

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**В.Н. СКОБЕЛКИН**

# **ИЗБРАННЫЕ НАУЧНЫЕ РАБОТЫ**

Воронеж  
Издательский дом ВГУ  
2024

УДК 349.2(470)  
ББК 67.405.1(2Рос)  
С44

**Скобелкин В.Н.**

С44 Избранные научные работы / В.Н. Скобелкин ; Воронежский государственный университет. — Воронеж : Издательство Воронежского государственного университета, 2024. — 436 с.  
ISBN 978-5-9273-3899-3

В сборник научных трудов, посвященный 100-летию со дня рождения известного ученого в области трудового права, доктора юридических наук, профессора Скобелкина Владимира Николаевича (28.08.1924 — 09.08.2003), включены основные работы по исследованию правовых проблем в области трудового права и трудового процедурно-процессуального права.

Для научных работников, преподавателей, аспирантов, студентов высших юридических учебных заведений, а также всех интересующихся историей и современным состоянием теории и практики трудового права.

УДК 349.2(470)  
ББК 67.405.1(2Рос)

ISBN 978-5-9273-3899-3

© Скобелкин В.Н., наследники, 2024  
© Воронежский государственный университет, 2024  
© Оформление, оригинал-макет. Издательский дом ВГУ, 2024

**ВЛАДИМИР НИКОЛАЕВИЧ СКОБЕЛКИН:  
СОЛДАТ, УЧЕНЫЙ, ГРАЖДАНИН**

**СОЛДАТ**



Владимир Николаевич Скобелкин родился 28 августа 1924 г. в деревне Филатово Лебяжского района Кировской области в семье крестьянина, в 1926 г. семья переехала в Омск. В августе 1942 г., сразу после отличного окончания средней школы, В.Н. Скобелкин был призван в армию и направлен на курсы младших воентехников. Воевал на Южном фронте в военно-воздушных войсках. Принимал участие в боях на территории Венгрии, Австрии. 26 февраля 106-я Гвардейская дивизия, сформированная из воздушно-десантных бригад (дивизия в составе 38-го корпуса 9-й Гвардейской армии 2-го Украинского фронта), в которой воевал В.Н. Скобелкин, сосредоточилась восточнее г. Будапешт. В марте 1945 г. соединение получило задачу выйти в исходные позиции для наступления в районе Будакеши — Пать — Бичке.

16 марта гвардейцы с боями продвинулись на 4—7 км, овладев г. Чакберень западнее Будапешта, лесным массивом севернее него и населенным пунктом Каполнопушта. Наступление продолжалось. К 18 марта, форсировав реки Шарвиз и Гайя, атакой всех частей соединение овладело городом Мор. За прорыв укрепленной полосы обороны и овладение г. Мор весь личный состав получил благодарность Верховного Главнокомандующего, а дивизия 26 апреля 1945 г. была награждена орденом Кутузова II степени.

25 марта дивизия совершила марш в район Баконьсентласло — Фенъера и с утра 26 марта начала обход г. Папа с севера с задачей овладеть городом во взаимодействии с другими частями корпуса. За боевые действия по овладению г. Папа весь личный состав дивизии получил благодарность Верховного Главнокомандующего, а Родина 26 марта салютовала победителям.

29 марта дивизия перешла в решительное наступление и овладела Реб-Челег, Нициг, Аркахати, Урейгнуй-фалу, Чалад, Ребцесемере, Ребсекафора и к 16:00 того же дня вышла на рубеж Иван, Фельшемаг, Пайтошкиль, Порладоне. 30 марта, преследуя противника, дивизия пересекла австро-венгерскую границу. 13 апреля советские войска полностью овладели городом Вена, а соединение перешло в наступление, и 15 апреля 1945 г. был взят Санкт-Пельтен. В этот день Москва вновь салютовала победителям. За боевые действия весь личный состав получил благодарность, активные участники боев за г. Вену были награждены медалью «За взятие Вены». 38-й гвардейский корпус получил почетное наименование «Венский», а дивизия была награждена вторым орденом — орденом Красного Знамени.

16 апреля дивизия овладела г. Вильгельмсбург. Непрерывные боевые действия в городе продолжались до 25 апреля. 5 мая дивизия была поднята по тревоге и совершила марш к австро-чехословацкой границе. Войдя в соприкосновение с противником, 8 мая она пересекла границу Чехословакии и с ходу овладела г. Зноймо. Весь личный состав получил благодарность Верховного Главнокомандующего, а Родина еще раз салютовала воинам-освободителям.

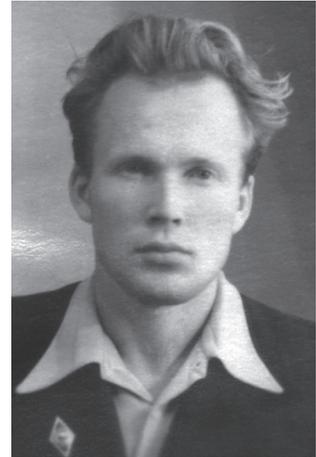
9 мая все части дивизии продолжали боевые действия по преследованию врага с целью заставить его капитулировать. Дивизия совершила марш, преследуя противника, и за три дня прошла с боями 80—90 км. В 12:00 11 мая 1945 г. передовой отряд вышел на реку Влтава, где встретился с частями 5-й американской танковой армии.

Великая Отечественная война для воинов соединения закончилась. День Победы В.Н. Скобелкин встретил в Чехословакии. За проявленные в ходе боев мужество и героизм он был награжден орденом «Красной звезды», медалями «За взятие Вены», «За победу над Германией», многократно ему объявлялась благодарность Верховного Главнокомандующего.

## УЧЕНЫЙ

Демобилизовавшись в 1946 г., В.Н. Скобелкин поступил на юридический факультет Ленинградского государственного университета, по окончании которого в 1952 г. продолжил заочно обучение в аспирантуре Всесоюзного института юридических наук, где в феврале 1960 г. под руководством Н.Г. Александрова защитил кандидатскую диссертацию «Защита трудовых прав рабочих и служащих при рассмотрении трудовых споров в СССР».

В 1962 г. В.Н. Скобелкин, десять лет проработав заведующим юридической консультацией Ульяновского областного совета профсоюзов и приобретя огромный опыт практического применения законодательства о труде, начал педагогическую деятельность в Воронежском государственном университете, в котором прошел путь от доцента до профессора кафедры гражданского и трудового права. Спустя год после защиты в 1971 г. во Всесоюзном научно-исследовательском институте советского законодательства докторской диссертации «Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих в СССР» (утверждена Высшей аттестационной комиссией 14 апреля 1972 г.) В.Н. Скобелкин был избран на должность заведующего кафедрой гражданского и трудового права Воронежского государственного университета и проработал на ней до 1978 г. 3 октября 1973 г. ему было присвоено ученое звание профессора.



В 1978 г. В.Н. Скобелкин был избран на должность профессора кафедры гражданского права и процесса Омского государственного университета, а в 1981 г. — на должность заведующего кафедрой трудового права Воронежского госуниверситета, став, по сути, ее создателем. Руководил данной кафедрой Владимир Николаевич вплоть до самой смерти 9 августа 2003 г.

Под руководством профессора В.Н. Скобелкина кафедра трудового права достигла заметных успехов в деле усовершенствования преподавания, повышения уровня методической и научной работы. В учебный процесс включались новые курсы и спецкурсы, соответствующие потребностям переходного периода, такие как «Трудовые споры», «Социальное партнерство в Российской Федерации», «Трудовое процедурно-процессуальное право». Много сил профессор В.Н. Скобелкин отдавал подготовке молодых ученых. Под его началом защищены две докторские и 16 кандидатских диссертаций. При этом сам он в разные годы был членом советов по защите кандидатских и докторских диссертаций в Воронежском, Томском, Омском государствен-



ных университетах, Харьковском юридическом институте, Уральской государственной юридической академии, постоянно выступал в качестве официального оппонента.

В.Н. Скобелкин — автор ряда учебно-методических пособий, главным из которых можно назвать учебное пособие «Трудовое процедурно-процессуальное право» для студентов юридических вузов и факультетов, вышедшее в 2002 г. Много времени посвящал организации научной работы студентов, долгие годы бесменно руководил студенческим научным кружком. Педагогическая деятельность Владимира Николаевича не ограничивалась лишь преподаванием юридических дисциплин. Его многогранный талант был направлен прежде всего на воспитание своих учеников патриотами Родины, людьми, не только знающими о чести и порядочности, но и стремящимися свои мысли и действия соотносить с этими высокими жизненными принципами. В аудиториях, где читал

лекции Владимир Николаевич, нелегко было найти свободное место. Он всегда знал, как заинтересовать вопросы трудового права любого — от робкого студента до маститого руководителя организации, на всех хватало его фундаментальных знаний теории и огромного массива практической информации, которыми он легко оперировал.

Все эти годы не прекращалась интенсивная научная деятельность. Особое внимание В.Н. Скобелкин уделял исследованию проблем судебной защиты трудовых прав рабочих и служащих, юридических гарантий прав наемных работников, правового положения профсоюзов, трудовых правоотношений. Им опубликовано более 160 научных работ, в их числе более двух десятков монографий и книг. Особо в их ряду следует назвать:

Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. М.: Юрид. лит., 1969.

Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих (нормы и правоотношения). М.: Юрид. лит., 1982.

Обеспечение трудовых прав в СССР. М.: Юрид. лит., 1987.

Дисциплинарная и материальная ответственность рабочих и служащих. Воронеж: Центр.-Черноземн. кн. изд-во, 1990.

Трудовые правоотношения. М.: Вердикт — 1•М, 1999.

Трудовое процедурно-процессуальное право: учеб. пособие. Воронеж: Изд-во ВГУ, 2002 (в соавторстве с С.В. Передериным, С.Ю. Чучей, Н.Н. Семенютой).

Вклад В.Н. Скобелкина в науку трудового права переоценить сложно. Многие студенты и выпускники юридических вузов сегодня признают аксиомами те положения, за которые Владимиру Николаевичу приходилось сражаться с учеными, которых сегодня мы считаем классиками. Например, В.Н. Скобелкин высказал очень смелую для середины прошлого века теорию о том, что отдельно взятый субъект при найме на работу вступает не в единое неделимое трудовое правоотношение, а в систему правоотношений, которая уникальна для каждого работника, работодателя и прочих участников отношений несамостоятельного труда. Свою позицию В.Н. Скобелкин основывал на том, что право регулирует реальную жизнь, с разным набором возможностей у разных лиц вследствие особенностей каждого отдельно взятого человека. Отношения, связанные с трудом, имеют ярко выраженный личностный элемент, и из-за этого трудовые правоотношения не могут быть едиными. Владимир Николаевич пытался объяснить, что быть особенным — вовсе не плохо, и в трудовых отношениях не нужно пытаться нивелировать личностные качества человека, сделав из него безликого стандартного работника. В Трудовом кодексе РФ 2001 г. получила законодательное признание именно эта позиция.

Множество особенностей имеется не только у отдельно взятых работников, но и у работодателей, чей правовой статус испытывает, помимо прочего, серьезное влияние со стороны экономических факторов. Особенно ярко это проявилось при переходе России к рыночным отношениям. Для развития и обоснования своих идей В.Н. Скобелкин начал сотрудничество с учеными-экономистами в рамках совместной темы «Экономико-правовое регулирование трудовых отношений», еще раз доказывая, что и другая сторона трудового договора — работодатель — объективно не способна обеспечить какое-либо единство в отношениях на рынке труда. Кстати, сам термин «рынок труда» Владимир Николаевич постоянно критиковал, так как в нем человек рассматривался лишь как винтик в огромном общем механизме.

Обосновав позицию о множественности трудовых правоотношений, В.Н. Скобелкин представил научному миру свое видение такой сложной общетеоретической проблемы, как отраслевая правосубъектность. Говоря о работнике, В.Н. Скобелкин указывал, что в трудовом праве правоспособность объективно базируется на фактической трудоспособности, поэтому отдель-

ные элементы механизма правового регулирования должны проявляться уже тогда, когда молодой человек каким-то образом начинает привлекаться к труду. Такое явление в праве В.Н. Скобелкин предложил называть элементами базовой отраслевой правоспособности. Затем, когда большинство юридических норм становятся адресованными человеку по достижении им установленного законом возраста, наступает собственно «базовая» правоспособность. Но ее объем не является раз и навсегда данным, так как отдельные правовые (да и фактические) возможности во времени начинают дополнять базовую правоспособность или, наоборот, утрачиваются. Так, наряду с базовой появляется родовая или видовая правоспособность, что демонстрирует наличие в праве общего, особенного и единичного. По мнению В.Н. Скобелкина, правоспособность — не статичная категория, а динамичное правовое явление, демонстрирующее тесную связь личности работника с его ролью в общественном производстве.

Множественность (как юридическая, так и фактическая) участников трудовых правоотношений, а также разнообразие этих отношений позволили провести их классификацию по различным основаниям. В.Н. Скобелкин выделил статические и динамические трудовые правоотношения, простые и сложные, основные и смежные с ними (предшествующие, сопутствующие, дополняющие и последующие), индивидуальные и коллективные (особо он подчеркнул внутриколлективные отношения в организации), материальные и нематериальные и т.д.

Особый интерес ученого при этом вызывал анализ нематериальных отношений в трудовом праве, так как проблематикой трудовых споров В.Н. Скобелкин занимался с самого начала своей научной деятельности. Все нормы нематериального характера он подразделил на три основные группы: организационные, процедурные и процессуальные. Первые регламентируют деятельность по созданию, реорганизации и ликвидации правореализующих органов; вторые — деятельность по реализации материальных трудовых прав и созданию (главным образом посредством локального нормотворчества) материальных норм трудового права; третьи — деятельность по рассмотрению трудовых споров. Таким же образом классифицировались В.Н. Скобелкиным и нематериальные правоотношения.

Исходя из необходимости обслуживания материальных норм трудового права собственными средствами процедурного и процессуального характера, еще в 1982 г. в монографии «Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих (нормы и правоотношения)» В.Н. Скобелкин обратил внимание научной общественности на объективную необходимость становления трудового процедурно-процессуального права, формирование которого уже начиналось. Однако тогда говорить о появлении самостоятельной отрасли было еще рано, и В.Н. Скобелкин предложил считать трудовое процессуальное право сложившейся подотраслью трудового права. После перехода России к рынку трудовые отношения стали стремительно развиваться, и

поэтому с принятием ТК РФ появились все основания говорить о необходимости иным образом подойти к регулированию трудовых процедурных и процессуальных отношений, так как количество нематериальных норм в трудовом праве резко возросло. В учебнике «Трудовое процедурно-процессуальное право», изданном в 2002 г., В.Н. Скобелкин обосновал самостоятельность новой отрасли — трудового процедурно-процессуального права — и сформулировал его определение. Сегодня трудовое процедурно-процессуальное право — это объединение юридических норм, регулирующих на всех признаваемых государством уровнях процедурные и процессуальные отношения в сфере несамостоятельного труда. Оно обеспечивает реализацию прав и обязанностей субъектов трудового права, защиту их законных интересов; упорядочивает функционирование органов, содействующих достижению этих целей.

В.Н. Скобелкин занимался также и смежными с трудовым процедурно-процессуальным правом проблемами юридической ответственности в трудовом праве. В монографии «Дисциплинарная и материальная ответственность рабочих и служащих» он провел анализ видов ответственности работника, а также правил привлечения к ней. При этом к традиционно выделяемым видам материальной ответственности работника — полной и ограниченной — автор предлагал добавить третий — повышенную материальную ответственность, редкие случаи возможного привлечения к которой имелись в законодательстве.

В связи с исследованием проблематики трудовых отношений и трудовых споров В.Н. Скобелкин также обратился к изучению такого правового явления, как гарантии трудовых прав, включаемые в состав правового статуса работника. В монографии «Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих» он проанализировал систему юридических средств обеспечения реализации трудовых прав наемных работников, показал их важное место в общей системе гарантий (экономических, политических и др.). Под юридическими гарантиями В.Н. Скобелкин предлагал понимать правовые и организационно-правовые средства и способы, с помощью которых обеспечивается реализация прав и исполнение обязанностей, предусмотренных законодательством. Они представляют собой сложную систему взаимодействующих элементов, позволяющих организовать разностороннее обеспечение, охватывающее различные стадии реализации прав и обязанностей, защиту от посягательств, восстановление нарушенных прав. На основе данного определения В.Н. Скобелкин разработал классификацию элементов системы гарантий, выделив три блока правовых средств, обеспечивающих вступление в трудовые правоотношения, реализацию трудовых прав и восстановление нарушенных прав. Специфика отраслевого правового статуса работника и заключается в том, что в состав элементов его правового статуса, наряду с общими и субъективными правами и обязанностями субъекта и общими условиями правообладания (правосубъектностью), включается

система юридических гарантий — общих прав особого рода, связывающих работника не только с работодателем, но и с государством. Это еще одно из доказательств того, что трудовое право — особая отрасль, которую можно охарактеризовать как частно-публичную.

Отдельной областью научных интересов В.Н. Скобелкина был вопрос об основных началах трудового и трудового процедурно-процессуального права. Все принципы построения права он предлагал подразделить на шесть групп: отраженные, но не сформулированные в нормах права; закрепленные в одной или нескольких юридических нормах; не воспринимаемые законодателем, но закрепленные в имеющем обязательную силу акте органа-правоприменителя; не получившие официального закрепления, но применяемые на практике; закрепленные в праве, но не работающие на определенном этапе общественного развития; сформулированные наукой, но не закрепленные в правовых нормах и не используемые в действующей системе правового регулирования данного периода. Особо в трудовом праве В.Н. Скобелкин выделял принцип справедливости, обосновывающий социальную направленность отрасли и учитывающий личностные качества работника, его экономическое неравенство в отношении с работодателем и право участия в распределении получаемой прибыли в результате совместной деятельности.

В период преобразований В.Н. Скобелкин обратился к теме регулирования правового статуса субъектов трудовых отношений, среди которых особое место в работах автора занимал вопрос прав профессиональных союзов. Произшедшие в законодательстве изменения, лишившие профсоюзы большей части ранее имевшихся юридических возможностей, вызвали резкую критику ученого, многие годы посвятившего теории и практике профсоюзной работы. Он четко понимал, что это не может не отразиться на уровне правовых гарантий отдельно взятого наемного работника, чей интерес защитить самостоятельно довольно сложно. Такие выводы он обосновывал со ссылками на богатый международный опыт, который изучал и анализировал, постоянно обращаясь к оригинальным источникам.

Такое богатство идей, ясность и умение их подать, а также доказать собственную позицию привели к созданию особой школы трудового права — школы В.Н. Скобелкина.

