

О.А. ШЕВЧЕНКО

ДОКТОР ЮРИДИЧЕСКИХ НАУК, ДОЦЕНТ

**ТРУДОВОЙ
КОДЕКС РФ
ПОСТАТЕЙНЫЙ
УЧЕБНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ КОММЕНТАРИЙ**



МОСКВА
2019

УДК 342.7(094.4)
ББК 67.400.7
ШЗ7

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

Шевченко, Ольга Александровна.
ШЗ7 Трудовой кодекс РФ: постатейный учебно-практический
комментарий / О.А. Шевченко. — Москва : Эксмо, 2019. —
592 с. — (Актуальное законодательство).

ISBN 978-5-04-095216-8

Полный учебно-практический анализ статей Трудового кодекса РФ с учетом последних изменений.

Также приведен обзор правовых позиций и разъяснений Верховного и Конституционного Судов РФ по вопросам применения трудового законодательства.

Наглядные и понятные таблицы с комментариями помогают существенно облегчить и ускорить процесс усвоения материала.

Книга снабжена показательными примерами из реальных судебных заседаний.

Издание предназначено для судей, прокуроров, практикующих юристов, студентов и преподавателей юридических факультетов высших и средних учебных заведений, а также руководителей организаций, индивидуальных предпринимателей и сотрудников отделов кадров.

УДК 342.7(094.4)
ББК 67.400.7

ISBN 978-5-04-095216-8

© Шевченко О.А., 2018
© Оформление. ООО «Издательство
«Эксмо», 2019

Часть первая

Раздел I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Глава 1 ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Статья 1. Цели и задачи трудового законодательства

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

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

организации труда и управлению трудом;

трудоустройству у данного работодателя;

подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя;

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

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

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

материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;

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

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

разрешению трудовых споров;

обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

В комментируемой статье сформулированы цели и задачи трудового законодательства, соответствующие статье 7 Конституции РФ, согласно которой Российская Федерация является социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

Так, целью трудового законодательства является, в частности, установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан. Из этого следует, что государство, устанавливая минимальный объем прав работника, определяет порядок реализации этих прав.

Одной из основных задач трудового законодательства признается создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений. Этот баланс интересов между работниками и работодателем обеспечивается предоставлением им права регламентировать правила в договорном порядке, в том числе посредством заключения индивидуальных соглашений.

Законодатель в комментируемой статье предусматривает, что отношения, которые входят в сферу регулирования трудовым законодательством, составляют не только трудовые отношения, но иные непосредственно связанные с ними отношения. Таких отношений — десять групп.

Весь комплекс общественных отношений, которые составляют предмет трудового права, можно разделить на три вида по отношению к трудовым: 1) предшествующие; 2) сопутствующие; 3) сменяющие (приходящие на смену трудовым).

Предшествующие отношения — это отношения по трудоустройству у данного работодателя; в определенных случаях по профессиональной подготовке и разрешению трудовых споров.

Сопутствующие — по организации труда и управлению трудом; по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников; по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений; по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства; по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда; по государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; по разрешению трудовых споров; по обязательному социальному страхованию; или приходящими ему на смену — по разрешению трудовых споров, обязательному социальному страхованию.

Комментируя данную статью, необходимо отметить, что цели и задачи государственной политики в сфере труда содержатся в программных документах. Так, в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г., утвержденной распоряжением Правительства РФ от 17.11.2008 №1662-р (ред. от 10.02.2017), предусмотрены следующие задачи государственной политики в области развития рынка труда: повышение гибкости рынка труда и стимулирование сокращения нелегальной занятости; улучшение качества рабочей силы и развитие ее профессиональной мобильности; развитие институтов рынка труда, рост занятости и эффективности использования труда и другие.

В развитие Указа Президента РФ от 09.05.2017 №203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы» Распоряжением Правительства РФ от 28.07.2017 №1632-р «Об утверждении программы «Цифровая экономика Российской Федерации» определены цели

и задачи в рамках пяти базовых направлений развития цифровой экономики в Российской Федерации. Среди этих целей обозначен рынок труда, который должен опираться на требования цифровой экономики.

Дорожная карта изменений, являющаяся составной частью Программы, предусматривает изменение правового регулирования отношений и включает оформление трудовых отношений в цифровой экономике, безбумажное взаимодействие работников и работодателей, внедрение инструментов стимулирования развития цифровой экономики в части оборота результатов интеллектуальной деятельности.

Таким образом, изменения, связанные с цифровизацией экономики, затронут и сферу труда.

