010 / Под ред. Е. Б. Хохлова.– СПб.: ООО «Университетский издательский консорциум «Юридическая книга», 2011.– С. 49 –107.
227. Хохлов Е. Б. К проблеме источников современного трудового права// Российский ежегодник трудового права № 7. – 2011 / Под ред. Е. Б. Хохлова.– СПб.: ООО «Университетский издательский консорциум», 2012.– С.128–155.
228. Цыпкина И.С. К вопросу о расширении договорного регулирования в сфере труда. // Пути реализации в России программы достойного труда и достойного социального обеспечения / Под ред. К. Н. Гусова. – М.: Проспект, 2013. – С.– 516–518.
229. Чиканова Л. А. Время отдыха // Хозяйство и право. 2002. – № 7. – С.12 –19.
230. Чиканова Л. А. Права работников и работодателей при поступлении (приеме) на работу // Хозяйство и право. 2004. – № 10. – С. 19– 24.
231. Шептулина Н. Рабочее время // Хозяйство и право. – 2002. – № 7.

232. Шестерякова И.В. Функции норм трудового права. //Функции трудового права и права социального обеспечения в условиях рыночной экономики: материалы X международной научно-практической конференции/ сост. канд. юрид. наук, М.И. Акатнова. канд. юрид. наук, доц. М.Э. Дзарасов – М.: Проспект, 2014. – С.82– 85.
233. Шишкин В.В. Эволюция предмета трудового права. // Трудовое право в России и за рубежом. – 2011–№ 1. – С. 27 – 30.
234. Юдин А. В. Злоупотребление правом в трудовых отношениях // Трудовое право. – 2007. – № 10. – С. 32 – 37.
235. Яковлев Р. О регулировании заработной платы в Российской Федерации // Человек и труд. – 2007. – № 12. – С.69 –73.

#### **У Диссертации и авторефераты диссертаций**

236. Букреева Е.Н. Локальные правовые акты о труде как источники трудового права России в современных условиях: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2007. – 23 с.
237. Головина С. Ю. Понятийный аппарат трудового права: дис. ... докт. юрид. наук – Екатеринбург, 1998. – 366 с.
238. Горохов Б. А. Современное правовое регулирование социально-трудовых отношений в России: средства, механизм, источники и особенности: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – СПб. 2006.– 24 с.
239. Дмитриева И. К. Основные принципы трудового права: дис. ... докт. юрид. наук – М., 2004. – 620 с.
240. Долова А.З. Юридические факты в трудовом праве : автореф. дис. ... докт. юрид. наук. – М., 2009. – 62 с.
241. Ендонова С.В. Равенство прав и возможностей работников как отраслевой принцип трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2010. –25 с.

242. Жильцов М. А. Дефекты трудового права и способы их преодоления. автореф. дис. ... докт. юрид. наук. – Екатеринбург, 2011. – 459 с.
243. Литвинович Ф. Ф. Преемственность в праве: Вопросы теории и практики: дис. ... канд. юрид. наук – Уфа, 2000. – 170 с.
244. Лушников А. М. Проблемы Общей части российского трудового права: научное наследие, современное состояние и перспективы исследований: дис. ... докт. юрид. наук – М., 2004. – 387 с.
245. Лютов Н.Л. Эффективность норм международного трудового права: автореф. дис. ... докт. юрид. наук – М., 2013. – 55 с.
246. Миронова А. Н. Трудовые споры о прекращении трудового договора: теоретические и практические аспекты: автореферат дис. ... канд. юрид. наук – М., 2007. – 35 с.
247. Митина Н.М. Запрещение дискриминации в сфере труда как один из основных принципов трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2006. – 31с.
248. Назметдинов Р.Р. Трудовое право Соединённых Штатов Америки.; автореф. дис. ... канд. юрид. наук – М., 2013. – 31 с.
249. Нуртдинова А.Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений: теоретические проблемы: автореф. дис. ... докт. юрид. наук. – М., 1998. – 41с.
250. Передерин С.В. Процедурно – процессуальные правовые средства и способы обеспечения трудовых прав работников. автореф. дис. ... докт. юрид. наук. – М., 2001. – 50.
251. Скачкова Г. С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм : дис. ... докт. юрид. наук. – М., 2003. – 432с.
252. Сойфер В. Г. Стабильность и динамика трудового правоотношения: автореф. дис. ... докт. юрид. наук – Екатеринбург, 2005. – 48 с.

253. Сошникова Т.А. Правовой механизм защиты конституционных прав и свобод в сфере труда: автореф. дис. ... докт. юрид. наук. – М., 2005. – 44 с.
254. Цуркан Н. А. Ежегодные оплачиваемые отпуска по российскому и зарубежному законодательству (сравнительный анализ) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Н. А. Цуркан. – М., 2011. – 25 с.
255. Шамардин Е.А. Сочетание централизованного, регионального и локального регулирования как особенность метода современного трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2012. –22 с.
256. Шестерякова И.В. Международные трудовые нормы и трудовое право России: их соотношение и коллизии: автореф. дис. ... докт. юрид. наук. – М., 2011. – 50 с.
257. Штринёва Т.И. Современные принципы трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – СПб., 2001. – 25 с.
258. Феоктистова Е.В. Правовое регулирование труда работников текстильной промышленности: автореф. ... канд. юрид. наук. – М., 2011. –26 с.