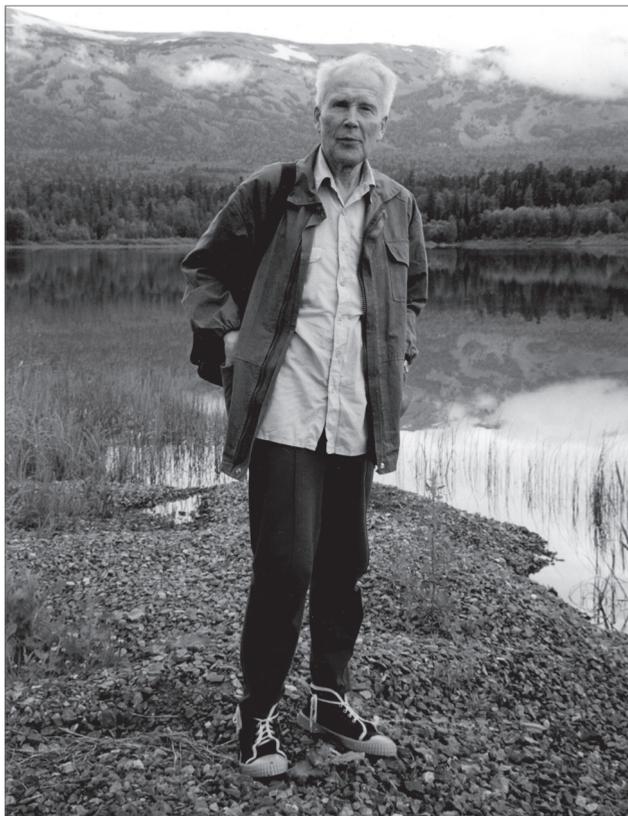
## ГРАЖДАНИН

В.Н. Скобелкин постоянно выступал с докладами на научных и научно-практических конференциях, был научным редактором монографий, сборников, учебных пособий. В Воронеже В.Н. Скобелкин избирался депутатом районного совета, членом и заместителем секретаря партбюро юридического факультета. Был ведущим телепередачи «Человек. Общество. Закон». Участвовал в работе научно-консультативного совета при юридическом от-

деле ВЦСПС. За время работы в Омске В.Н. Скобелкин исполнял обязанности заместителя председателя научно-методического совета по вопросам государства и права областного отделения общества «Знание». Являясь известным специалистом в области трудового права, он принимал участие в законотворческой работе в качестве члена научно-консультативного совета при юридическом отделе ВЦСПС, научного консультанта Комитета конституционного надзора СССР, члена экспертной группы администрации Омской области. В Воронежском и Омском университетах В.Н. Скобелкин все годы избирался членом профкома и участвовал в работе комиссий по рассмотрению трудовых споров в качестве представителя профсоюза. Выступал с лекциями на правовые темы на предприятиях и в учреждениях. Был руководителем методологического семинара преподавателей юридического факультета ОмГУ. В течение многих лет выполнял обязанности председателя совета по организации научно-исследовательской работы преподавателей юридического факультета ОмГУ. Активно работал в ученом и научно-техническом советах Омского государственного университета. Член Профессорского собрания ОмГУ, действительный член Академии социальных наук, Петровской академии наук и искусств, с 1993 г. В.Н. Скобелкин входил в число стипендиатов конкурса выдающихся ученых России.

За свою научную, педагогическую и общественную деятельность В.Н. Скобелкин награжден орденом «Дружбы народов», медалями «За доблестный труд в ознаменование 100-летия со дня рождения В.И. Ленина» и др.





Не менее известен профессор В.Н. Скобелкин и как поэт. Свой богатый внутренний мир Владимир Николаевич раскрывал в стихах. Только за последние годы опубликованы семь поэтических сборников: «Любовь и жизнь тебе, Россия» (1993), «Любовь, любовь...» (1995), «Сеголетки» (1997), «Алтынник» (1999), «Семишники» (2000), «Луговина» (2001), «Любящим и любимым» (2002). Ряд его стихотворений положены на музыку композитором В.Н. Киселевым.

Владимир Николаевич серьезно увлекался туризмом. Он покорил многочисленные горные вершины, что подвластно только отважным людям, обладающим огромной волей и упорством. Да и вся его жизнь стала одним большим восхождением восемнадцатилетнего вчерашнего прилежного школьника через горнила Великой войны, годы трудного восстановления страны к вершине одного из корифеев трудового права России. Таким мы помним его: солдатом, ученым, гражданином.

*Старший научный сотрудник Института государства и права  
при Академии наук Российской Федерации,  
доктор юридических наук, профессор  
С.Ю. Чуча*

**ТРУДОВЫЕ  
ПРАВООТНОШЕНИЯ**



# ГЛАВА I. ТРУДОВЫЕ ОБЩЕСТВЕННЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ИХ ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

## § 1. ОБЩЕСТВЕННЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ПРАВО

Ветры перемен, разгулявшиеся на просторах нашей страны в последнее десятилетие XX века, ворвались в экономику, взбулгачили политику, расшатали фундамент государственности, надломили моральные устои общества. Серьезный урон понесли законность и правопорядок.

Двинувшись по ухабистой дороге поспешных демократических преобразований и рыночной экономики, мы сразу же ощутили потребность коренных изменений правового регулирования общественных отношений во всех сферах жизни и деятельности. Появилась необходимость и в новых теоретических разработках проблем, связанных с правотворчеством, правоприменением, правоотношениями.

«Отношение» — одно из наиболее общих научных и, в частности, философских понятий. Другим такого же порядка общности понятием является «связь». Одни ученые наиболее всеобъемлющим считают отношение, другие — связь. Обе эти категории не однозначны. Связью является и то, что связывает, и то, что как-то связывается, и результат связывания. Но такие же значения имеет и отношение. Если учесть чрезвычайно высокую степень обобщенности и абстракции, а также многозначность, придаваемую понятиям связь и отношение, можно сделать вывод о том, что отыскивание различий в их объемах не имеет смысла.

Но когда мы переходим к менее абстрактному понятию «общественное отношение», то с полным основанием можем для его определения использовать более широкое понятие «связь».

Термину «общественные отношения» придается различный смысл.

Он употребляется:

- 1) для обозначения связей с участием человека (отношения людей к природе и отношения между людьми);
- 2) для обозначения совокупности производственных отношений;
- 3) для выражения связей, относящихся к различным социальным образованиям (классы, партии, нации и т.д.);
- 4) применительно к сотрудничеству многих людей;
- 5) для указания на отличия от связей, носящих личный, индивидуальный характер.

Понятие «общественное отношение» представляет собой научную абстракцию, с помощью которой было облегчено познание сущности человеческого общества, изучение и прогнозирование его развития, а также сознательное воздействие на это развитие.

Общественные отношения, если рассматривать их как философскую категорию (т.е. в узком значении понятия), характеризуются двумя основными признаками: во-первых, это глубинные, устойчивые связи (в противоположность поверхностным подвижным); во-вторых, это связи между социально значимыми субъектами (наемным работником и работодателем, директором завода и профкомом и т.д.).

В литературе общественные отношения принято делить на две большие группы: материальные и идеологические (идеальные). Последние можно называть нематериальными. В качестве материальных выступают экономические связи, возникающие в процессе производства, распределения, обмена и потребления. Термины «производственные отношения» и «экономические отношения» употребляются зачастую как равнозначные. Однако ряд авторов вкладывают различный смысл в эти понятия, придавая им либо узкое, либо более широкое значение.

К числу нематериальных обычно относят политические, правовые, нравственные (этические), эстетические и религиозные отношения. Они также неоднородны, как и материальные. Эта неоднородность во многом определяет ту чрезвычайно сложную систему взаимодействия, которая между ними существует. Важная роль здесь принадлежит праву.

В теории общепризнано, что право является регулятором общественных отношений. Разногласия существуют лишь по вопросу о том, какие отношения оно регулирует (любые или только идеологические), как (непосредственно или через явления-посредники), в каких пределах (только ли уже существующие отношения или оно может порождать новые).

Большинство авторов признают за правом способность регулировать не только идеологические, но и материальные отношения. Такая позиция отражает действительное положение вещей, однако необходим учет многообразия материальных отношений и особенностей различных отраслей права, правовых институтов и отдельных норм.

Этот общего порядка вывод требует некоторых уточнений. Строго говоря, право имеет дело не с самими отношениями. Его задачей является регулирование поведения людей, в определенных случаях — некоторых социальных процессов, а также установление юридического положения субъектов в государственной или общественной системе либо по отношению друг к другу (правовое состояние, правовой статус, компетенция и т.д.). В результате осуществляется и воздействие на общественные отношения. Однако, учитывая определенную условность и то значение, которое придается понятию отношений, можно говорить об их правовом регулировании.

Следует также отметить, что оно охватывает не только связи между людьми. Регулируя их поведение, юридические нормы оказывают воздействие и на связи между человеком и природой.

В ряде теоретических исследований обращается внимание на существование так называемых межличностных (личностных) связей, т.е. отношений общения между отдельными личностями\*. При этом одни авторы выделяют их из структуры общественных отношений<sup>1</sup>, другие — нет<sup>2</sup>. По мнению третьих, они становятся общественными лишь при определенных условиях<sup>3</sup>. Независимо от разницы в оценке характера данного вида связей следует признать, что определенная их часть может и подвергается правовой регулировке.

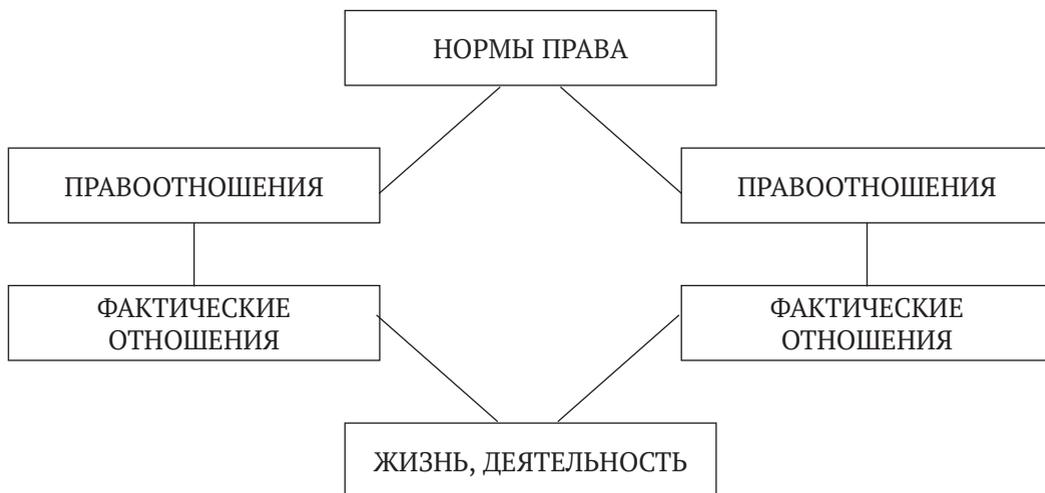
Есть, очевидно, и основания для вывода о том, что право способно вызывать к жизни новые общественные отношения и не только идеологические, но и материальные, а также привести к их ликвидации. Например, на основании правовых актов были созданы совнархозы, что привело к появлению новых производственных отношений. На основании правовых актов совнархозы были ликвидированы, а это повлекло за собой исчезновение ряда возникших ранее связей. Такая же ситуация имела место с промышленной кооперацией, которая была создана, ликвидирована, восстановлена. В качестве примера производственных отношений, организация которых осуществляется с помощью права, можно указать на кредитные<sup>4</sup>.

Сказанное, разумеется, не означает, что юридические нормы способны регулировать любые материальные или любые идеологические общественные отношения. Область воздействия права на первые значительно уже, но и вторая сфера регулирования имеет границы. Различна и степень влияния правовых норм на те или иные связи. На функционирование одних право оказывает решающее значение, и здесь термин «регулирование» может применяться с полным основанием. Для других сила этого влияния менее ощутима, и о регулировании можно говорить лишь с оговоркой. Тут, вероятно, больше подходит термин «воздействие». Так, например, трудовые отношения рабочего с предприятием регулируются законодательством, а вот многие отношения между самими рабочими, возникающие в процессе труда, влияние права ощущают значительно слабее, хотя в определенной степени юридические нормы воздействуют и на них.

Одним из следствий правового регулирования является образование правовых отношений, представляющих собой такие связи между субъектами, которые выражаются во взаимных правах и обязанностях. Наряду с понятием «правоотношения» используется и понятие «фактические отношения». Этим термином обычно называют общественные связи, подпадающие (или нет) под воздействие правовых норм.

---

\* Межличностные отношения, — отмечает М.С. Коган, — есть «непосредственные, прямые, контактные, а общественные отношения — это отношения опосредованные, косвенные, вне- и сверхличностные» (См.: *Коган М.С.* Мир общения: Проблема межсубъектных отношений. М.: Политиздат, 1988. С. 137—138).



Фактическое и правовое отношения зачастую рассматриваются как некое целое, исходя из того, что правоотношение есть общественное отношение, урегулированное правом. При этом одни авторы считают правовое отношение формой фактического<sup>5</sup>, другие предпочитают указывать на превращение регулируемого общественного отношения в правовое.

Так, например, А.Ф. Черданцев пишет: «Общественные отношения, будучи урегулированными нормами права, становятся правовыми отношениями»<sup>6</sup>. «Образуется ли новое общественное отношение или то же самое общественное отношение становится правовым?» — ставит вопрос В.Н. Щеглов. И отвечает: «Правильно последнее»<sup>7</sup>.

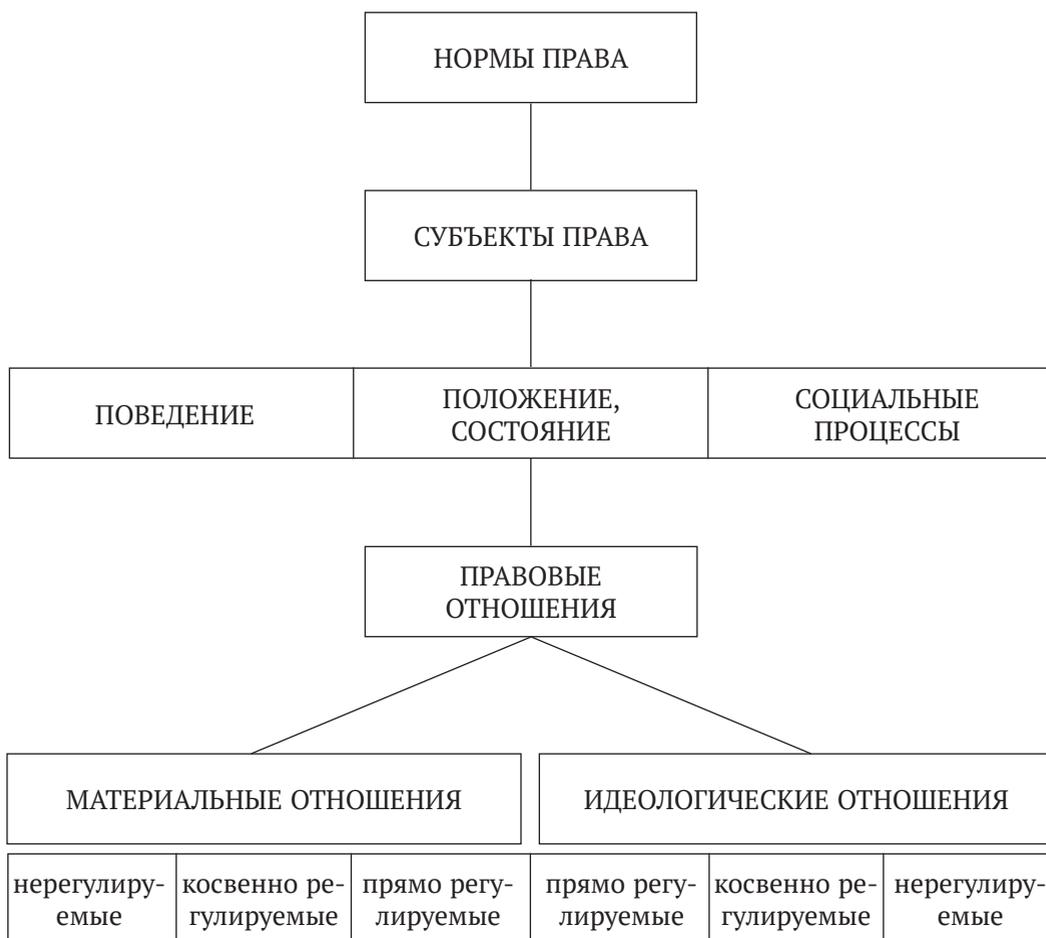
С моей точки зрения, фактическое отношение не превращается под воздействием юридической нормы в правовое, не становится его содержанием. Они могут существовать либо совместно, либо порознь, т.е. тогда, когда одно есть, но нет другого<sup>8</sup>. Если, например, призванный в армию инспектор отдела кадров завода через два месяца был освобожден от воинской службы, то в соответствии с действующим законодательством предприятие должно предоставить ему должность не ниже занимаемой до призыва. Следовательно, с момента демобилизации появилось правоотношение в статической форме: право работника получить должность и обязанность предприятия ее предоставить. Но если этот человек не захочет вернуться на старое место работы и поступит на другое предприятие, то фактического отношения с заводом не будет, а возникшее правоотношение прекратится с момента поступления на другую работу.

В реальной жизни правовые и фактические отношения функционируют, т.е. возникают, изменяются и прекращаются, обычно совместно друг с другом. Практическое их разделение невозможно. Лишь с помощью абстрактного мышления мы отделяем одно от другого. Их единство и различие во многом определяются сложным характером сущности самого человека. Если

рассматривать людей, вступающих в отношения друг с другом, в качестве живых, наделенных разумом существ, то их связи следует считать фактическими. Если же мы берем этих людей в качестве субъектов права, то их отношения будут правовыми.

Круг фактических отношений неизмеримо шире круга правовых, и многие из них пригодны для правового регулирования. Однако законодатель должен быть осмотрительным, ибо излишняя юридическая регламентация может привести к отрицательным результатам. Но важно не только правильно выбрать, что регулировать, не меньшее значение имеет решение вопроса о том, как осуществлять регулировку. Например, в трудовых отношениях следовало бы в ряде случаев заменить прямые запреты тех или иных действий соглашениями работника с работодателем, шире использовать возможность выбора соответствующих действий (ввести, скажем, альтернативную подведомственность для разрешения трудовых споров).

Схематически систему правового регулирования можно изобразить примерно так:



## § 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И СИСТЕМА РОССИЙСКОГО ПРАВА

Термин «трудовые отношения» может применяться не только к связям, характеризующим труд рабочих и служащих, но и к тем, которые образуются при трудовой деятельности любых категорий граждан. В широком смысле трудовыми следует считать и отношения, возникающие при создании литературного или музыкального произведения; при выполнении работ лицами, отбывающими наказание за преступление; при выполнении заказа клиента в порядке индивидуальной трудовой деятельности — словом, все отношения, связанные с трудом отдельного человека или группы людей. Сюда относятся как связи между работником и субъектом, поручающим или организующим работу, так и связи между лицами, ее выполняющими.

Связующим началом, придающим определенное единство этой системе отношений, служит труд. Можно с известной степенью условности сказать, что в целом данные отношения регулируются правом как единой системой. Однако многочисленные особенности характера различных видов труда и условий, в которых он протекает, требуют неодинакового подхода к его регламентации. Это находит свое отражение в отраслевой дифференциации правового регулирования трудовых отношений. Они входят в предмет не только трудового, но и колхозного (аграрного (сельскохозяйственного)), кооперативного, гражданского, международного, права социального обеспечения и даже затрагиваются нормами государственного, экологического, административного и уголовного законодательства.

Определенную неоднородность предмета можно обнаружить в любой отрасли права, что вполне естественно, поскольку они являются составными частями нашего права как целостной системы. Однако степень такой неоднородности далеко не одинакова.

В одних отраслях она значительна, что дает основание называть их комплексными, в других правовая регламентация нехарактерных отношений встречается редко.

Неоднородность предмета отражается в структуре отрасли и в отдельных правовых нормах. Даже в таких «монолитных» материальных и процессуальных отраслях, как гражданское и гражданское процессуальное, уголовное и уголовно-процессуальное право, можно обнаружить своеобразные переливы, вкрапления одного в другое. Так, например, гражданское содержит нормы, определяющие порядок заключения договоров, порядок обмена квартир (без участия суда), порядок предъявления претензий по перевозкам, правила страхования и т.д.; гражданское процессуальное — ряд норм материального характера. К ним, в частности, относятся правила, определяющие компетенцию судебных органов, регулирующие судебные расходы, возврат государственной пошлины, многие нормы, устанавливающие порядок проведения торгов.

В уголовном праве есть ряд правил процессуального характера: о порядке исчисления сроков наказаний (ст. 72 УК); о порядке назначения условного наказания (ст. 73 УК); о контроле за поведением осужденных (ч. 8 ст. 73, ч. 6 ст. 79) и т.д.