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

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

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

запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;

защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;

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

равенство прав и возможностей работников;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Принципы, закрепленные в комментируемой статье, базируются на Декларации МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (1998 г.) и в основных конвенциях МОТ, среди которых: №29 «О принудительном или обязательном труде» (1930 г.), №87 «О свободе ассоциаций и защите права на организацию» (1948 г.), №98 «О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров» (1949 г.), №100 «О равном вознаграждении» (1951 г.), №105 «Об упразднении принудительного труда» (1957 г.), №111 «О дискриминации в области труда и занятий» (1958 г.), №138 «О минимальном возрасте для приема на работу» (1973 г.) и др.

Основным принципом правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признается, в частности, свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается.

Согласно статье 37 Конституции РФ труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Принудительный труд запрещен. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда,

а также право на защиту от безработицы. Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку. Каждый имеет право на отдых.

Комментируемая статья определяет, что одним из основных принципов правового регулирования является сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений. Государство в своих нормативных правовых актах устанавливает минимальные гарантии трудовых прав и свобод граждан.

Каждый из принципов, закрепленный в комментируемой статье, раскрывается как в самом ТК РФ, так и в Федеральных законах и подзаконных нормативных правовых актах.

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» реализуется Федеральным законом от 07.03.2018 №41-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда», согласно которому минимальный размер оплаты труда с 1 мая 2018 года составляет 11 163 рубля в месяц. Федеральным законом от 28.12.2017 №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения» предусмотрено, что начиная с 01.01.2019 г. и далее ежегодно с 1 января соответствующего года МРОТ устанавливается федеральным законом в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года.

Статья 3. Запрещение дискриминации в сфере труда

Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

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

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

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

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

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

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

Под дискриминацией в сфере труда по смыслу статьи 1 Конвенции Международной организации труда 1958 года №111 относительно дискриминации в области труда и занятий и положениями комментируемой статьи следует понимать различие, исключение или предпочтение, имеющее своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей в осуществлении трудовых прав и свобод или получение каких-либо преимуществ в зависимости от любых обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника (в том числе не перечисленных в указанной статье Трудового кодекса Российской Федерации), помимо определяемых свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловленных особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите (Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 №1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»).

Данный перечень является исчерпывающим.

При этом необходимо различать дискриминацию и дифференциацию в сфере труда. Так, согласно комментируемой статье не является дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены ТК РФ или в случаях и в порядке, которые им предусмотрены, в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства.

Таким образом, дифференцированный подход в двух случаях: если различия, ограничения или предпочтения обусловлены:

1. требованиям данного вида труда;
2. особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Первое ограничение корреспондирует с положением п. 2 ст. 1 Конвенции МОТ №111. Однако вызывает определенную дискуссию второе ограничение, которое находит свое отражение в достаточно массивном регулировании трудовым законодательством.

При этом, в силу пункта 3 статьи 55 Конституции Российской Федерации права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены только федеральным законом.

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

Статья 4. Запрещение принудительного труда

Принудительный труд запрещен.

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

в целях поддержания трудовой дисциплины;

в качестве меры ответственности за участие в забастовке;

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

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

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

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

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

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

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

Для целей настоящего Кодекса принудительный труд не включает в себя:

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

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

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

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

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

В соответствии с ч. 2 ст. 37 Конституции РФ принудительный труд запрещен.

Согласно п. 1 ст. 2 Конвенции МОТ №29 «О принудительном или обязательном труде» (1930 г.) под принудительным или обязательным трудом понимается всякая работа или служба (для которой это лицо не предложило добровольно своих услуг), требуемая от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания.

В комментируемой статье единственным квалифицированным признаком принудительного труда является признак выполнения работы под угрозой наказания (насильственного воздействия).

Кроме того, ТК РФ определяет работу, которая не относится к принудительному труду. Это работа, выполняемая в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случаях объявления чрезвычайного или военного положения, бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнение, голод, землетрясение, сильные эпидемии или эпизоотии), а также в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части. Данный перечень в целом соответствует положениям Конвенции МОТ №29 «О принудительном или обязательном труде» (1930 г.).

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

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

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

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

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

нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;

нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Согласно комментируемой статье регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется, в частности, трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из ТК РФ, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

В системе источников трудового права особое место занимают иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, а также коллективные договоры, соглашения и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

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

Если суд при разрешении трудового спора установит, что нормативный правовой акт, подлежащий применению, не соответствует нормативному правовому акту, имеющему большую юридическую силу, он принимает решение в соответствии с нормативным правовым актом, имеющим наибольшую юридическую

силу (часть 2 статьи 120 Конституции РФ, часть 2 статьи 11 ГПК РФ, статья 5 ТК РФ). При этом необходимо иметь в виду, что если международным договором Российской Федерации, регулирующим трудовые отношения, установлены иные правила, чем предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, то суд применяет правила международного договора (часть 4 статьи 15 Конституции РФ, часть вторая статьи 10 ТК РФ, часть 4 статьи 11 ГПК РФ).