В уголовно-процессуальном законодательстве встречаются нормы материального характера. Так, в ст. 4 УПК сказано: «Никто не может быть привлечен в качестве обвиняемого иначе как на основаниях и в порядке, установленном законом» (см. также ч. 1 ст. 11 УПК). Материальный характер имеют правила ст. 16 УПК: «Независимость судей и подчинение их только закону», ст. 106 УПК: «Возмещение свидетелям, потерпевшим, экспертам, переводчикам, понятым понесенных ими расходов» и некоторые другие.

Помимо отраслей, теория признает существование комплексных институтов права. Среди них есть и такие, которые содержат нормы, регулирующие трудовые отношения: институты материальной ответственности, охраны труда, оплаты труда, возмещения ущерба реабилитированным и др.

Наличие в сложившейся системе права отраслей и институтов с неоднородным предметом и неоднородным составом правовых норм подтверждает возможность регулирования одностипных по своей сути общественных отношений несколькими отраслями и межотраслевыми институтами. В число таких входят и отношения, связанные с различными видами труда тех или иных категорий граждан.

Сам по себе труд многообразен, одно дело, скажем, работа у станка, совсем другое — написание романа или сочинение симфоний. Организация трудового процесса, условия, в которых протекает работа, также неодинаковы (например, у занимающегося индивидуальной трудовой деятельностью «холодного» сапожника и у рабочего обувной фабрики). Налицо и существенные различия в правовом положении тех, кто трудится (допустим, у заключенного в воспитательной колонии и у члена кооператива). Именно в этом и состоит одна из основных причин сложившегося разделения регулировки трудовых отношений по разным отраслям права.

Всегда ли оправдано такое разделение? Обеспечивает ли оно во всех случаях необходимую степень реализации конституционных прав граждан на труд, на его оплату, на отдых, на безопасные условия трудовой деятельности и т.д.? Для ответа на эти вопросы необходимо хотя бы в самом общем виде проанализировать отдельные нормы и институты в различных отраслях права.

1. Начнем с *гражданского*, поскольку трудовое право выделилось из этой отрасли, причем не сразу, а поэтапно. Процесс их разделения и сейчас еще нельзя считать полностью завершенным. Здесь, в первую очередь, обращают на себя внимание отношения, возникающие при договоре подряда.

Несмотря на то, что этим договором фактически регулируется трудовая деятельность, возникающие отношения между выполняющим работу гражданином и предприятием считаются не трудовыми, а гражданско-пра-

вовыми. Значит, действие трудового законодательства на него не распространяется. Такой работник не имеет права на отпуск или компенсацию за неиспользованный отпуск, время работы не включается в его трудовой стаж, ему не выплачивается пособие по временной нетрудоспособности и т.д. А ведь во многих случаях его трудовая деятельность ничем не отличается от деятельности лиц, работающих по трудовому договору.

Обычно, говоря об отличии трудового договора от договора подряда\*, указывают на следующие признаки:

1) Предметом трудового договора является живой труд, т.е. работа по определенной профессии, специальности или должности, а предметом договора подряда — результат труда.

Но, во-первых, законодательство о труде предусматривает заключение трудового договора на время выполнения определенной работы. А это может быть строительство какого-то помещения, изготовление того или иного предмета, ремонт агрегата и т.п., с оплатой за конечный результат. Фактически получается, что предметом договора является именно результат труда.

Во-вторых, широкое распространение получила в настоящее время аккордная оплата труда рабочих и служащих, а это — не что иное, как оплата за конечный результат, т.е. перенесение центра тяжести с процесса труда на его результат.

2) Работающий по трудовому договору входит в личный состав предприятия и подчиняется внутреннему трудовому распорядку, чего нет при договоре подряда.

Термин «личный состав» не обладает достаточной степенью определенности. Существует более четкое понятие — «списочный состав работников предприятия». Но и с его помощью вряд ли можно определить вид договора и связанных с ним правоотношений. В самом деле, согласно Типовой инструкции по статистике численности и заработной платы рабочих и служащих на предприятиях, в учреждениях и организациях<sup>9</sup>, не включаются в списочный состав, например, работники, временно направленные на работу на другое предприятие, если за ними не сохраняется заработная плата; рабочие, находящиеся в отпусках без сохранения заработной платы в межсезонный период; совместители. Но ведь все они являются рабочими или служащими, с которыми заключен именно трудовой договор, а не договор подряда.

Работа учащихся общеобразовательной и профессиональной школы в свободное от учебы время регулируется трудовым законодательством, договоры, заключаемые ими с предприятиями, учреждениями и организациями, являются трудовыми, но в списочный состав работников предприятия они не входят<sup>10</sup>.

---

\* На отличительные черты этих договоров указывали в своих работах К.А. Абжанов, Н.Г. Александров, Л.Я. Гинцбург, П.Д. Каминская, Ф.М. Левиант, Е.А. Павлова, Л.А. Чиканова, Ю.Я. Цедербаум, А.Л. Эпштейн и др.

Работники включаются в него со дня зачисления их на работу и только при наличии соответствующего документа (приказ, распоряжение и т.д.). Следовательно, лица, допущенные к работе без документального оформления, в этот состав включены быть не могут. А между тем, согласно ст. 18 КЗоТ трудовой договор здесь налично.

Итак, отбросим слово «списочный», оставим «состав работников предприятия». Что это такое? Кого включать, кого не включать сюда? Неизвестно. Если всех рабочих и служащих, то придется исходить из наличия трудового договора и трудовых правоотношений, а нам надо еще определить, есть ли они. Если считать составом трудовой коллектив, то все равно вопрос о том, кто в него входит, а кто нет, остается. И тут опять, вероятно, придется ссылаться на трудовые правоотношения. А кроме того, в состав трудового коллектива входят общественные органы, а следовательно, и их руководители, которые могут и не состоять в трудовых правоотношениях с предприятием (так называемые освобожденные работники).

Далее. Поскольку речь идет о лицах, которые входят в состав работников, то необходимо уточнить значение слова «входит». Скорее всего, оно применяется к тем, кто уже вошел в состав. Но тогда возникает вопрос о моменте вхождения. И снова придется обратиться либо к моменту заключения договора, либо к зачислению, либо к допуску к работе.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что само по себе вхождение в состав работников предприятия не может служить критерием разграничения договоров.

Но, может быть, оно пригодно для этой цели в соединении с подчинением внутреннему трудовому распорядку? Вряд ли, поскольку все несообразности, о которых упоминалось выше, остаются.

Нельзя ли в таком случае ограничиться только подчинением? Несмотря на свою, казалось бы, исчерпывающую определенность, этот критерий тоже имеет ряд минусов.

Как видно из названия действовавших многие годы Типовых правил и их содержания, правила внутреннего трудового распорядка рассчитаны на рабочих и служащих предприятий, учреждений и организаций\*. А таковыми являются лица, работающие по трудовому договору и состоящие в трудовых правоотношениях. Опять телега оказывается впереди лошади.

Но дело не в только этом. Существует немало категорий работников, подчиненность которых правилам трудового распорядка минимальна или даже условна. Так, например, водители арендованных такси самостоятельно определяют режим работы, отмечают в путевом листе время работы и отдыха, не проходят медицинский осмотр перед выездом на линию. Они сами определяют место хранения автомобиля (в таксопарке, на платной стоянке, у себя дома). Водитель обязан ежемесячно сдавать фиксированную сумму выручки и в установленное время получать путевой лист на месяц<sup>11</sup>.

\* В некоторых, прямо указанных в законодательстве случаях, они распространяются и на других лиц.

Невелика степень подчиненности правилам внутреннего трудового распорядка предприятия у надомников. Поскольку они сами организуют процесс труда, распределяют рабочее время по своему усмотрению, то подчинение этим правилам заключается лишь в необходимости соблюдения порядка и сроков получения сырья, материалов, полуфабрикатов и сдачи или вывоза готовой продукции. Примерно в таких же условиях находятся нештатные заготовители сырья и сельскохозяйственной продукции, распространители театральных билетов, страховые агенты и др. Аналогичная степень подчиненности существует нередко и при работе по договору подряда.

3) Для работников, находящихся в трудовых правоотношениях с предприятием, устанавливается мера труда. При гражданско-правовых отношениях такой измеритель не нужен.

Здесь необходимо отметить, что далеко не для всех рабочих и служащих устанавливается мера труда. В частности, без норм выработки и норм рабочего времени трудятся упоминавшиеся выше надомники и нештатные работники. Если же считать для них мерой труда конечный планируемый результат за определенный отрезок времени, то такая мера предусматривается и договором подряда.

4) Оплата труда рабочих и служащих производится по заранее установленным ставкам, окладам и расценкам. При отношениях гражданско-правового характера размер вознаграждения определяется договором.

Оплата труда и при трудовом договоре производится по окладам, ставкам и расценкам далеко не всегда. В настоящее время начинает распространяться порядок, при котором рабочие и служащие получают не заработную плату как таковую, а определенную долю дохода (прибыли). В некоторых производственных бригадах коллективный заработок распределяется по КТУ, без учета размера тарифных ставок. При аккордной системе оплата производится за конечный результат. Правда, исчисление размера вознаграждения производится с учетом существующих сдельных расценок, но и при гражданско-правовом договоре сумма вознаграждения за конечный результат зачастую определяется таким же образом.

А что касается установления размера оплаты труда в договорном порядке, то в настоящее время с ним можно встретиться довольно часто и при работе по трудовому договору, причем в ряде случаев об этом прямо упоминается в нормативном акте (например, об оплате труда спасателей профессиональных аварийно-спасательных служб и формирований — в законе об этих службах от 22 августа 1995 г.<sup>12</sup>; на контрактной основе производится оплата труда директоров казенных предприятий<sup>13</sup>).

Проведенный анализ характерных признаков трудового договора показывает, что не существует достаточно определенных и четких критериев, позволяющих уверенно отделить его от гражданско-правового договора индивидуального подряда. И это вполне объяснимо, ведь оба договора регулируют однородные отношения, связанные с трудовой деятельностью.

Этот анализ был бы неполным, если оставить в стороне один из важных признаков договора подряда. Речь идет о риске. Хотя ГК РФ отказался от ряда формулировок Основ гражданского законодательства по вопросам договора подряда, общие подходы сохранились, в частности, об ответственности за вину. В ст. 704, например, сказано:

«1. Если иное не предусмотрено договором подряда, работа выполняется иждивением подрядчика — из его материалов, его силами и средствами.

2. Подрядчик несет ответственность за ненадлежащее качество предоставленных материалов и оборудования...» Но материальная ответственность за виновное причинение ущерба предусмотрена и нормами трудового права.

Что касается распределения рисков, то ст. 705 ГК устанавливает:

«1. ...риск случайной гибели или случайного повреждения материала, оборудования, переданных для переработки (обработки) вещи или иного используемого для исполнения договора имущества несет предоставившая их сторона;

риск случайной гибели или случайного повреждения результата выполненной работы до ее приемки заказчиком несет подрядчик.

2. При просрочке передачи или приемки результата работы риски, предусмотренные в п. 1... несет сторона, допустившая просрочку».

Часть первая п. 1 этой статьи не предусматривает имущественной ответственности сторон, поскольку речь идет о гибели или повреждении их собственных материалов и оборудования. Что касается ч. 2, то возникновение ответственности подрядчика возможно, если эти материалы были предоставлены ему заказчиком. Аналогичные правила предусмотрены и в трудовом законодательстве. Отличие лишь в том, что по гражданскому праву имущественная ответственность может наступить и при отсутствии его вины.

Случай, предусмотренный в п. 2 (ответственность за вину), совпадает и с положениями трудового законодательства (исключая, разумеется, общие отличия имущественной ответственности по ГК и материальной по КЗоТ).

Таким образом, и условие о «своем риске» не дает оснований для резкого противопоставления двух рассматриваемых видов договоров.

Представляется возможным сделать следующий вывод: если трудовая деятельность гражданина протекает в условиях, аналогичных тем, которые предусмотрены для рабочих и служащих соответствующих категорий, то основу правового регулирования трудовых отношений должны составлять нормы трудового законодательства. Некоторые особенности этих отношений могут быть учтены гражданским правом.

Необходимо установить приоритет трудового законодательства и, если можно так выразиться, презумпцию существования трудовых правоотношений. Тогда во всех спорных случаях при определении характера отношений между гражданином и предприятием, для которого он выполнял какую-то

работу, будут считать, что, если не доказано иное, эти связи подпадают под действие норм трудового права\*.

Разумеется, речь идет не о том, чтобы абсолютно на все виды работ полностью распространять действие трудового законодательства. Исключения допустимы и даже необходимы, например, в отношении режима и продолжительности рабочего времени и времени отдыха, способа установления размера оплаты труда, порядка оформления на работу, возможности привлечения к дисциплинарной ответственности и т.д.

При таком подходе можно было бы признать, что во всех случаях, когда отдельный гражданин или группа лиц выполняют какую-либо работу для предприятия, учреждения, организации, они подлежат государственному социальному страхованию; время работы (скажем, продолжительностью пять и более дней) включается в стаж и по желанию лица вносится в его трудовую книжку; на него распространяется (с некоторыми особенностями) действие правил по охране труда и технике безопасности, а также действие (в соответствующих пределах) коллективного договора и других нормативных актов локального характера.

В теории трудового права широкое распространение получило мнение о том, что отношения по возмещению рабочему или служащему ущерба, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья (по вине предприятия), относятся к предмету трудового права. По своей сути идея правильная. Однако в настоящее время не совсем соответствующая действительному положению вещей. Все основные правила определяются Гражданским кодексом. В Кодексе законов о труде есть только две статьи отсылочного характера. В частности, ст. 240<sup>2</sup> упоминает закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июня 1998 г. В этом акте (ст. 5) в числе лиц, подпадающих под действие закона, указаны и те, кто выполняет работу на основании гражданско-правового договора, если в соответствии с ним страхователь обязан уплачивать страховые взносы. Неизбежен вывод: закон является источником двух отраслей права — гражданского и трудового<sup>14</sup>. В будущем необходимо ввести соответствующую главу в Трудовой кодекс. Тогда на долю гражданского законодательства останутся случаи причинения ущерба здоровью лиц, не состоящих в трудовых отношениях с причинителем вреда.

Не регулируются трудовым законодательством и некоторые иные случаи имущественной ответственности предприятия перед его работником (например, за сохранность личной одежды, при задержке представления документов, необходимых для назначения пенсии, и т.д.). По своему характеру они должны входить в предмет трудового права. Значит, соответствующие правила необходимо включить в Трудовой кодекс<sup>15</sup>.

---

\* Мысль не новая. Аналогичные соображения высказывались еще в 20-е годы (М.М. Агарковым, Л. Виленским и др.).

Нельзя не отметить, что, наряду с процессом расширения сферы влияния трудового права, происходит и проникновение гражданско-правового регулирования в область общественной организации труда (договоры подряда, аренды, акционерная деятельность предприятий и т.д.). Такие перемены правовой материи, вызванные потребностями реальной жизни, явление вполне закономерное, вытекающее из единства системы нашего права.

Приходится в последние годы сталкиваться и со случаями явно искусственной замены трудового на гражданско-правовой договор. В качестве примера можно указать на контракт с руководителем предприятия. В Постановлении Совета Министров СССР от 23 октября 1990 г. «О порядке найма и освобождения руководителя государственного союзного предприятия» было прямо отмечено, что эти контракты «являются особой формой трудового договора». А в июне 1994 г. указы Президента РФ относят такого рода договоры к гражданско-правовым. Причем в Указе от 2 июня 1994 г. «О продаже государственных предприятий-должников» этот контракт назван договором подряда, а в Указе от 10 июня того же года «О некоторых мерах по обеспечению государственного управления экономикой» речь уже идет о контрактах, регулируемых гражданским законодательством. Однако и эта формулировка не спасает положения, поскольку деятельность директора предприятия и возникающие при этом отношения невозможно регулировать не только с помощью договора подряда, но и посредством любого другого гражданско-правового договора. Что же касается цели, ради которой и была предпринята такая замена (расширение круга обязанностей и усиление ответственности, в том числе имущественной), то ее нетрудно достичь путем внесения некоторых изменений в трудовое законодательство.

Невозможность регулирования отношений, связанных с работой директора предприятия, только с помощью гражданского договора видна, что называется, невооруженным глазом. Ведь при таком договоре нормы трудового законодательства не применяются. Значит, директору нельзя предоставлять очередной и дополнительные отпуска, выходные и свободные от работы праздничные дни, выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск при оставлении работы, невозможно исчислить средний заработок, если необходимость в этом возникнет.

Время работы по гражданскому договору не записывается в трудовую книжку, что впоследствии негативно скажется на правах данного лица.

Если считать, что директор состоит со своим работодателем не в трудовых, а в гражданско-правовых отношениях и, следовательно, не является должностным лицом, а его вознаграждение не считается заработной платой, то он не может пользоваться многими из тех прав и нести те обязанности, которые входят в содержание трудовых правоотношений. Так, например, при работе на Севере он не сможет потребовать оплаты стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно (раз в три года), в случае временной утраты трудоспособности — получить разницу между размером пособия по

социальному страхованию и фактическим заработком (ч. 3 и 4 ст. 251 КЗоТ). Ему не положена компенсация за работу в выходные и праздничные дни. На него не распространяется запрет непредоставления отпуска в течение двух лет подряд, многие правила, относящиеся к порядку рассмотрения трудовых споров, и т.д. Такого руководителя нельзя привлечь к дисциплинарной ответственности, на него не распространяется запрет совместной службы родственников (ст. 20 КЗоТ).

Иногда говорят, что выйти из этих затруднений можно путем включения соответствующих правил в текст самого договора. Допустим, но тогда мы получим два договора в одном акте: гражданско-правовой и трудовой. Уйти от трудовых правоотношений все равно не удастся. Если учесть, что рассматриваемое нововведение предусмотрено подзаконными актами и оно приводит к противоречию вытекающих из него правил действующим законам, то нетрудно сделать вывод о неприемлемости новых подходов к регулированию старых трудовых отношений.

На мой взгляд, при возникновении спора по вопросам, регулируемым трудовым законодательством, орган, рассматривающий дело, вполне может воспользоваться ч. 1 ст. 5 КЗоТ РФ и признать, что заключенный с директором акт является договором о труде, следовательно, те его условия, которые ухудшают положение заявителя по сравнению с трудовым законодательством, являются недействительными. Эта позиция может быть подкреплена и ссылкой на ч. 3 ст. 18 Кодекса, признающей фактическое допущение к работе заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен.

2. Сохраняются связи трудового права с *аграрным*, если его рассматривать как комплексную отрасль<sup>16</sup>, в составе которой есть определенные блоки норм трудового права, с одной стороны, и существует активное взаимодействие с входящим в эту отрасль колхозным правом, с другой.

Последнее содержит в себе большой массив норм, регулирующих трудовые отношения членов колхозов. Однородность этих отношений с одноименными связями в государственных сельскохозяйственных предприятиях не только позволяет, но и делает необходимым использование (в разных формах) трудового законодательства для регулирования труда в колхозах\*.

Во-первых, это осуществлялось путем прямого его распространения на те или иные виды трудовых отношений колхозников. Так государство поступило, например, с нормами, регулирующими охрану труда и технику безопасности. Был издан ряд нормативных актов (Положение о проведении инструктажа по технике безопасности и обучения рабочих и колхозников безопасным методам работы, Положение о расследовании и учете несчастных случаев на производстве, правила по технике безопасности и др.), дей-

---

\* Проблемы сближения трудового и колхозного права в области регулирования трудовых отношений в сельском хозяйстве исследовались в работах Г.Е. Быстрова, Ю.А. Вовка, Л.Я. Гинцбурга, Н.Н. Дорофеевой, И.Ф. Казьмина, М.И. Козыря, Л.И. Левитина, Е.А. Пановой, В.В. Петрова, Н.И. Титовой, Г.В. Чубукова, В.З. Янчука и др.

ствовавших как в государственных предприятиях сельского хозяйства, так и в колхозах. Труд членов колхозов, работающих в межхозяйственных организациях, регулировался трудовым законодательством<sup>17</sup>.

Во-вторых, посредством включения в колхозно-правовые акты тех или иных правил, установленных законодательством о труде рабочих и служащих. Так, в Примерном Уставе колхоза, утвержденном Союзным Советом колхозов в 1988 г., содержатся правила о переводе по производственной необходимости и о взыскании материального ущерба в пределах среднемесячного заработка члена колхоза.

Теория признает, что если норма, содержащаяся в акте одной отрасли, перенесена в акт другой, то она становится также и правовой нормой этой последней. Допустимым представляется и иной подход. В тех случаях, когда воспринятое правило включается в нормативный акт без изменений, оно становится нормой новой отрасли законодательства, но остается нормой старой отрасли права. Применительно к рассматриваемой проблеме можно, следовательно, сказать, что колхозное законодательство воспроизводит ряд норм трудового законодательства и содержит в себе некоторые нормы трудового права. В состав же колхозного права эти последние не включаются. Здесь, таким образом, обнаруживается одно из отличий между отраслью права и отраслью законодательства.

Проблема соотношения этих отраслей достаточно подробно исследовалась в юридической литературе. Было высказано множество точек зрения по различным ее аспектам. Так, например, Р.З. Лившиц попытался обосновать весьма оригинальную, но далеко не бесспорную мысль о том, что система права и система законодательства как таковые (в отдельности) не существуют, что оба эти термина применяются к одному и тому же явлению\*, следовательно, надо от одного из них отказаться. По его мнению, целесообразно оставить название «отрасль законодательства»<sup>18</sup>. Правда, позднее он (вместе с группой сотрудников Института государства и права АН СССР) высказался за признание законодательством только совокупности законов<sup>19</sup>. А это, без сомнения, означает, что признается и существование системы права, поскольку подзаконные акты устанавливают многочисленные правила юридического характера, т.е. правовые нормы, регулирующие общественные отношения.

В-третьих, с помощью рекомендаций, которыми государство предлагало колхозам применять как отдельные нормы, так и целые нормативные акты трудового законодательства.

В-четвертых, путем самостоятельного использования трудового законодательства отдельными колхозами. Так, в частности, поступают колхозы,

---

\* Сходные идеи выдвигались и раньше. Так, например, П.Б. Евграфов писал, что «в Советском государстве функционирует одна и единая социально-политическая регулятивно-охранительная правовая система, а не обособленные друг от друга система права и законодательства одновременно» (Евграфов П.Б. Соотношение структуры советского права и структуры советского законодательства: Автореф. дис. ...канд. юрид. наук. Харьков, 1981. С. 17).

создающие у себя цехи для переработки сельскохозяйственной продукции, для производства промышленной продукции по договорам с промышленными предприятиями<sup>20</sup>, для регулирования труда рабочих ремонтных мастерских и т.д.

Немаловажным показателем однородности трудовых отношений в колхозах и иных сельскохозяйственных предприятиях является их регулирование с помощью единых нормативных актов либо отдельных норм, предусматривавших одни и те же правила как для рабочих (служащих), так и для колхозников (например, ст. 5 и 6 Закона РФ «О воинской обязанности и военной службе» от 28 марта 1998 г., говорящие о сохранении среднего заработка за время выполнения обязанностей, связанных с учетом, призывом или поступлением на военную службу, военными сборами, командирскими занятиями; Положение об аттестации механизаторов колхозов и совхозов, организаций водохозяйственного строительства и других сельскохозяйственных предприятий и организаций<sup>21</sup>).

Может показаться, что вести разговор о колхозном праве в настоящее время не имеет смысла. Однако колхозы еще существуют, значит, продолжает существовать и нормативное регулирование их деятельности, внешних и внутренних отношений. К этому следует добавить, что и во многих акционерных обществах, в которые были преобразованы колхозы, организация труда и регулирование трудовых отношений серьезных изменений не претерпели.

3. Колхозы далеко не единственная, хотя и особенная форма сельскохозяйственной кооперации. Создаются кооперативы для переработки сельхозпродукции, лесохозяйственные, промысловые, снабженческо-сбытовые и т.д. Правовые нормы, регулирующие их деятельность, находятся за рамками колхозного права. Высказывались соображения о становлении отрасли с более широким кругом отношений, входящих в ее предмет, и изменении названия — «сельскохозяйственно-кооперативное право»<sup>22</sup>. Однако развитие системы права пошло по несколько иному пути. Сформировалась комплексная отрасль, получившая первоначальное название «Сельскохозяйственное», а затем — «Аграрное право», в предмет которого вошли и отношения, складывающиеся в сельскохозяйственной кооперации.

Кооперативное строительство не ограничивается только этой областью. Оно развивалось и продолжает развиваться и в иных сферах человеческой деятельности. В СССР было издано немало нормативных актов, регулирующих правовое положение различных кооперативов. Одним из наиболее значительных стал Закон «О кооперации в СССР» от 26 мая 1988 г. В нем содержались и нормы, регламентирующие трудовые отношения.

После некоторых колебаний, имевших место в первой половине 90-х годов, возобновился процесс создания нормативной базы кооперативного строительства и в Российской Федерации. Появились три основных закона: «О сельскохозяйственной кооперации» от 8 декабря 1995 г.; «О производ-

ственных кооперативах» от 8 мая 1996 г.; «О потребительской кооперации» (потребительских обществах и союзах) в Российской Федерации от 11 июля 1997 г. (новая редакция). Если принять во внимание тот факт, что помимо указанных здесь применяются и другие законы и подзаконные нормативные акты, а также уставы и другие документы локального правового регулирования, то можно сделать вывод о формировании еще одной комплексной отрасли — *кооперативного права* со сложным предметом.

Как и союзный, российские законы по-разному подходят к регулированию трудовых отношений членов кооперативов (пайщиков) и других (наемных) работников. Если последние полностью попадают под действие норм трудового законодательства, то для первых первостепенное значение имеют нормы кооперативного и уставы конкретных организаций.

Однако в ряде случаев используется и трудовое в тех формах, о которых говорилось выше применительно к колхозам. В частности, Закон о производственных кооперативах прямо указывает на применение трудового законодательства для регулирования охраны труда и техники безопасности (п. 2 ст. 20), предоставления льгот беременным женщинам и женщинам, имеющим малолетних детей, а также лицам моложе 18 лет (п. 4 и 5 ст. 19). Два других закона столь прямых указаний на этот счет не содержат, однако это вовсе не означает, что обязанности обеспечивать безопасные условия работы для иных кооперативов не существует. В п. 4 ст. 40 Закона о сельскохозяйственной кооперации сказано: «Не допускается установление условий, ухудшающих положение работников и членов производственного кооператива по сравнению с нормами, установленными законодательством о труде Российской Федерации (минимальный размер оплаты труда, продолжительность отпуска и другие)». В число «других» вне сомнения входят и нормы, направленные на охрану жизни и здоровья всех, кто трудится в кооперативе.

В Законе о потребительской кооперации вопросам правового регулирования трудовых отношений посвящена очень куцая и неясная по содержанию ст. 6. В п. 1 записано: «Потребительские общества и их союзы самостоятельно осуществляют наем работников и определяют условия и размеры оплаты их труда в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде, настоящим Законом и уставами потребительских обществ и их союзов». Кого эта статья считает работниками, только ли лиц, не входящих в кооператив, или всех, в том числе и его пайщиков? Ответ, как мне кажется, содержится в ст. 11, которая, перечисляя права пайщиков, говорит, в частности, и о праве «быть принятыми в первоочередном порядке на работу в потребительское общество в соответствии с их образованием, профессиональной подготовкой и с учетом потребности в работниках». Значит, и пайщиков принимают на работу, и работниками называют.

Следует уточнить и смысл слов «условия и размеры оплаты их труда». Идет ли здесь речь об условиях оплаты или об условиях труда? Хотя эта достаточно четкая формулировка допускает и то, и другое истолкование, на

мой взгляд, здесь, скорее всего, имеются в виду условия труда. В ст. 13 Закона о коллективных договорах и соглашениях есть почти такое же по форме выражение: «улучшение условий и охраны труда работников», а в ст. 21 — «об оплате, условиях и охране труда». Смысл этих формулировок более очевиден: имеются в виду условия труда.

Но даже если признать, что анализируемая фраза из п. 1 ст. 6 Закона о потребительской кооперации говорит об условиях оплаты труда, то суть дела от этого не изменится. Следует заметить, что в нормативных актах термин «условия оплаты труда» встречается сравнительно редко. Так, например, в Кодексе законов о труде — только в одной статье (85), в то время как словосочетание «условия труда» — в двух десятках статей. Но дело не только в количестве упоминаний. Законодатель зачастую рассматривает оплату труда, условия оплаты и ее размеры как составную часть условий труда. Достаточно четко это выражено в ч. 3 ст. 25 КЗоТ: «...Об изменении существенных условий труда — систем и размеров оплаты труда...» В ст. 18 Закона о коллективных договорах и соглашениях записано: «Отраслевое (межотраслевое) тарифное соглашение устанавливает нормы оплаты и другие условия труда...»

Все сказанное выше позволяет сделать вывод о том, что в организациях потребительской кооперации трудовые отношения регулируются не только законом об этом виде кооперации и уставами обществ и их союзов, но и трудовым законодательством, которое, кстати сказать, при перечислении в ст. 6 поставлено на первое место. Следовательно, и правовые нормы об охране труда в этих организациях должны применяться.

К числу актов, распространяющих нормы об охране труда и на кооперативы, относятся также: Основы законодательства Российской Федерации об охране труда от 6 августа 1993 г.; закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июня 1998 г.; Положение о расследовании и учете несчастных случаев на производстве, утв. постановлением Правительства РФ от 11 марта 1999 г., и др.

Наконец, нельзя не вспомнить и установку Конституции РФ (ст. 37): «Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены...» Это означает, что любая организация, независимо от формы собственности, производственной структуры и прочих факторов, обязана обеспечить эти условия для всех лиц, работающих в ней. Причем не имеет значения и отраслевая принадлежность отношений, связывающих организацию с работающим лицом (трудовые, гражданские, административные и пр.).

На кооперативные организации распространяются не только нормы охраны труда, но и многие другие установления трудового законодательства, что нашло прямое отражение в законах о кооперации. Относительно закона о потребительской кооперации (ст. 6) выше уже упоминалось, а вот

что записано в Законе о производственных кооперативах: «Для членов кооператива в возрасте до восемнадцати лет, принимающих личное участие в его работе, устанавливаются сокращенный рабочий день и другие льготы, предусмотренные законодательством о труде Российской Федерации» (п. 5 ст. 19). Аналогичная по содержанию, но более развернутая формулировка касается беременных женщин (п. 4 ст. 19). В п. 3 этой статьи сказано, что основным документом о трудовой деятельности члена кооператива является трудовая книжка. Но порядок ведения трудовых книжек определяется инструкцией, которая, вне сомнения, является нормативным актом, входящим в систему источников трудового права. Ст. 20 указывает, что продолжительность отпуска члена кооператива должна быть не менее той, которая установлена законодательством о труде.

Помимо указаний законов распространение норм трудового права на членов кооперативов происходит и при включении ряда таких положений в уставы и правила внутреннего трудового распорядка конкретных кооперативных организаций. Поскольку во многих случаях члены кооператива и наемные работники выполняют одну и ту же работу, вряд ли можно найти достаточно веские аргументы в пользу регулирования их трудовых отношений разными отраслями права.

Есть поэтому смысл записать в законах о кооперации, что трудовые отношения в кооперативах регулируются законодательством о труде, с исключениями, предусмотренными этими законами и изданными в их развитие другими законодательными актами. Аналогичного характера норма должна быть включена и в Трудовой кодекс РФ. Сами же исключения следует изложить в законе о кооперации в более развернутом виде.

Трудовые отношения членов кооперативов в значительной степени отличаются от иных отношений этих субъектов, однако полностью исключить их из предмета кооперативного права нельзя, ибо они тесно связаны с отношениями собственности и членства. В связи с этим представляется правомерным вести речь, как это делалось рядом специалистов по отношению к колхозному праву (Л.И. Левитин, Г.В. Чубуков и др.), о существовании подотрасли кооперативного права, нормы которой регулируют трудовые отношения членов кооперативов.

4. Весьма значительна область взаимодействия *трудового и уголовно-исполнительного права*\* (до середины 90-х годов — исправительно-трудового) в регулировании трудовых отношений. В теории это взаимодействие оценивается по-разному. Одни авторы считают, что труд лиц, осужденных к лишению свободы, регулируется обеими отраслями<sup>23</sup>, по мнению других, здесь действует только исправительно-трудовое право, допускающее в предусмотренных им случаях и пределах использование законодательства

---

\* Хотя в названии данной отрасли обычно используется термин «право», эту совокупность норм следует рассматривать скорее в качестве отрасли законодательства, а не самостоятельного элемента системы права.

о труде рабочих и служащих. Так, например, В.Г. Малов писал, что «нормы трудового права, которые применяются для регулирования труда осужденных, по сути дела включаются в систему принципов и методов регулирования этой отрасли»<sup>24</sup>.

Такой взгляд представляется, по меньшей мере, спорным, как с позиций действовавших в то время Основ исправительно-трудоувого законодательства, так и с учетом содержания Уголовно-исполнительного кодекса Российской Федерации (УИК РФ) от 8 января 1997 г. Обратимся к тексту этого акта.

Кодекс предусматривает различные формы труда лиц, отбывающих наказание по приговору суда. Причем значительная часть возникающих трудовых отношений регулируется нормами трудового права, с некоторыми исключениями из его общих правил. Это либо прямо закреплено в УИК, либо вытекает из самого характера правовых связей.

Одним из наказаний, не связанных с лишением свободы, является *выполнение обязательных работ* (ст. 48 УК РФ), в свободное от основной работы или учебы время, на объектах, определенных органом местного самоуправления по согласованию с уголовно-исполнительной инспекцией.

Уголовный кодекс использует термин «общественно-полезные работы». Следует отметить, что речь, прежде всего, идет о таких работах, которые не требуют наличия профессионального образования, квалификации, опыта. Но не только о них, ибо и квалифицированная работа является общественно-полезной. Дело лишь в том, что на неквалифицированную можно направить любого осужденного, а на работу, требующую определенных профессиональных знаний и навыков, только такого, который этими качествами обладает. Выполнение данного вида наказания чаще всего связано с трудом физическим, что, однако, не исключает и привлечения к работе, требующей умственного напряжения.

Нельзя не учитывать и тот факт, что наказание предусматривает работу без оплаты. Поэтому, исходя из принципа справедливости, закрепленного в Уголовном кодексе, а он включает в себя и не упомянутое прямо в ст. 6 УК равенство наказания при равных условиях, следовало бы ввести правило о получении согласия осужденного при направлении его на работы, выполнение которых требует профессионального образования, полного общего, либо специальных знаний, навыков, умения, опыта работы, предусмотренных соответствующими тарифными документами (тарифно-квалификационными справочниками, техническими и технологическими правилами и др.). При отказе осужденного направляли бы на неквалифицированные работы.

Не совсем ясен вопрос о возможности исполнения рассматриваемого наказания по месту основной работы осужденного. Поскольку прямого запрета в нормах УИК нет, а установленные в нем правила применимы к этому случаю, вполне допустимо предположение о законности такого способа наказания. Здесь возможны два варианта: 1) когда суд применил эту меру к лицу, работающему на предприятии, которое определено в качестве

постоянного места исполнения наказания (например, строительная организация); 2) когда орган местного самоуправления избрал такое предприятие для конкретного человека (скажем, АО «Хлебозавод» — для обязательной работы осужденного пекаря). Что касается вида работы, то, поскольку его определение осуществляется работодателем (администрацией), допустимы обе возможности: работа по своей профессии (специальности) и иная (в примере с пекарем: как на выпечке хлебобулочных изделий, так и на погрузо-разгрузочных работах).

Нельзя привлекать осужденных к таким работам, на которых действующее законодательство запрещает использование труда тех или иных категорий работников (например, женщин и несовершеннолетних к работам, указанным в специальных перечнях или отдельных нормативных актах; инвалидов III группы к работам, запрещенным для них трудовыми рекомендациями соответствующих медицинских (экспертных) органов).

Помимо бесплатности труда важной особенностью является и порядок привлечения к работе без трудового договора. Основанием возникновения трудовых правоотношений является направление уголовно-исполнительной инспекции и начало деятельности в данной организации.

Вряд ли правильно мнение о том, что при выполнении обязательных работ трудовые отношения не возникают<sup>25</sup>. Согласиться с ним можно, лишь признав только трудовой договор основанием их возникновения, непременной базой существования. На самом же деле это не так. Анализ законодательства позволяет утверждать, что трудовой договор — не единственное основание для трудовых правоотношений. Они могут появиться до его заключения и существовать после расторжения (см. подробно: § 1 гл. 2 настоящей работы). А ст. 18 КЗоТ считает фактическое допущение к работе заключением трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен.

Некоторые сомнения может вызвать бесплатность работы. Но, во-первых, лишение оплаты — это одна из форм уголовного наказания данного вида. С известной степенью условности ее можно приравнять к исправительным работам с удержанием в доход государства части заработной платы. Только в последнем случае удерживается от 5 до 10 процентов, а при обязательных работах — 100. Ведь ежемесячно перечисляемые работодателем (администрацией) в соответствующий бюджет денежные средства за выполняемые осужденным работы являются фактически не чем иным, как его заработной платой, исчисляемой по действующим на предприятии расценкам, тарифным ставкам, должностным окладам.

Во-вторых, многие трудовые правоотношения у человека, работающего в той или иной организации, возникают вне зависимости от наличия или отсутствия оплаты труда (например, связанные с трудовой дисциплиной и охраной труда). Существуют они и при обязательных работах. О некоторых из них прямо упоминается в Уголовно-исполнительном кодексе, о других

можно судить по смыслу его правовых норм. Так, согласно п. 1 ст. 26 осужденные обязаны соблюдать правила внутреннего распорядка тех организаций, в которых они работают, добросовестно относиться к труду. Совершенно очевидно, что если процесс работы регламентируется какими-либо иными нормативными документами (стандартами, техническими и технологическими инструкциями и т.д.), то их соблюдение также обязательно. Но поскольку на этих лиц возложены обязанности, то у работодателя (руководителей и организаторов производственного процесса) есть право требовать выполнения этих обязанностей. Но что собой представляют такие связанные между собой права и обязанности? — правоотношения, и не какие-нибудь, а именно трудовые.

Далее. В п. 3 ст. 28 записано: «В случае причинения увечья, связанного с выполнением обязательных работ, возмещение вреда осужденному производится в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде». Из этого текста с несомненностью следует, что работодатель обязан обеспечить безопасные условия работы и соблюдать соответствующие правила по охране труда и технике безопасности. В число таких обязанностей входят, например: проведение инструктажа по безопасным методам работы; снабжение защитными приспособлениями, отдельными видами спецодежды (скажем, рукавицами); обеспечение подсолненной газированной водой при работе в горячих цехах, мылом, если выполняются работы, связанные с загрязнением.

Этим обязанностям соответствуют права работников, следовательно, как и в первой группе связей, мы имеем дело с трудовыми правоотношениями.

Кодекс не содержит запрета увольнения работника по его волеизъявлению. Это следует из смысла п. 1 ст. 26, обязывающего осужденного ставить в известность инспекцию о перемене места жительства. Поскольку никаких оговорок нет, то это может быть и переезд в другую местность, а такой переезд, естественно, связан с увольнением, которое должно производиться в соответствии с нормами трудового законодательства: при временных и сезонных работах — с предупреждением за три дня, а в других случаях — за две недели. И вот тут-то придется опять столкнуться с вопросом о трудовом договоре. Хотя он формально и не заключался, есть все основания приравнять сложившиеся трудовые правоотношения к тем, которые возникают при договоре о работе на определенный срок. Время окончания этих связей определено моментом завершения отработки осужденным полного числа рабочих часов, указанных в приговоре суда. Расторжение таких трудовых правоотношений по требованию работника (т.е. без согласия второй стороны) допускается лишь при наличии уважительных причин, указанных в ст. 32 КЗоТ.