Согласно комментируемой статье нормам ТК РФ в системе российского законодательства придан приоритет в правовом регулировании:

— нормы трудового права, содержащиеся в любом другом нормативном правовом акте, должны всегда соответствовать ТК РФ (ч. 3 ст. 5 ТК РФ);

— все другие законы и иные нормативные правовые акты, действующие на территории Российской Федерации, подлежат приведению в соответствие с ТК РФ (ч. 2 ст. 422 ТК РФ);

— при противоречии норм ТК РФ нормам иных федеральных законов применяются нормы ТК РФ (ч. 4 ст. 5 ТК РФ);

— если вновь принятый федеральный закон противоречит ТК РФ, то он применяется лишь при условии внесения соответствующих изменений в ТК РФ (ч. 5 ст. 5 ТК РФ).

С 1 сентября 2017 года установлен определенный мораторий на внесение спонтанных и бессистемных изменений в Трудовой кодекс РФ. Федеральным законом от 29.07.2017 №255-ФЗ «О внесении изменений в статью 5 Трудового кодекса Российской Федерации в части уточнения порядка внесения изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» предусмотрено, что положения, предусматривающие внесение изменений в ТК РФ, приостановление действия его положений или признание таких положений утратившими силу, не могут быть включены в тексты федеральных законов, изменяющих другие законодательные акты РФ, приостанавливающих их действие или признающих их утратившими силу либо содержащих самостоятельный предмет правового регулирования.

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

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

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

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

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

обеспечиваемый государством уровень трудовых прав, свобод и гарантий работникам (включая дополнительные гарантии отдельным категориям работников);
порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров;
основы социального партнерства, порядок ведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективных договоров и соглашений;
порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;
порядок осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

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

порядок расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

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

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

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

виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения;

систему государственной статистической отчетности по вопросам труда и охраны труда;

особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников.

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

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

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

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

Полномочия федеральных органов исполнительной власти в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, предусмотренные

настоящим Кодексом, могут передаваться для осуществления органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации постановлениями Правительства Российской Федерации в порядке, установленном федеральным законом.

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

Согласно ст. 72 Конституции РФ трудовое законодательство отнесено к предметам совместного ведения Российской Федерации и ее субъектов. В комментируемой статье установлено разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

В частности, к ведению федеральных органов государственной власти относятся основные направления государственной политики в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений; порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров; порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров; особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников и другие вопросы.

В комментируемой статье органам государственной власти субъектов Российской Федерации предоставлено право в пределах средств бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации принимать нормативные правовые акты, направленные на повышение уровня трудовых прав и гарантий работникам по сравнению с установленными федеральными законами и иными правовыми актами Российской Федерации. При этом, в случаях, если закон или иной нормативный правовой акт субъекта РФ, содержащий нормы трудового права, противоречит ТК РФ или иным федеральным законам, применяется ТК РФ или иной федеральный закон.

Отдельно необходимо остановиться на ряде спорных вопросов по разграничению предметов ведения между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ. Одним из таких вопросов является возможность на уровне субъектов РФ устанавливать праздничные дни. Согласно позиции Минтруда России (2017 год) и Роструда (Письмо Роструда от 12.09.2013 №697-6-1) вопросы установления праздничных дней не отнесены к исключительному ведению федеральных органов государственной власти и могут дополнительно регулироваться субъектами РФ, не ухудшая положения работников по отношению к федеральному законодательству. Вместе с тем, ранее Верховный Суд РФ (определение от 31 августа 2011 г. №49-11-57 «Об отмене решения Верховного суда Республики Башкортостан от 27.06.2011 и удовлетворении заявления о признании противоречащими федеральному законодательству и недействующими абзацев 3 и 4 пункта 1 статьи 1 Закона Республики Башкортостан от 27.02.1992 №ВС-10/21 «О праздничных и памятных днях в Республике Башкортостан» (в ред. Закона Республики Башкортостан от 01.03.2011 №364-3) исходил из того, что нерабочие праздничные дни относятся к числу основ трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Следовательно, установление праздничных дней относится к компетенции федеральных органов власти. Постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 21.12.2011 №20-ПВ11 данное определение было от-

менено. Таким образом, органы власти субъектов РФ вправе самостоятельно устанавливать дополнительные праздничные дни, при этом вопрос об источниках финансирования и балансе рабочего времени должен быть решен в законодательном акте субъекта Российской Федерации.

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

**Статья 8. Локальные нормативные акты, содержащие
нормы трудового права**

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

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

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

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

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

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

Таким образом, правом и обязанностью на принятие локальных нормативных актов обладают только работодатели — юридические лица.

В трудовом законодательстве понятие локальных нормативных актов не определено.

Особые правила принятия локальных нормативных актов установлены для работодателя — субъекта малого предпринимательства, который отнесен