Можно предположить, что сообщение инспекции о перемене места жительства с переездом в другую местность должно быть сделано до отъезда, в противном случае, поскольку это связано с увольнением, уход осужденного

с работы может быть расценен как злостное уклонение от отбывания наказания со всеми вытекающими из этого неблагоприятными последствиями.

Поскольку закон не содержит запрета увольнения по собственному желанию при данном виде наказания и не обуславливает такое увольнение необходимостью получения разрешения инспекции, как, например, для исправительных работ (ст. 39 УИК), можно сделать вывод о допустимости этого вида увольнения не только при переезде в другую местность, но и во всех остальных случаях, предусмотренных Кодексом законов о труде.

Но если признать такое право за осужденным, то вполне логично считать, что и работодатель может расторгнуть трудовые отношения с ним по установленным основаниям, в том числе и за неправомерное поведение (прогул, появление на работе в нетрезвом состоянии и др.). А поскольку это увольнение является дисциплинарным взысканием, неизбежен вывод о наличии у работодателя (администрации) права привлекать работника к дисциплинарной ответственности. Тот факт, что уголовно-исполнительная инспекция применяет предусмотренные УИК меры воздействия к нарушителям порядка и условий отбывания наказания, дела не меняет.

В п. 1 ст. 29 Уголовно-исполнительного кодекса записано: «За нарушение осужденным к обязательным работам порядка и условий отбывания наказания уголовно-исполнительная инспекция предупреждает его об ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации». Но в состав законодательства РФ входит, конечно, и трудовое. На мой взгляд, руководитель предприятия, где работает осужденный, может объявить ему выговор за опоздание на работу независимо от наличия или отсутствия предупреждения инспекции.

Другая мера предусмотрена в п. 2 ст. 29: «В отношении осужденных, злостно уклоняющихся от отбывания обязательных работ, уголовно-исполнительная инспекция направляет в суд представление о замене обязательных работ другим видом наказания...» Злостно уклоняющимся считается осужденный: более двух раз в течение месяца не вышедший на работу без уважительных причин; более двух раз в течение месяца нарушивший трудовую дисциплину; скрывающийся в целях уклонения от отбывания наказания.

Наличие и этой меры не препятствует привлечению к дисциплинарной ответственности. Руководитель может применять дисциплинарное взыскание уже за первый проступок работника, а также, разумеется, и за второй. Привлечение к дисциплинарной ответственности делает более реальным и применение меры, предусмотренной ч. 2 ст. 29 УИК, поскольку приказ администрации подтверждает факт совершения дисциплинарного проступка.

Представляется возможным и привлечение осужденного к материальной ответственности за ущерб, причиненный имуществу предприятия, в котором он выполняет обязательные работы. Правда, здесь неприменимо взыскание ущерба самим работодателем (если сумма ущерба не превышает

среднемесячного заработка), поскольку нет заработной платы. Но возможно это сделать в судебном порядке. Сложившаяся практика допускает его, если утрачено право на возмещение по распоряжению администрации (пропуск двухнедельного срока для издания приказа, увольнение работника). А суд правомочен вынести решение о возмещении ущерба путем удержаний из заработной платы по основному месту работы осужденного либо за счет принадлежащего ему имущества, если у него нет этой работы.

Соответствующие упоминания о дисциплинарной и материальной ответственности лиц, отбывающих наказание в виде обязательных работ, следовало бы включить в текст УИК. Может быть, есть смысл установить повышенную материальную ответственность (например, в десятикратном размере) за умышленно причиненный ущерб.

Срок обязательных работ исчисляется в часах. Предусмотрены предельные и минимальные нормы: не более четырех в выходные дни и в дни, когда осужденный не занят на основной работе, службе или учебе; не более двух — в рабочие дни после окончания работы, службы или учебы (с согласия осужденного — до четырех). Время обязательных работ в течение недели, как правило, не может быть менее 12 часов. Но, если есть уважительные причины, инспекция вправе разрешить проработать и меньше (ст. 27 УИК).

Специальная оговорка сделана об отпуске: «Предоставление осужденному очередного ежегодного отпуска по основному месту работы не приостанавливает исполнение наказания в виде обязательных работ» (п. 2 ст. 26). Если воспринимать эту норму буквально по тексту, то получается, что во время дополнительных и специальных отпусков осужденный работать не должен. А если исходить из смысла правила, то следует признать, что, скорее всего, речь должна идти и о дополнительных отпусках (за ненормированный рабочий день, за стаж и др.), а также о специальных (учебных, творческих). Однако для избежания разнобоя в применении этой статьи целесообразно сделать соответствующие уточнения в тексте.

Требуется, очевидно, и уточнение о привязке отбывания наказания к рабочему дню по основному месту работы. Кодекс говорит о конце рабочего дня, но вряд ли это реально при работе во вторую смену. Вполне резонно считать возможной обязательную работу и до начала рабочего дня по основному месту трудовой деятельности. А вот реализация рассматриваемого правила для лица, работающего на основном месте в третью смену, едва ли осуществима.

И, наконец, о праздничных нерабочих днях. Поскольку они входят в состав дней «когда осужденный не занят на основной работе», то можно считать, что исполнение наказания допустимо и в праздник. Но, учитывая особый характер этих дней, следовало бы сделать специальную оговорку, указав: либо «в том числе праздничные», либо «за исключением праздничных».

Если говорить об оценке рассматриваемого вида уголовного наказания в целом, можно усомниться как в его эффективности, так и в целесообразности

ности введения. Для самого осужденного бесплатная сверхурочная работа малопривлекательна, тем более, что он находится на свободе, работает и живет в обычной обстановке. Зачастую объект, на котором он обязан работать, расположен на далеком расстоянии от места основной работы. Значит, помимо затрат времени на дорогу, понадобятся и затраты денежные — на оплату проезда. Правда, можно ходить пешком или заявлять, что избрал именно такой способ передвижения, и приходиться на обязательную работу через пару часов после окончания основной, когда там уже и делать нечего, да еще и требовать обеспечения работой.

Для предприятия, где применяется труд осужденных, далеко не всегда использование подобного рода рабочей силы — дар божий, скорее — это морока и головная боль для администрации. Бесплатный принудительный труд характеризуется низкой экономической эффективностью, он малопроизводителен, а нередко требует увеличения затрат на его организацию, контроль и учет. Прибыль он дать вряд ли может, а заработная плата все равно предприятию не достается, поскольку она должна перечисляться в бюджет.

Местные органы исполнительной власти также мало заинтересованы в использовании труда осужденных в условиях крупномасштабной безработицы. Для них, несомненно, предпочтительнее предоставлять свободные рабочие места законопослушным гражданам, а если организовывать общественные работы, то для лиц, зарегистрированных в качестве безработных.

Учитывая эти и другие факторы, можно высказать мысль о нецелесообразности введения этого нового для нас вида уголовного наказания, заменив его в соответствующих статьях Уголовного кодекса либо штрафами, либо исправительными работами.

Вторым видом наказания, не связанного с лишением свободы, являются *исправительные работы*, которые отбываются по месту работы осужденного (ст. 50 УК РФ). Обычно такое наказание применяется к лицам, работающим на предприятиях, в учреждениях, организациях, т.е. по трудовому договору. Если же осужденный не имел работы на день вступления в силу приговора суда, он обязан подыскать ее самостоятельно или встать на учет в органах службы занятости, причем без права отказа от предложенной службой работы или переквалификации. Здесь, следовательно, трудовые правоотношения возникают на основании трудового договора. А это означает, что при данном виде наказания труд осужденных регулируется трудовым законодательством, хотя прямо об этом в УИК и не упоминается. Работодатель вправе переводить на другую работу и увольнять осужденного, но в отличие от общих правил — с предварительным уведомлением уголовно-исполнительной инспекции. Что касается увольнения по собственному желанию осужденного, то оно допускается лишь по письменному разрешению инспекции. Отказ может быть обжалован как начальнику органа внутренних дел, так и в районный суд.

В отличие от других работников, лицу, отбывающему наказание, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью лишь 18 рабочих дней, причем по согласованию с инспекцией. Иные виды отпусков, предусмотренных законодательством о труде, даются на общих основаниях (п. 6 ст. 40 УИК).

При применении этой нормы прежде всего возникает вопрос, относится ли сокращение продолжительности ежегодного отпуска только к работникам, имеющим право на минимальную продолжительность отпуска (24 рабочих дня) или и на так называемые удлиненные отпуска. Поскольку ст. 40 УИК говорит о ежегодном оплачиваемом отпуске, следует принять во внимание формулировку Кодекса законов о труде. В ст. 67 этого акта сказано: «Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью *не менее* 24 рабочих дней в расчете на шестидневную рабочую неделю» (курсив мой. — В. С.). Но раз КЗоТ предусматривает основные отпуска и большей продолжительности, а УИК никаких уточнений не делает, значит, правило о 18-дневном отпуске применяется и к тем работникам, для которых предусмотрен основной ежегодный отпуск продолжительностью более 24 рабочих дней. Все дополнительные (например, на работах с вредными условиями труда, за стаж работы, за ненормированный рабочий день, за работу в районах Крайнего Севера и других северных местностях) и специальные отпуска (учебные, для завершения диссертаций и т.д.) предоставляются полностью. Сохраняется и право на получение отпуска в связи с временной нетрудоспособностью, наличием малолетних детей, по беременности и родам, а также на получение всех видов отпусков без сохранения заработной платы, как обязательных (например, для участников Великой Отечественной войны, для абитуриентов, поступающих в высшие и средние специальные учебные заведения, и др.), так и предоставляемых по усмотрению администрации (например, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам — ст. 76 КЗоТ).

Если возникает необходимость соединения нескольких отпусков, то все дополнительные даются сверх основного — восемнадцатидневного, если, разумеется, весь 11-месячный стаж, дающий право на отпуск, входил в тот период, в котором данный работник отбывал наказание. В других случаях этот стаж должен исчисляться раздельно по периодам, скажем, за 6 предшествующих месяцев — из расчета 24-дневного отпуска, т.е. по 2 рабочих дня за месяц, а за остальное время (исполнение приговора суда) — по полтора. Пропорциональное исчисление стажа производится и для определения размера компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Ст. 40 УИК предусматривает согласование предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска с уголовно-исполнительной инспекцией. В чем же смысл этого правила, каково юридическое значение согласия или отказа в

нем? Прежде всего здесь следует принять во внимание ст. 37 Конституции РФ, ч. 5 которой гарантирует ежегодный оплачиваемый отпуск каждому работающему по трудовому договору человеку. Значит, инспекция не вправе отказать в согласии на предоставление отпуска, а если такой факт и имел место, администрация организации, в которой работает осужденный, все равно обязана отпуск дать. Неизбежен вывод: согласованию подлежит время предоставления отпуска. Администрации наиболее целесообразно обращаться по данному вопросу в инспекцию в период составления графика отпусков. Если это не было сделано или отпуск дается вне графика, согласование должно проходить перед предполагаемым уходом в отпуск конкретного работника. Следует полагать, что это правило распространяется и на тех, кому предоставлено право получать отпуск в удобное для них время (например, некоторые категории лиц, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС).

Рабочие и служащие, отбывающие наказание в виде исправительных работ, обязаны соблюдать правила внутреннего трудового распорядка наравне со всеми работниками предприятия, учреждения, организации. Администрация (работодатель) вправе привлекать их к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством, и применять как дисциплинарные взыскания, в том числе и увольнение, так и иные меры правового воздействия, предусмотренные нормативными актами трудового права (депремирование, лишение права на вознаграждение по итогам работы предприятия за год или уменьшение его размера и др.).

При добросовестном выполнении трудовых обязанностей администрация может использовать меры поощрения, поскольку запрет, установленный ч. 3 ст. 137 КЗоТ, относится лишь к поощрениям в период действия дисциплинарных взысканий.

Что касается уголовно-исполнительной инспекции, то она применяет как меры взыскания, так и меры поощрения, предусмотренные УИК РФ, причем независимо от мер, используемых на предприятии.

Еще одним видом наказания, при котором применяются нормы трудового законодательства, является *ограничение свободы*. Оно заключается в содержании осужденного, достигшего к моменту вынесения судом приговора восемнадцатилетнего возраста, в специальном учреждении без изоляции от общества в условиях осуществления за ним надзора (ст. 53 УК РФ).

Эти специальные учреждения называются исправительными центрами. Осужденные отбывают наказание, как правило, на территории субъекта РФ, где они проживали или были осуждены. Допускается и направление в другие регионы (ст. 47 УИК РФ). Эти лица обязаны работать там, куда направлены администрацией исправительного центра, т.е. в организациях различных форм собственности. В п. 2 ст. 53 УИК прямо записано, что их работа регулируется законодательством о труде, за исключением правил приема на работу, перевода и увольнения.

Особенностью приема является отсутствие трудового договора. Трудовые правоотношения возникают в связи с тремя юридическими фактами: направлением исправительного центра, приказом администрации предприятия, началом работы.

Перевод на другую работу, в том числе и в другую местность, может осуществляться администрацией той организации, в которой работает осужденный, но по согласованию с администрацией исправительного центра и «по возможности с учетом мнения осужденного» (п. 3 ст. 53 УИК).

Право работодателя на увольнение осужденных ограничено по сравнению с нормами Кодекса законов о труде. Помимо случаев, связанных с изменением вида наказания и освобождением от него, администрация предприятия может уволить такого работника при переводе на работу в другую организацию или в другой исправительный центр, а также при невозможности выполнения им работы по состоянию здоровья и при сокращении объема работ (п. 2 ст. 55 УИК). Следовательно, увольнение за дисциплинарные проступки на работе (прогул, появление в нетрезвом виде и др.) не допускается.

Что касается других дисциплинарных взысканий, а также мер поощрения за добросовестный труд, то они могут применяться администрацией предприятия, независимо от тех, которые используются в соответствии с нормами Уголовно-исполнительного кодекса администрацией исправительного центра. На общих основаниях возможно и привлечение к материальной ответственности за ущерб, причиненный имуществу предприятия.

Применение таких видов наказания, не связанных с лишением свободы, как обязательные работы и ограничение свободы, должны вводиться в действие федеральным законом по мере создания необходимых условий для их исполнения, но не позднее 2001 года (ст. 5 Закона «О введении в действие Уголовно-исполнительного кодекса Российской Федерации»).

Нормы трудового права применяются и при использовании труда осужденных, отбывающих некоторые наказания, связанные с изоляцией от общества. Так, лица, приговоренные судом к *лишению свободы*, обязаны трудиться в местах и на работах, определяемых администрацией исправительных учреждений. Они привлекаются к работе на предприятиях самих исправительных учреждений, а также на государственных и предприятиях иных форм собственности. Продолжительность рабочего времени, правила охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии устанавливаются в соответствии с законодательством о труде. Время начала и окончания работы (смены) определяется графиками сменности, которые устанавливает администрация исправительного учреждения по согласованию с администрацией предприятия. Допускается суммированный учет рабочего времени. Период привлечения к оплачиваемому труду засчитывается в общий трудовой стаж осужденных.

Есть у лиц, привлекаемых к работе, и право на отпуск: продолжительностью 18 рабочих дней — для отбывающих наказание в воспитательных колониях; 12 рабочих дней — для отбывающих его в иных исправительных учреждениях.

Оплата труда производится в соответствии с трудовым законодательством, следовательно, по действующим нормам, расценкам, тарифным ставкам, и не может быть ниже установленного минимального размера, если полностью отработана норма времени, выполнена норма выработки.

Осужденным запрещается прекращать работу для разрешения трудовых конфликтов, т.е. бастовать. Отказ от работы считается злостным нарушением порядка отбывания наказания и может повлечь применение мер взыскания и материальную ответственность.

За добросовестное отношение к труду администрация исправительного учреждения может применять предусмотренные Уголовно-исполнительным кодексом меры поощрения, а за дисциплинарные проступки — меры взыскания. Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности несколько отличается от установленного трудовым законодательством (иные: субъект дисциплинарной власти, виды взысканий, сроки наложения взыскания и т.д.), но используются и правила, сходные с установками Кодекса законов о труде, например, запрет налагать несколько взысканий за одно нарушение; признание осужденного не имеющим дисциплинарного взыскания в том случае, когда он в течение года «со дня отбытия дисциплинарного взыскания не был подвергнут новому».

Относительно материальной ответственности УИК указывает, что за ущерб, причиненный при исполнении трудовых обязанностей, взыскание производится в размерах, предусмотренных законодательством о труде (п. 1 ст. 102). Поскольку этот кодекс говорит лишь о размере возмещения, то естественно возникает вопрос о порядке взыскания ущерба: кто взыскивает и каким способом? Обычно право взыскания принадлежит тому, кто потерпел ущерб. Если исходить из этого правила, то привлекать к материальной ответственности должно предприятие, имуществу которого причинен ущерб работающим на нем осужденным лицом. Лишь в том случае, когда между этим предприятием и исправительным учреждением заключен договор, предусматривающий обязанность последнего возместить предприятию ущерб, причиненный направленными на работу осужденными, за этим учреждением признается право взыскивать в порядке регресса соответствующую сумму с конкретного причинителя. Но размер возмещения и в этом случае определяется Кодексом законов о труде.

Если признать такой подход правильным, то вполне резонно считать, что не только размер, но и порядок взыскания ущерба определяется трудовым законодательством, т.е. при сумме ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, — по распоряжению администрации, в остальных случаях — через суд.

Уголовно-исполнительный кодекс предусматривает возможность использования законодательства о труде и при некоторых иных обстоятельствах.

5. Значительна сфера соприкосновения *трудового и административного права*. Поскольку предмет последнего составляют управленческие отношения, а одним из видов субъектов являются государственные служащие, то переплетение правового регулирования с нормами трудового и административного законодательства неизбежно.

Однако подход к этой проблеме представителей соответствующих отраслей юридической науки характеризуется довольно существенными расхождениями. Если оценивать эти подходы в общем, то можно сказать, что большинство ученых-административистов (М.И. Еропкин, Ю.М. Козлов, В.М. Манохин, Г.И. Петров и др.) считают деятельность государственных служащих предметом регулирования в основном «своей» отрасли права, представители же науки трудового права (Н.Г. Александров, Л.Я. Гинцбург, К.П. Горшенин, В.М. Догадов, С.А. Иванов, А.Е. Пашерстник и др.) отдают предпочтение нормам представляемой ими отрасли.

По мнению В.М. Манохина, например, трудовое право регулирует лишь трудовые отношения «производственных рабочих» («рабочих»), а что касается служащих, то его нормы регулируют лишь небольшую группу связей (общих для рабочих и служащих), относящихся к «распорядку», взаимоотношениям «с бухгалтерией, кадровой службой и т.п.»<sup>26</sup>.

Некорректность такого подхода видна, как говорится, невооруженным глазом. Трудовое законодательство и, в первую очередь, кодексы законов о труде 1922 и 1971 годов в подавляющем большинстве норм упоминали о рабочих и служащих как субъектах трудового права и трудовых правоотношений. Замена этих терминов словом «работники» не изменила сути дела — имеются в виду как рабочие, так и служащие. С точки зрения В.М. Манохина, выходит, например, что оплата труда рабочих сборочного цеха завода регулируется трудовым законодательством, а заработная плата начальнику этого цеха выплачивается по правилам, установленным нормами административного права. То же самое можно сказать об охране труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха, рассмотрении трудовых споров и т.д.

Подход специалистов трудового права является более правильным, отражающим действительное положение вещей. Один из аргументов сторонников первой позиции: рассматриваемые отношения обладают такой характерной чертой, как наличие власти и подчинение субъектов. Но ведь подобная связь существует также между рабочим и руководителем производственного процесса, что, кстати, издавна считалось признаком, позволяющим отграничить трудовые правоотношения от гражданских (П.Д. Каминская, Л.С. Таль и др.). Однако никто эти отношения к сфере действия административного права не относит.

Одним из наиболее важных признаков, по которому отношения включают в предмет административного права, является характер деятельности, с которой эти отношения связаны. Деятельность по управлению (управленческие отношения) — административные правоотношения. При этом управление называют либо государственным, либо социальным. Однако не только во втором, но и в первом варианте сфера управленческой деятельности очерчивается довольно широко. В число субъектов включаются как органы государственного и общественного управления, так и предприятия, учреждения и организации народного хозяйства, науки, культуры и т.д.; не только служащие государственных органов управления, но и служащие, специалисты предприятий, учреждений и организаций.

К административным, помимо отношений между государственным органом управления и управляемым субъектом (нижестоящим органом, предприятием, должностным лицом), относят и внутренние правовые связи, возникающие в процессе распорядительной и исполнительной деятельности между государственным органом и работающим в нем должностным лицом, между предприятием и служащим, между самими служащими и т.д.

Столь широкий взгляд на предмет административного права приводит к неоправданному включению в него значительной части отношений, регулируемых трудовым законодательством и входящих в предмет трудового права. Так, ряд авторов считают административными правоотношения, возникающие между администрацией и профсоюзным комитетом предприятия при согласовании (в различных формах) вопросов установления условий труда и применения законодательства (разрешение сверхурочных работ, увольнение рабочих и служащих и др.)<sup>27</sup>. Вряд ли найдется специалист по трудовому праву, который согласится с такой позицией. Хотя здесь мы имеем дело с управленческой деятельностью, с управленческими решениями, но это управление трудом, организация трудового процесса, это решения, вызывающие (самостоятельно или в совокупности с другими юридическими фактами) возникновение, изменение или прекращение трудовых правоотношений. Здесь, следовательно, сфера юридического воздействия норм трудового, а не административного права.

Придавая широкое значение понятию «государственные служащие», наука административного права включает в их число, наряду с руководителями государственных органов и их подразделений, также специалистов (инженеров, техников, врачей, преподавателей и т.д.) и технических исполнителей (счетоводов, машинисток, кладовщиков и др.)<sup>28</sup>, т.е. придерживается классификации, закрепленной в Единой номенклатуре должностей служащих, утвержденной Госкомтрудом СССР 9 сентября 1967 г. Но этот акт не употреблял термина «государственные служащие», и совершенно справедливо. В нем говорится о служащих вообще, обо всех их категориях (за небольшим исключением). Государственные составляют лишь часть служащих. Такое разделение проводить необходимо.

Но дело не только в этом. Представители науки административного права обычно отмечают, что регулирование служебной деятельности осуществляется в основном нормами этой отрасли. Так, например, В.М. Манохин пишет: «Те отношения, в которые вступают советские государственные служащие в *процессе* своего труда при исполнении своих полномочий, регулируются... главным образом, советским административным правом, поскольку деятельность государственных служащих всегда носит организующий характер, направлена на реализацию задач государства. Причем имеется в виду деятельность всех государственных служащих без исключения, а не только тех, кто наделен распорядительными полномочиями»<sup>29</sup>. Но ведь служебная деятельность является и трудовой, это работа служащего. Значит, и регулироваться она должна, главным образом, трудовым, а не административным правом.

Учитывая наличие взаимосвязи трудовых и административных правоотношений для этой категории субъектов, некоторые авторы разделяют сферы регулирования так: «Осуществляя свои административные служебные обязанности и права, служащие вступают в административно-правовые отношения. В качестве носителей личных прав они являются участниками трудовых правовых отношений»<sup>30</sup>. К личным здесь относят право на заработную плату, на отпуск и т.д.<sup>31</sup>

Различие между личными и неличными правами состоит, вероятно, в том, что вторые принадлежат работнику в силу его должностного положения. Но ведь и право на заработную плату, и право на отпуск определенной продолжительности тоже зависят от этого. Да и вообще можно сказать, что все эти «личные» права (а также, разумеется, и обязанности) принадлежат лицу лишь потому, что оно является служащим данного учреждения или предприятия.

Нельзя не отметить, что и многие из «неличных» прав и обязанностей, относимых к области административного права, «... (например, правомочия руководителя органа по приему служащих на работу, увольнения с работы, правомочия директора предприятия в области поощрения передовиков, применения принудительных мер воздействия и т.д.)»<sup>32</sup>, на самом деле регулируются трудовым законодательством.

Исходя из того, что все служащие являются субъектами административного права, а их отношения по реализации служебных прав и обязанностей регулируются нормами этой отрасли, многие авторы считают регулирование дисциплинарной и материальной ответственности служащих и их поощрение областью административного права<sup>33</sup>. Некоторые идут еще дальше и включают сюда всех работников. Так, например, В.А. Юсупов пишет: «Многие нормы советского административного права оказывают влияние на организацию социалистического соревнования, определяют меры материального и морального стимулирования, обеспечивают социальную активность трудящихся»<sup>34</sup>.

Позиция далеко не безупречная. Начнем с поощрений. Поскольку речь идет о поощрениях за трудовую деятельность (а деятельность служащих является, без сомнения, трудовой), то было бы вполне логичным признать, что правовое регулирование поощрения как рабочих, так и служащих за успехи в труде — сфера одной отрасли. Таковой может быть только право трудовое. Как уже отмечалось в литературе, принципиальных различий в поощрении служащих по сравнению с поощрением рабочих нет<sup>35</sup>. Что же касается существования отдельных особенностей, то в этом проявляется принцип дифференциации правового регулирования трудовых отношений (особенности есть и в поощрении тех или иных категорий рабочих, например, в отраслевом плане, в системе локального регулирования и т.д.).

На предприятии одним, согласованным с профкомом, приказом объявляются благодарности, производится награждение ценными подарками и рабочих, и служащих. Вряд ли можно подыскать сколько-нибудь убедительные доказательства тому, что по отношению к служащим здесь применяются нормы административного права, а по отношению к рабочим — трудового.

Сложнее решается вопрос в тех случаях, когда поощрителями являются внешние по отношению к предприятию органы (хозяйственные, государственного управления, государственной власти). Здесь не только административисты, но и ряд трудовиков (С.С. Каринский, А.В. Пятаков, В.Н. Смирнов и др.) в качестве определяющего фактора берут применяющий поощрение орган. Казалось бы, весьма логично, награждает почетной грамотой Министерство — административно-правовое регулирование, Совет Государственной Думы — государственно-правовое. В первом случае отношения административные, во втором — государственные.

В эту схему не совсем вписываются органы хозяйственного руководства. Не подходят сюда и координационно-управленческие органы, создаваемые в различных производственных образованиях, вышедших из системы государственного отраслевого управления (совет директоров, совет учредителей), а также органы демократического самоуправления.

А как, скажем, определить отраслевую принадлежность отношений, возникающих в связи с применением поощрений территориальными или отраслевыми органами общественных или кооперативных организаций к работникам своей системы (президиумом обкома профсоюза, правлением совета союза потребительских обществ и т.д.)?

Решению рассматриваемой проблемы может в определенной степени помочь разделение всех возникающих в связи с поощрением отношений на две части: материальные (т.е. связанные с самим поощрением за труд: объявление благодарности, занесение на доску почета и пр.) и нематериальные: процедурные, т.е. связанные с порядком подготовки и реализации поощрительных мер (рекомендации, согласования и пр.), и процессуальные, т.е. относящиеся к разрешению споров, связанных с поощрением.

Отраслевая принадлежность первых должна решаться в зависимости от того, за что поощряется работник. Если рабочий или служащий награждается за успехи в труде, мы имеем дело с трудовым отношением, входящим в предмет трудового права. А вот правовое регулирование процедурных связей будет осуществляться той отраслью, под влияние норм которой подпадают действия соответствующих органов: административным правом — действия органов исполнительной власти, государственным — действия представительных органов государственной власти.

Что касается отношений процессуальных, то их следует относить к той отрасли права, в систему разбирательства споров которой может и будет включено разрешение возникшего конфликта.

Теперь о дисциплинарной ответственности. Многие представители науки административного права рассматривают дисциплинарную ответственность государственных служащих в качестве института этой отрасли (Т.И. Козырева, Г.И. Петров, Ц.А. Ямпольская и др.). В число источников включали Типовые правила внутреннего распорядка, уставы о дисциплине. В ряде случаев упоминали также Основы законодательства о труде и кодексы законов о труде.

Наметился и отход некоторых ученых от указанной позиции. Так, И.А. Галаган, признавая дисциплинарную ответственность комплексным правовым институтом, «который охватывает собою нормы и отношения, характерные одновременно для нескольких отраслей права», ответственность служащих оставляет в сфере трудового права<sup>56</sup>. А.П. Алехин пишет в учебнике 1996 г.: «В отношении большинства работников дисциплинарная ответственность регламентируется комплексом норм трудового и административного права»<sup>57</sup>. Признают регулирование дисциплинарной ответственности служащих трудовым законодательством Ю.П. Стариков<sup>58</sup>, Д.Н. Бахрах<sup>59</sup> и др.

Что касается ученых-трудовиков, то их позиция совершенно определена: дисциплинарная ответственность служащих регулируется трудовым законодательством. Оснований для такого подхода более чем достаточно. В самом деле, если заглянуть в КЗоТ, то в нем все время речь идет о дисциплинарной ответственности работников, т.е. рабочих и служащих. Все предусмотренные этим актом правила в равной степени относятся к тем и другим. Можно, следовательно, считать, что отношения, связанные с дисциплинарными проступками служащих, несущих так называемую общую дисциплинарную ответственность, регулируются не административным, а трудовым законодательством и входят в предмет трудового права.

Несколько сложнее дело обстоит со специальной дисциплинарной ответственностью. Обратимся сначала к уставам о дисциплине. В двух из них (на вспомогательных судах военно-морского флота и на работах по освоению ресурсов нефти и газа на континентальном шельфе) субъектами ответственности называются рабочие и служащие, в остальных — работники. Таким образом, и уставы не делают различия между рабочими и служащими.

Другие акты о специальной дисциплинарной ответственности действительно относятся только к служащим (например, ответственность работников прокуратуры). Но, во-первых, это сравнительно узкий круг лиц.

Во-вторых, наказываются эти работники за нарушение трудовой дисциплины, за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых (служебных) обязанностей, т.е. за то, за что и все остальные рабочие и служащие. Правда, предусмотрена и ответственность за поведение, не связанное с выполнением служебных обязанностей. Однако такое же правило есть в дисциплинарных уставах, причем не только для должностных лиц, но и для рабочих. Кроме того, и к лицам, несущим не специальную, а общую дисциплинарную ответственность, в ряде случаев могут применяться меры правового воздействия за поведение вне работы (например, лишение премий и вознаграждения по итогам годовой работы за распитие спиртных напитков в общественных местах, за хулиганство и хищение государственного или общественного имущества).

В-третьих, к ним применяются в основном те же взыскания, что и ко всем рабочим и служащим. Есть, разумеется, и некоторые особенности.

Наличие специальных мер дисциплинарного воздействия (например, для прокурорских работников: лишение нагрудного знака «Почетный работник прокуратуры Российской Федерации») объясняется особенностями их правового статуса и не меняет общей картины.

В-четвертых, одинаковый, в основном, порядок наложения и снятия взысканий (субъекты дисциплинарной власти, сроки и пр.).

Таким образом, можно считать, что не только материальные, но и процедурные дисциплинарные отношения указанных категорий служащих регулируются не административным, а чаще всего, трудовым законодательством\*.

Несколько замечаний по поводу дисциплинарной ответственности судей. Во многих работах по трудовому праву традиционно указывается, что судьи наравне с прокурорами являются субъектами специальной дисциплинарной ответственности. Об этом можно прочесть в учебниках трудового права под ред. А.С. Пашкова (1993 г.), под ред. А.Д. Зайкина (1997), в учебниках В.Н. Толкуновой и К.Н. Гусова (1995), Л.А. Сыроватской (1998), а также в комментариях к Кодексу законов о труде и др. изданиях. Есть упоминание о такой ответственности судей и в ст. 218 КЗоТ РФ.

Между тем Закон «О статусе судей в Российской Федерации» от 26 июня 1992 г. (с последующими изменениями) прямо устанавливает, что «судья не может быть привлечен к административной и дисциплинарной ответственности» (п. 2 ст. 16). Этот нормативный акт предусматривает две меры правового воздействия на судей за неправомерное поведение: приостановление полномочий и их прекращение.

---

\* Подробный анализ отличия дисциплинарной и административной процедур сделан И.А. Галаганом (См.: *Галаган И.А.* Административная ответственность в СССР. Процессуальное регулирование. Воронеж: Изд-во Воронежского ун-та, 1976. С. 45—51).

Первое применяется, например, в случаях, когда: 1) было дано согласие квалификационной коллегии судей на привлечение судьи к уголовной ответственности или заключение под стражу; 2) судья участвовал в предвыборной кампании в качестве кандидата в состав органа законодательной (представительной) власти РФ или субъекта Федерации.

Вторая мера используется, в частности, при: 1) вступлении в законную силу обвинительного приговора суда в отношении судьи либо судебного решения о применении к нему принудительных мер медицинского характера; 2) совершении проступка, позорящего честь и достоинство судьи или умаляющего авторитет судебной власти.

Поскольку эти санкции не являются мерами дисциплинарной и административной ответственности, их, вероятно, следует отнести к области государственно-правового воздействия.

И, наконец, ответственность материальная. Здесь еще меньше оснований для отнесения отношений, с ней связанных, к сфере административного права. Никаких особенностей возмещения ущерба, причиненного государственными служащими по сравнению с рабочими, нет. Соответствующие нормы включены были в Основы законодательства о труде и трудовые кодексы, а специальный акт называется «Положение о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации». Все основные правила адресованы обеим категориям работников, а установление определенных особенностей для должностных лиц представляет собой исключения, обусловленные их правовым положением (например, ответственность за действия подчиненных им работников) либо характером действий, причинивших ущерб (увольнение или перевод рабочих и служащих).

Все вышеизложенное дает основание для вывода о том, что отношения, связанные с дисциплинарной и материальной ответственностью государственных служащих, являются, в основном, составной частью предмета трудового, а не административного права.

А.П. Алехин, признавая, что «установление и реализация мер материальной ответственности не составляет специальную функцию административного права», тем не менее, замечает, что оно «хотя и своеобразным образом, но проявляет себя и в этой области». В качестве одного из примеров приводится правило о взыскании имущественного ущерба по распоряжению администрации предприятия, учреждения, организации путем удержания из заработной платы<sup>40</sup>.

Однако это норма Кодекса законов о труде (ст. 122), и к административному праву она никакого отношения не имеет, разве что использует слово «администрация». Но при таком подходе почти все нормы этого кодекса придется причислить к административному праву.

При рассмотрении вопроса о разграничении сферы действия норм трудового и административного права, регулирующих деятельность служащих,

нельзя, конечно, не учитывать, что термин «служащие» применяется к самым различным категориям должностей и видам занятий, следовательно, и соотношение отраслевых норм будет различным: от максимального уровня административно-правового регулирования (например, для военной службы) до его минимума (для служащих предприятий, учреждений, организаций).

Прежде всего следует разделить службу на два крупных блока: гражданскую и так называемую «милитаризованную» (в Вооруженных силах и специальных войсках, в органах милиции, полиции, государственной безопасности, специальной охраны и др.). В первой — отношения регулируются преимущественно нормами трудового права, во второй — сфера его применения значительно сужена, а для некоторых разновидностей отсутствует вовсе (например, для военной службы по призыву).

Блок гражданской службы можно, с определенной степенью условности, разделить на две части: негосударственную и государственную. Правовое регулирование служебной деятельности в первой части осуществляется, в целом, с большей долей участия норм трудового права, чем во второй.

Негосударственная служба (по этому признаку) разделяется на несколько видов в зависимости:

1) от целевого назначения организаций, в которых она осуществляется: коммерческие (промышленные, сельскохозяйственные и др.) и некоммерческие (общественные объединения, благотворительные фонды и пр.) организации;

2) от формы собственности, на которой базируется деятельность организации (общественная, частная и др.);

3) от ее организационно-правовой формы (акционерное общество, кооператив, политическая партия и т.д.).

Сложную систему представляет собой гражданская служба. О ней можно говорить в двух значениях: широко (служба в любых предприятиях, учреждениях, организациях, базирующихся на государственной собственности, в любых органах государственной власти) и в узком (только в органах государственной власти и в государственных организациях и учреждениях, создаваемых для обеспечения деятельности этих органов). Максимально приближено к государственной правовое регулирование муниципальной службы.

С изданием двух нормативных актов: Положения о федеральной государственной службе, утвержденного Указом Президента от 22 декабря 1993 г.<sup>41</sup>, и Закона «Об основах государственной службы Российской Федерации» от 31 июля 1995 г.<sup>42</sup> — произошло выделение в особую группу правового регулирования государственной службы в государственных органах.

В соответствии с этим Законом все государственные должности делятся на три категории: «А», «Б» и «В». В первую включены такие, которые устанавливаются Конституцией РФ, федеральными законами, конституциями и уставами субъектов Федерации для непосредственного исполнения полномочий государственных органов (Президент, Председатель Правительства,

главы исполнительной власти субъектов Федерации, министры, депутаты и др.). Такие должности в литературе иногда называют политическими.

Эта группа не входит в систему государственных должностей государственной службы, следовательно, правила, регулирующие их статус (категории «Б» и «В»), на них не распространяются. Использование норм трудового права здесь минимальное.

К категории «Б» относятся те государственные должности, которые учреждаются в установленном законодательством РФ порядке для непосредственного обеспечения исполнения полномочий лицами, замещающими должности категории «А» (например, Руководитель Администрации Президента, Управляющий делами Президента).

Категория «В» охватывает государственные должности, учреждаемые самими государственными органами для исполнения и обеспечения их полномочий (например, начальник отдела Администрации Президента, консультант, специалист-эксперт).

Кроме того, в целях технического обеспечения деятельности государственных органов в их штатное расписание могут включаться должности служащих, не относящиеся к государственным должностям: программисты, редакторы, технические секретари и др. (так называемый «вспомогательный состав»). Их деятельность регулируется трудовым законодательством без каких-либо изъятий.

Относительно государственных служащих, занимающих должности категории «Б» и «В», Закон от 31 июля 1995 г. установил, что на них действие законодательства о труде распространяется с особенностями, предусмотренными этим актом. Кроме этого общего правила есть и отдельные указания по применению трудового законодательства. Так, в п. 6 ст. 21 записано, что гражданин поступает на государственную службу на условиях трудового договора, заключаемого на неопределенный срок или на срок не более пяти лет.

Важное правило, подтверждающее право государственного служащего обращаться «в соответствующие государственные органы или в суд для разрешения споров, связанных с государственной службой», зафиксировано в п. 2 ст. 9. Использование здесь союза «или» говорит о том, что законодатель имеет в виду альтернативную подведомственность спора, когда служащий сам выбирает орган для разбирательства, причем обращение в один орган не препятствует подаче заявления в другой.

Что касается особенностей применения трудового законодательства, то одни сформулированы как дополнения к нормам трудового права, другие — как исключения из них. Так, например, при сокращении штатов государственному служащему при невозможности предоставления работы в том же органе должна быть предложена другая государственная должность государственной службы в другом государственном органе с учетом его профессии, квалификации и занимаемой ранее должности (п. 1 ст. 16). При

увольнении по п. 1 ст. 33 КЗоТ выплачивается средний заработок по ранее занимаемой должности в течение трех месяцев и без зачета выходного пособия (п. 2 ст. 16).

Основания увольнения по инициативе руководителя государственного органа, предусмотренные законодательством о труде, дополнены несколькими новыми: достижение предельного возраста, установленного для замещения государственной должности государственной службы; прекращение гражданства Российской Федерации; несоблюдение установленных обязанностей и ограничений; разглашение сведений, составляющих государственную и иную охраняемую законом тайну, и др.

Особенностью испытания является возможность его проведения не только при поступлении на службу, но и при переводе на государственную должность иной группы и иной специализации (п. 1 ст. 23).

Помимо дополнений и исключений, Закон вводит и особые правила, относящиеся к регулированию прохождения государственной службы. К ним, в частности, следует отнести некоторые обязанности (например, представление сведений о получаемых доходах и имуществе, принадлежащем на праве собственности, если они являются объектами налогообложения); запреты (заниматься другой оплачиваемой деятельностью, кроме педагогической, научной и иной творческой; быть депутатом; принимать участие в забастовках и др.); ограничения (например, отстранение от исполнения обязанностей на срок до одного месяца с сохранением денежного содержания при совершении должностного проступка, если вопрос о дисциплинарной ответственности решается не сразу); права и гарантии (переподготовка (переквалификация) и повышение квалификации с сохранением денежного содержания на период обучения; возможность получения отпуска без сохранения заработной платы на срок до одного года и др.).

Правовое положение государственных служащих, работающих в тех или иных системах органов, определяется специальными нормативными актами (работники прокуратуры, налоговой службы и др.), причем и в этих актах содержатся отсылки к трудовому законодательству либо воспроизводится содержание его отдельных норм. Так, например, в Законе «О прокуратуре Российской Федерации» (в ред. от 17 ноября 1995 г.) записано, что трудовые отношения работников органов и учреждений прокуратуры регулируются законодательством о труде, о государственной службе, с учетом особенностей, предусмотренных этим законом (п. 2 ст. 40). К прокурорским работникам относятся прокуроры и следователи органов прокуратуры, научные и педагогические работники научных и образовательных учреждений системы прокуратуры Российской Федерации, а также другие работники органов и учреждений прокуратуры, имеющие классные чины. Прокурорские работники вправе обжаловать вышестоящему руководителю и (или) в суд решения руководителей органов и учреждений прокуратуры по вопросам прохождения службы (п. 4 ст. 40).

Специальные указания о применении трудового законодательства со-  
держатся и в ряде нормативных актов, регулирующих служебную деятель-  
ность в милитаризованных структурах. В частности, это относится к По-  
ложению о службе в органах внутренних дел Российской Федерации, утв.  
постановлением Верховного Совета РФ от 23 декабря 1992 г. (ст. 12, 44, 68).  
В ряде других статей воспроизводятся отдельные нормы трудового права  
(ст. 11, 16, 39, 45 и др.)

В Законе «О службе в таможенных органах Российской Федерации» от  
21 июля 1997 г. закреплено разделение персонала на должностных лиц (к  
ним относятся лица, занимающие должности с присвоением специального  
звания) и работников таможенных органов (т.е. тех, кто занимает должности,  
предусмотренные штатным расписанием в целях технического обеспечения  
деятельности таможенных органов). Трудовые отношения служащих, отне-  
сенных к группе работников, регулируются трудовым законодательством.  
А для должностных лиц используются лишь отдельные его нормы (напри-  
мер, об ограничении совместной службы родственников (п. 4 ст. 7); о праве  
на объединения в профессиональные союзы (п. 11 ст. 17); о согласии на пе-  
ревод на другую должность, в другой таможенный орган или в другую мест-  
ность по инициативе начальника таможенного органа (п. 1 ст. 20); о праве  
обжалования увольнения или перевода в суд (ст. 53) и др.

Завершая краткий анализ правового положения служащих, можно ска-  
зать, что на гражданской службе внутренние отношения негосударственных  
служащих с работодателем по поводу трудовой деятельности регулируются  
так же, как и с рабочими, — нормами трудового законодательства. Что же  
касается «чисто» служебной деятельности, при которой возникают отноше-  
ния с третьими лицами, то это область административного права.

Несколько меньше простора для использования трудового законода-  
тельства при регулировании отношений между работодателем и государ-  
ственным служащим, особенно в органах государственной власти. Здесь сво-  
бодное пространство заполняют нормы административного, а в некоторых  
случаях и государственного права. Деятельность государственных служа-  
щих, регулируемая трудовым законодательством, и возникающие при этом  
правоотношения с работодателем можно было бы, в целях отграничения от  
иных (служебных), называть служебно-трудовыми. В печати (С.А. Иванов,  
В.Ш. Шайхатдинов, З.С. Гафаров и др.) уже обращалось внимание на то, что  
конвенция МОТ 1978 г. № 151 о трудовых отношениях на государственной  
службе рассматривает государственных служащих как наемных работников.  
Это, однако, не исключает наличия определенных особенностей правового  
регулирования их труда.

Сложная система взаимосвязей между трудовым и административным  
правом сложилась в области контроля и надзора\* за соблюдением трудового

---

\* Надзор здесь рассматривается как составная часть контроля. Существуют, разумеет-  
ся, и иные подходы к определению соотношения этих видов управленческой деятельности.

законодательства, правил и норм по технике безопасности и производственной санитарии. Поскольку контроль является одной из разновидностей (в определенных условиях — и одной из стадий) деятельности по управлению<sup>43</sup>, поскольку осуществляется он государственными или общественными (наделенными соответствующими функциями) органами, которые обладают властными полномочиями, то обычно ученые-административисты относят его к «своей» отрасли. Напротив, трудовики (полностью или с некоторыми изъятиями) включают этот вид деятельности в сферу трудового права (С.А. Голощапов, Я.Л. Киселев, Л.Г. Коняхин, В.М. Лебедев, Н.А. Муцинова, А.Б. Назаров, В.И. Семенов и др.).

Как уже отмечалось, далеко не всякая управленческая деятельность регулируется нормами административного законодательства. Непосредственное управление трудом, процессом труда, трудовыми действиями конкретных лиц на предприятиях и в учреждениях — область трудового права. Если признать такой подход правильным, то можно сказать, что и непосредственный контроль за соблюдением законодательства и правил охраны труда в процессе производства регулируется трудовым, а не административным правом.

Но если по отношению к внутренним (для предприятия, учреждения) связям это достаточно широко признается наукой трудового права, то отраслевая принадлежность внешних решается иногда в пользу административного<sup>44</sup>. Высказано мнение и о том, что «отношения по управлению трудом за пределами предприятия регулируются комплексными нормами, относящимися как к административному, так и к трудовому праву»<sup>45</sup>.

Думается, что однозначного решения проблемы ни по тому, ни по другому варианту быть не может. Многообразии регулируемых отношений не позволяет это сделать. Необходимо рассматривать отраслевую принадлежность каждой группы управленческих связей в отдельности. Такое разделение требуется, в частности, и в отношениях по контролю и надзору.

Для того, чтобы несколько упростить решение поставленной задачи, следует отделить от остальных те группы отношений, отраслевая принадлежность которых (или их большинства) не вызывает особых сомнений. В наиболее общем виде, если исходить из субъектного состава, можно, очевидно, считать, что рассматриваемые контрольно-надзорные связи, возникающие без участия предприятий, учреждений, организаций, а также их администрации, общественных органов, трудовых коллективов и отдельных работников, относятся, по общему правилу, к предмету не трудового, а иных отраслей права (административного, государственного и т.д.). Сюда, в частности, относятся: планирование и организация работы контролирующих органов, финансирование и материально-техническое обеспечение контрольной деятельности, отчетность по ней и др.

Вторую группу таких связей составляют отношения, возникающие при организации, реорганизации и ликвидации внешних контролирующих ор-

ганов (учредительные) — как постоянно действующих, так и временных (комиссии, группы и пр.).

В третью можно включить отношения по применению административно-правовых санкций, не затрагивающих непосредственно трудовые права рабочих и служащих, а также по наложению на конкретных работников административных штрафов (материальные).

Четвертая группа — это связи по обжалованию действий контролирующих органов и разрешению таких жалоб (процессуальные отношения). Их отраслевая принадлежность — государственное, административное, гражданское процессуальное право. Однако определенная часть остается и на долю трудового. Речь идет об обжаловании контрольных действий профсоюзных органов, в том числе их правовой и технической инспекций труда.

Обратимся к отношениям, одной из сторон в которых выступает предприятие, администрация, трудовой коллектив или рабочий (служащий). Вновь выделим те группы связей, отраслевая принадлежность которых более или менее ясна.

Отношения между государственным контролирующим органом и предприятием (администрацией), не затрагивающие непосредственно трудовых прав рабочих и служащих, в предмет трудового права не входят, а относятся к иным отраслям (государственному, административному и т.д.). Например, допуск на предприятие представителей контролирующего органа, предоставление им необходимых документов и сведений, сообщение контролирующему органу о результатах реализации его предписаний и пр.

Отношения между контролирующим органом и конкретным работником, группой рабочих и служащих или трудовым коллективом, затрагивающие их трудовые права, входят в сферу действия норм трудового права. Например, отстранение от работы (должности) санитарным врачом, органом или должностным лицом Госавианадзора и др.; непосредственная приостановка работ органом Госгортехнадзора, вывод людей из опасной зоны и т.д.

Прежде чем перейти к рассмотрению основных контрольно-надзорных отношений, следует сделать еще одну оговорку. Спорной территорией между трудовым и административным правом является область контроля за соблюдением трудового законодательства, правил охраны труда и техники безопасности, осуществляемого профсоюзами. Учитывая, что свою защитную функцию профсоюзы реализуют главным образом в сфере общественной организации труда, что осуществляют они ее особыми средствами и способами, что контрольная деятельность проводится с привлечением широкого круга профсоюзных активистов, а правила, регулирующие эту деятельность, закреплены в нормах трудового законодательства и внутрисоюзных актах, представляется предпочтительной позиция большинства специалистов-трудо­виков, включающих эти связи в предмет трудового права.

Для определения отраслевой принадлежности остальных связей этой части (т.е. когда одной из сторон является предприятие, администрация,

работник и т.д.) разделим все отношения по характеру содержания на четыре группы: материальные, учредительные, процедурные и процессуальные.

**Материальные.** Их можно разбить на несколько подгрупп:

1. По устранению выявленных нарушений. Связь между контролирующим органом и администрацией. Орган вправе требовать, администрация обязана устранить. Если это не затрагивает трудовых прав рабочих и служащих — отношения регулируются административным правом. Например, ликвидация вредных выбросов в атмосферу; приведение в нормальное санитарное состояние территории рынка или торгового зала магазина; устранение непроизводительных расходов электрической и тепловой энергии; обеспечение сохранности взрывчатых материалов; приведение в порядок документации на горные и взрывные работы.

Если же требуемые органом действия касаются трудовых прав рабочих и служащих — отношения регулируются трудовым правом. Например, требование комиссии по делам несовершеннолетних об изменении графика сменности для подростков с тем, чтобы исключить их работу в ночное время; требование прокурора об увольнении молодого специалиста, принятого на работу вопреки заключенному с ним договору; предписание государственного инспектора по охране труда о приостановке работ, представляющих опасность для жизни и здоровья работников предприятия или структурного подразделения.

2. По проверке знания правил и норм по технике безопасности, наличия у работников соответствующих документов, дающих право на ведение работ или руководство ими. Отношения между контролирующим органом и администрацией, касающиеся организации проверки, — область административного права, а между органом и конкретным работником — трудового. Если же проверка проводится не на предприятии, а, скажем, на специально организованных курсах, отношения будут административными.

3. По представлению (заслушиванию) отчетов, представлению различного рода сведений. Отношения между государственным контролирующим органом и администрацией — область государственного или административного права, а между хозяйственным органом и администрацией — административного и трудового, поскольку выполнение обязанности представлять соответствующие отчеты и сведения, связанные с охраной труда, являются не только административными, но и входят в состав трудовых функций должностного лица предприятия.

В таком примерно плане решается вопрос об отраслевой принадлежности и других материальных связей.

**Учредительные**, т.е. отношения, связанные с созданием, реорганизацией и ликвидацией вспомогательных органов контроля (комиссий, групп и др.).

Когда речь идет о создании таких комиссий на предприятии по требованию основного контролирующего органа, то связь между ним и админи-

страцией носит административно-правовой характер, а отношения между администрацией и выделяемыми в состав комиссии работниками предприятия регулируются трудовым правом.

Если в состав комиссии входит представитель основного контролирующего органа, то отношения его с администрацией по поводу включения в состав комиссии являются предметом административно-правового регулирования, а связи между этим представителем и другими членами комиссии входят в предмет трудового права.

**Процедурные** отношения, т.е. связанные с порядком реализации материальных прав и обязанностей сторон по контролю и надзору, также входят в предмет различных отраслей.

К их числу относятся, в частности, разного рода согласования. Если согласование между контролирующим органом и администрацией предприятия касается трудовых прав рабочих и служащих, это область трудового права. Например, получение согласия комиссии по делам несовершеннолетних на прием или увольнение подростка. Согласование других вопросов — область права административного. Например, получение разрешения органа Госгортехнадзора на производство взрывных работ.

6. Немалой протяженностью характеризуется и пограничная зона между *трудовым и гражданским процессуальным правом*. Неизбежность взаимных связей этих отраслей объясняется следующим: 1) по многим категориям споров судебное рассмотрение является стадией, следующей за рассмотрением на предприятии; 2) часть трудовых споров при одних условиях может рассматриваться и на предприятии, а при других — только в суде (например, спор члена КТС, без которого нельзя провести заседание комиссии); 3) процедура принудительного исполнения может проходить две стадии — одна на предприятии (выдача КТС удостоверения на принудительное исполнение), другая — с участием судебного пристава-исполнителя (реализация требований, указанных в удостоверении); 4) с одной стороны, КТС пользуются некоторыми нормами гражданского процессуального права (например, об изменении предмета и оснований исковых требований) либо правоположениями, закрепленными в руководящих постановлениях пленумов высших судов (например, о подведомственности трудовых споров, связанных с отказом администрации установить работнику предусмотренные законодательством условия труда), с другой стороны, суды применяют отдельные нормы трудового права, регулирующие порядок рассмотрения трудовых споров (например, о повороте исполнения решения КТС); 5) разрешая трудовые споры, как КТС, так и судебные органы применяют одни и те же материальные нормы трудового права.

В общем можно сказать, что трудовое право регулирует рассмотрение трудовых споров во внесудебном порядке, а гражданское процессуальное право — в судебных органах. Существуют, однако, и области их взаимного влияния.

Трудовое право, как и ряд других отраслей, в которых процессуальные нормы не сформировались в самостоятельную отрасль, имеет сложный, неоднородный предмет, охватывающий, наряду с отношениями материального характера, также и нематериальные отношения (процессуальные, процедурные, организационные). Как уже отмечалось выше, неоднородность предмета в той или иной степени характерна для любой отрасли. Но в традиционно разделенных отраслях основную его часть составляют либо материальные, либо процессуальные отношения, в других — соотношение материальных и нематериальных связей иное. Это дает известные основания (с учетом наличия соответствующих норм) для применения к ним термина «комплексные»\*.

7. Связано трудовое право и с *правом социального обеспечения*. Одна из составных частей последнего, государственное социальное страхование\*\*, входило до сравнительно недавнего времени в предмет трудового права, а другая, пенсионное обеспечение, самым тесным образом связана с отношениями трудовой деятельности пенсионеров. Налицо взаимное использование правовых норм той и другой отрасли (например, исчисление непрерывного трудового стажа; выдача пособия по временной нетрудоспособности, наступившей в период спора о правильности увольнения, только со дня вынесения решения о восстановлении на работе).

Ряд юридических норм входят одновременно в состав обеих отраслей (например, правило о перерыве непрерывного трудового стажа при увольнении по некоторым основаниям).

В определенной степени трудовое право взаимодействует и с некоторыми другими отраслями российского права.

Анализ входящих в предмет регулирования различных отраслей права отношений, связанных с трудом, показывает, что однородные по своему существу связи подпадают под действие разнородных систем правовых норм с весьма ощутимыми различиями результатов юридического воздействия на трудовую деятельность. Правомерен вывод о необходимости сближения их правового регулирования на базе трудового законодательства\*\*\*.

---

\* Проблема «комплексности» относится к числу дискуссионных. Одни авторы признают существование комплексных отраслей права (С.С. Алексеев, М.И. Козырь, В.К. Райхер, Р.О. Халфина, В.Ф. Яковлев и др.), другие — только законодательства (С.Н. Братусь, Р.З. Лившиц, В.П. Мозолин, С.В. Поленина, Б.Б. Хангельдыев и др.), третьи не признают ни того, ни другого (например, В.В. Полянский).

\*\* Проблемы государственного социального страхования и социального обеспечения и вопрос о месте того и другого в системе права подробно исследовались В.С. Андреевым, В.А. Ачарканом, К.С. Батыгиным, И.В. Гузиным, А.Д. Зайкиным, Р.И. Ивановой, В.В. Каравевым, В.А. Тарасовой, В.Ш. Шайхатдиновым и др.

\*\*\* Теоретические и практические проблемы такого сближения были исследованы Ю.Г. Попоновым (См.: *Попонов Ю.Г.* Проблемы правового регулирования общественных отношений по участию в труде: Дис. на соиск. уч. степ. канд. юрид. наук. М., 1982). В последнее время необходимость расширения предмета трудового права отмечали В.И. Курилов, В.И. Никитинский, Ю.П. Орловский и др.

Поскольку реализация конституционного права на труд может протекать в различных формах, необходимо максимальное приближение ее регулирования к установкам основной отрасли — трудового права<sup>46</sup> с учетом, естественно, особенностей видов трудовой деятельности, отражаемых в законодательстве других отраслей. В свою очередь, трудовое право должно воспринять наиболее прогрессивные, повышающие уровень обеспечения интересов трудящихся нормы, закрепленные в других отраслях.

Трудовое право, являясь составной частью единой системы российского права, связано в той или иной мере со всеми его отраслями. С учетом объема нормативного материала и регулируемых отношений, числа их участников, широты круга правоприменителей и количества случаев применения правовых норм, а также принимая во внимание значение отрасли в подъеме народного хозяйства, в общественной организации труда и обеспечении интересов трудящихся, правомерно считать трудовое право одной из наиболее значительных отраслей системы\*.

### § 3. ОТНОШЕНИЯ, РЕГУЛИРУЕМЫЕ НОРМАМИ ТРУДОВОГО ПРАВА

В теории трудового права все регулируемые нормами этой отрасли отношения принято делить на две группы: собственно трудовые, т.е. имеющие непосредственную связь с трудом рабочих и служащих, и иные, не опосредствующие трудовую деятельность напрямую, но связанные с нею в той или иной степени косвенно\*\*. Их называют по-разному: тесно связанные (неразрывно связанные) с трудовыми, примыкающие к трудовым, производные от трудовых, вспомогательные<sup>47</sup> и т.д. В этой книге такие отношения будут именоваться «смежными» с трудовыми.

Указанное деление предмета в учебниках трудового права появилось в 1949 г.<sup>48</sup>. В учебниках 1939 и 1946 годов предмет формулировался единым (в последнем, правда, при изложении системы Особенной части выделялись три особых группы норм), однако в текст были включены разделы и о государственном социальном страховании, и о рассмотрении трудовых конфликтов. Это фактически означало признание неоднородности регулируемых связей.

---

\* Значительность роли трудового права в последние годы неоднократно подчеркивалась и обосновывалась специалистами этой отрасли (С.А. Ивановым, Р.З. Лившицем, М.В. Молодцовым, В.И. Никитинским, Ю.П. Орловским, А.С. Пашковым, А.И. Процевским, В.Г. Ротанем, О.В. Смирновым и др.).

\*\* Существуют и другие варианты. Так, например, Л.А. Сыроватская делит эти отношения на три группы: безусловно возникающие у сторон трудовые отношения; тесно связанные с трудовыми, но при ином составе субъектов; возникающие лишь при определенных обстоятельствах (См.: *Сыроватская Л.А. Нормы о материальной ответственности в системе трудового права // Сов. государство и право. 1967. № 7. С. 89—90*).

В течение нескольких десятилетий ведутся споры по проблемам предмета отрасли. Нет единого взгляда на состав трудовых отношений, по-разному определяется и круг связей, близких к трудовым. Такая дискуссия с очевидностью подтверждает сложность и неоднородность\* предмета, его динамичность, продолжающееся сейчас и имеющее перспективу в будущем формирование системы общественных отношений, на которые оказывают воздействие нормы трудового законодательства.

В настоящее время более или менее общепризнанными группами смежных с трудовыми считают отношения: 1) между администрацией и профсоюзными комитетами по участию в управлении предприятием, установлению условий труда рабочих и служащих; 2) по трудоустройству; 3) по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства, правил охраны труда и техники безопасности; 4) по профессиональной подготовке и повышению квалификации рабочих и служащих непосредственно на производстве; 5) по рассмотрению трудовых споров на предприятии\*\*.

Введение сюда некоторых других групп связей представляется далеко не бесспорным. Часть из них имеет больше оснований быть включенными в группу собственно трудовых, другие пока регулируются нормами иных отраслей права.

Прежде чем перейти к краткой характеристике отношений, составляющих предмет трудового права, необходимо сделать несколько уточнений по используемой терминологии.

Термином «трудовые отношения» («трудовые правоотношения») можно обозначать несколько групп связей: 1) отношения, возникающие при любом виде трудовой деятельности, регулируемые любой отраслью права (трудовые — в общем смысле); 2) отношения, возникающие как в связи с трудом рабочих и служащих (наемных работников), так и с иной деятельностью, регулируемой нормами трудового права (трудовые — в широком смысле); 3) связанные только с трудом рабочих и служащих (трудовые — в узком смысле). Условно их можно назвать — собственно-трудовыми; 4) возникающие в самом процессе трудовой деятельности (трудовые — в прямом смысле слова). Для обозначения этой группы отношений можно использовать условный термин — чисто трудовые.

Для наглядности предлагается следующая схема.

---

\* Ряд специалистов считают предмет трудового права однородным, несмотря на наличие разных групп отношений (см., например: *Процевский А.И.* Предмет советского трудового права. М.: Юрид. лит., 1979. С. 36). Отрицательно относятся к делению предмета на две части С.А. Иванов, Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский (См.: *Советское трудовое право: вопросы теории.* М.: Наука, 1978. С. 85—89).

\*\* М.В. Молодцов включает в «неспецифическую» часть предмета только отношения 3-й и 5-й групп (См.: *Молодцов М.В.* Система советского трудового права и система законодательства о труде. М.: Юрид. лит., 1985. С. 35).



При использовании термина «трудовые отношения (правоотношения)» нередко приходится уточнять, какие именно связи имеются в виду. Например, в первой группе — колхозно-трудовые; во второй — смежные с трудовыми; в третьей — по обеспечению условий трудовой деятельности, по оплате труда. Устранить необходимость подобных уточнений и оговорок можно было бы двумя путями: либо изменить название отрасли права, либо подобрать отличающиеся от ее настоящего названия термины для обозначения разных групп отношений. Ни того, ни другого пока сделать не удастся. Правда, в последние годы начал применяться для обозначения связей, входящих в предмет трудового права, термин «трудо-правовые отношения», по аналогии с гражданско-правовыми, административно-правовыми и т.д.

Думается, однако, что с его помощью проблему отграничения более или менее основательно решить нельзя. В самом деле, когда мы говорим: трудо-правовые отношения, то это значит — трудовые правоотношения. Следовательно, мы опять приходим к тому, с чего начали, поскольку неизвестно, что имеется в виду: любые связи, регулируемые нормами трудового права, или только те, которые непосредственно относятся к труду рабочих и служащих. Причина кроется в неоднородности предмета трудового права.

В научной литературе можно в определенных случаях для обозначения связей второй группы использовать термин «предметно-трудовые отношения (правоотношения)».

Как уже отмечалось, вопрос о составе предмета трудового права продолжает оставаться дискуссионным. Причем дело не только в наборе смежных отношений, но и в составе основной части предмета — собственно трудовых.

Не вызывает сомнений включение сюда таких связей между работником, с одной стороны, предприятием и его администрацией, с другой, которые возникают в процессе трудовой деятельности либо вне ее, но непосредственно с трудом связаны (по предоставлению рабочим и служащим работы, по режиму рабочего времени и времени отдыха, по оплате труда и т.д.).

Сложнее обстоит дело с отношениями по организации труда рабочих и служащих. Разумеется, когда речь идет о таких отношениях, одной из сторон в которых является сам работник, чья деятельность организовывается, то это связи трудовые (например, между бригадиром, распределяющим задание на рабочий день, и членами бригады).

А если, например, совет директоров акционерного общества примет решение об организации в одном из входящих в АО заводов цеха по производству товаров бытового назначения, что потребует передачи части оборудования с обслуживающим персоналом, сырья и материалов с другого предприятия, являющегося также производственной единицей? Здесь возникнет множество отношений с разным субъектным составом и содержанием: 1) между советом и генеральным директором, обязанным издать соответствующий приказ. Это внутреннее управленческое отношение следует отнести к смежным предметно-трудовым связям; 2) между генеральным директором и руководителями обеих производственных единиц, которые должны реализовать намеченные меры. Такое отношение является одновременно и смежным предметно-трудовым, и собственно трудовым, поскольку исполнение приказа генерального директора является одной из трудовых обязанностей руководителей структурных единиц (т.е. смежным по отношению к собственно трудовым связям других работников и чисто трудовым для самих участников: генеральный директор — руководитель производственной единицы). Аналогичные связи возникают между другими руководящими работниками объединения и соответствующими должностными лицами двух предприятий; 3) между этими предприятиями: а) по передаче материальных средств производства — гражданско-хозяйственно-правовые, б) по передаче группы рабочих и служащих — трудовые; 4) между администрацией производственных единиц и переводимыми рабочими и служащими — трудовые.

Примерно таким же образом можно классифицировать и другие возникающие в связи с созданием нового цеха отношения.

В общем виде можно, очевидно, сказать так: возникающие внутри предприятия отношения по организации производства, не связанные непосредственно с трудом рабочих и служащих, являются в основном смежными предметно-трудовыми отношениями, а связи по организации труда работников предприятия — собственно трудовыми.

Перейдем к охране труда. Хотя она может рассматриваться в качестве составной части организации труда и производства, специфика реализации ее правил делает необходимым в рамках данного анализа выделение возникающих отношений в отдельную группу. Планирование мероприятий по

обеспечению безопасных для здоровья условий труда, финансирование этих мероприятий из средств предприятия — область смежных предметно-трудовых отношений. Сюда же относится значительная часть связей (без участия работников, чье здоровье охраняется) по материальному обеспечению указанных мероприятий (например, выполнение заявки начальника цеха на замену вышедшего из строя мотора вентиляционной установки). Могут при этом возникать также гражданские и хозяйственные отношения.

В число смежных следует включить и связи между администрацией и профкомом по организации охранных мероприятий (например, при заключении коллективного договора или специального соглашения по охране труда).

В группу собственно трудовых войдут все те отношения, одним из участников которых являются конкретные работники предприятия или их коллективы (по обеспечению спецодеждой, проведению инструктажа по безопасным методам работы, замене осветительных приборов на рабочих местах и т.д.).

К собственно трудовым следует отнести и те связи, которые возникают при возмещении предприятием ущерба, причиненного здоровью рабочего или служащего\*. Ведь обязанность предприятия обеспечить безопасные условия труда является одним из условий трудового договора, а повреждение здоровья работник получает в процессе своей трудовой деятельности по вине второй стороны договора.

На этом же основании к собственно трудовым должны быть отнесены и связи по дисциплинарной и материальной ответственности рабочих и служащих.

Итак, в число собственно трудовых как основной части предмета трудового права следует включать не только отношения, возникающие в самом процессе труда, но и непосредственно связанные с его организацией и обеспечением необходимых условий трудовой деятельности рабочих и служащих.

Перейдем ко второй части предмета трудового права. В последние годы в самостоятельную группу стали выделять отношения *по участию в управлении предприятием*<sup>49</sup>. Если принять во внимание субъектный состав, особенности данного вида деятельности, а также развитие самоуправления, то подобный подход к характеристике предмета следует считать вполне обоснованным.

Теория управления, управленческой деятельности, управленческих отношений основательно разрабатывалась учеными разных специальностей, в том числе и юристами\*\*. Уделяли внимание проблемам управления и специ-

\* Ряд авторов относят эти связи к числу смежных с трудовыми (Б.К. Бегичев, А.И. Процевский, Л.А. Сыроватская и др.). О необходимости их регулирования нормами трудового законодательства говорилось в § 2 данной главы.

\*\* Этим проблемам посвящены работы В.Г. Афанасьева, В.Г. Белова, Ю.М. Козлова, В.М. Манохина, В.С. Основина, Г.И. Петрова, Г.Х. Попова, Ю.А. Тихомирова, С.М. Хана, Е.П. Шелепова и др.

алисты трудового права<sup>50</sup>. Основные закономерности и принципы управления действуют и в области управленческой деятельности на предприятии, проявляются в системе развивающегося там самоуправления.

Управленческие отношения между управляющим органом (должностным лицом) и работником либо группой рабочих и служащих, чья трудовая деятельность управляется, относятся к числу собственно трудовых, а связи между самими управляющими субъектами — к числу смежных. Это могут быть отношения между двумя руководителями производственного процесса (например, между директором и начальником цеха), между должностным лицом и органом производственного самоуправления (совет трудового коллектива — директор предприятия), между администрацией и органами общественных организаций (профком и др.), между органами самоуправления (СТК — общее собрание или конференция), между органом производственного самоуправления и органом общественной организации (СТК — профком) и т.д.

Принято считать, что управленческие отношения, одной из сторон в которых выступает орган, действующий вне предприятия, регулируются не трудовым, а иными отраслями права (государственным, административным). Такому подходу не следует придавать всеобъемлющего значения. Определенная часть указанных связей войдет в состав смежных предметно-трудовых. Например, отношения между обкомом профсоюза и администрацией предприятия в связи с проведением мероприятий по сокращению ручного труда, между конференцией работников АО (концерна) и его советом либо между этой конференцией и администрацией предприятия, входящего в АО, по поводу совершенствования организации труда.

Вторую группу смежных отношений составляют связи *по организации труда и производства* (за исключением тех, которые входят в состав собственно трудовых), *по установлению и изменению условий труда и его оплаты*. Субъектами здесь выступают: с одной стороны, администрация (либо орган управления или координации, например, совет директоров), с другой, — профсоюзный комитет либо орган производственного самоуправления (СТК, совет правления кооператива, собрание трудового коллектива).

Соответствующие связи могут возникать и между самими органами, входящими в каждую часть (профком и СТК, совет директоров и руководитель конкретного предприятия и т.д.).

Основная масса этих отношений возникает при согласовании или совместном решении различного рода вопросов (переход на многосменный режим, разрешение совмещения профессий (должностей), введение графика гибкого рабочего времени, изменение системы оплаты труда и др.).

В ходе этой деятельности нередко принимаются (утверждаются) нормативные акты локального характера (положения, списки, перечни и т.д.), налицо одна из форм управления. Значит, возникающие связи являются одновременно и управленческими, т.е. входящими в первую группу. Это

говорит об условности разделения таких отношений на две части. Строго говоря, их можно и объединить, рассматривая связи второй группы как составную часть отношений первой<sup>51</sup>.

Иногда к числу входящих во вторую группу относят не только связи по установлению условий труда, но и по их применению<sup>52</sup>. Такой подход далеко не бесспорен.

В самом деле, эта часть правоприменительной деятельности с большей степенью непосредственности (при согласовании), нежели установление условий, связана с трудом рабочих и служащих, с их трудовыми правами и обязанностями. Одно дело, например, согласовать с профкомом нормы выработки на том или ином виде работ и совсем другое — согласовать их сокращение на 20 процентов для конкретного подростка.

Если же применение условий осуществляется совместно администрацией и общественным органом, то оно воздействует на трудовые права работника уже напрямую. Скажем, администрация и профком утвердили Положение о Доске почета, а потом принимают совместное решение о занесении на нее конкретных работников предприятия.

Думается, что такие отношения должны включаться в группу собственно трудовых, а не в число смежных с ними. Сюда же следует отнести и связи между указанными субъектами, возникающие при применении трудового законодательства (согласование увольнения работника, лишения премии, перевода на другую работу члена профкома и т.д.).

*Отношения по трудоустройству.* Под трудоустройством (в широком смысле этого термина\*) здесь понимается получение работы с помощью органов-посредников. Самостоятельное поступление на работу сюда не входит, а возникающие при нем отношения являются собственно трудовыми.

Состав данной группы связей неоднороден. Часть из них, как уже отмечалось выше, регулируется нормами других отраслей права (например, планирование распределения и перераспределения трудовых ресурсов). Это отношения между органами государственной власти и управления и органами, осуществляющими трудоустройство, а также между самими трудоустройствающими органами. За пределами трудового права остаются также отношения между указанными органами, с одной стороны, и предприятиями, с другой, которые не затрагивают непосредственно трудовых прав рабочих и служащих (или граждан, еще не бывших ими). К ним можно, например, отнести связи между органом службы занятости и предприятием при определении сроков и количества набираемых рабочих, сроков и средств их доставки, определения затрат по ее организации и т.д.; между центром занятости и предприятием по оплате услуг центра.

---

\* Об отличительных чертах трудоустройства см.: Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. М.: Юрид. лит., 1969. С. 72—75.

Остальные отношения по трудоустройству входят в предмет трудового права. По субъектному составу их принято делить на три группы: 1) между трудоустраивающим органом и работником; 2) между трудоустраивающим органом и предприятием; 3) между работником и предприятием. Связи двух первых групп являются смежными предметно-трудовыми, а отношения третьей — частью входят в смежные, частью — в собственно трудовые. В число смежных следует включить связи между предприятием и трудоустраиваемым работником, возникающие в тех случаях, когда направление трудоустраивающего органа не является обязательным для предприятия. Если же направление порождает обязанность предприятия принять направленного гражданина на работу (например, в счет квоты), отношения должны считаться собственно трудовыми.

Отношения по трудоустройству (при необязательности направления) сменяются собственно трудовыми с момента появления юридических фактов, свидетельствующих о наличии решения администрации принять направленного лица (резолюция на направлении трудоустраивающего органа или на заявлении трудоустраиваемого гражданина, прием отделом кадров всех необходимых для оформления на работу документов от поступающего работника, фактический допуск к работе и др.).

Следующую группу смежных отношений составляют *контрольно-надзорные\**. Небольшая часть такого рода связей входит в число собственно трудовых. Это отношения с участием рабочих и служащих, трудовая деятельность которых контролируется с точки зрения соблюдения правил охраны труда и техники безопасности (проверка знания и владения безопасными приемами труда, наличия защитных средств перед началом работы и т.д.).

Вторым субъектом здесь могут выступать не только руководители производственного процесса, но и специальные органы (например, инспектор Рострудинспекции), отдельные должностные лица (например, инженер по технике безопасности), общественные органы и их представители (например, общественный инспектор по технике безопасности).

Отношения между контролирующим органом и администрацией предприятия, связанные с трудовыми правами рабочих и служащих, входят в группу смежных. Они возникают, например, в связи с организацией проверки знания правил техники безопасности, отстранением от работы, выводом группы рабочих из опасной зоны.

В эту группу входят и связи между самими контролирующими органами (например, между профкомом и его комиссией по охране труда и технике безопасности). Причем один из этих органов может функционировать и вне предприятия. Скажем, отношения между государственным инспектором труда и профкомом, связанные с расследованием группового несчастного случая.

---

\* Об отраслевой принадлежности этих отношений подробно говорилось в предыдущем параграфе.

Отношения между двумя внешними (для предприятия) контролирующими органами могут быть отнесены к числу смежных предметно-трудовых, если они возникают в ходе деятельности, непосредственно связанной с предприятием и его работниками (например, между президиумом обкома профсоюза, обсуждающим результаты проверки и принятия мер по ней, и начальником управления образования администрации области, в школах которого обнаружены грубые нарушения техники безопасности).

Большую группу смежных отношений составляют *связи, возникающие при рассмотрении и разрешении трудовых споров*. Сюда включается не только разбирательство внутри предприятия (администрацией, КТС), но и внешними органами (государственными, хозяйственными, общественными).

Участниками большей части этих отношений являются, с одной стороны, субъекты, права которых нарушены, с другой — органы, призванные устранять правонарушения. Субъектами первой группы могут быть не только отдельные рабочие и служащие, но и группы работников (например, бригада), а также трудовые коллективы предприятий и их структурных подразделений (например, при забастовке).

Указанные отношения возникают и между самими органами, рассматривающими трудовые споры: службой по урегулированию коллективных трудовых споров и посредником, вышестоящими профсоюзными и хозяйственными органами и т.д.

Судебный порядок разбирательства трудовых споров регулируется гражданским процессуальным законодательством. Однако влияние трудового сказывается и здесь. В одних случаях нормы трудового права прямо предусматривают правила, которыми должны руководствоваться суды, в других, ввиду отсутствия соответствующих указаний в гражданском процессуальном законодательстве, суды пользуются нормами трудового права (ст. 210, 211, 213, 216, 217 и др. КЗоТ РФ).

А вот пример использования судами норм трудового права, прямо им не адресованных. Статья 90 Основ законодательства о труде предусматривала трехмесячный срок для обращения в КТС. Поскольку для первичного обращения в суд по трудовым делам сроков не было установлено (за исключением дел об увольнении и о материальной ответственности), суды стали применять это правило\*. Такая практика была закреплена в постановлении Пленума Верховного Суда СССР № 3 от 26 апреля 1984 г. «О применении судами законодательства, регулирующего заключение, изменение и прекращение трудового договора»<sup>53</sup>.

В свою очередь, как это уже отмечалось, КТС применяют гражданско-процессуальные нормы, а также правовые положения, выработанные верховными судами. Все это дает основание считать ряд процессуальных отно-

---

\* Оно было включено в Закон СССР «О порядке разрешения индивидуальных трудовых споров» от 11 марта 1991 г. (ст. 23), а в 1992 г. — в Кодекс законов о труде Российской Федерации (ст. 211).

шений входящими в предмет и той, и другой отрасли права. Следовательно, в трудовом они должны включаться в группу смежных.

Нередко к смежным относят *связи, возникающие при повышении квалификации и переквалификации непосредственно на производстве*<sup>54</sup>. Однако нельзя не учитывать, что эти отношения не однородны. Их можно разделить на три группы: 1) между обучаемым и предприятием; 2) между обучающим и предприятием; 3) между обучаемым и обучающим.

Первая группа связей должна быть отнесена к собственно трудовым, причем не только в тех случаях, когда речь идет о повышении квалификации лиц, уже работающих на предприятии, но и об отношениях с вновь принятыми. Права и обязанности по обучению являются одним из условий трудового договора<sup>55</sup>.

Так называемый ученический договор является по сути дела разновидностью договора трудового. Ведь обучение состоит не только и не столько в приобретении теоретических знаний. Значительное место занимает в нем овладение практическими навыками в процессе трудовой деятельности. На обучающегося распространяются (с некоторыми особенностями) правила внутреннего трудового распорядка. За нарушение не только трудовой, но и учебной дисциплины он может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, а за причинение ущерба имуществу предприятия — к материальной. За успехи в овладении новой профессией (специальностью) он может быть поощрен администрацией и профкомом в порядке, установленном для всех рабочих и служащих. Период обучения включается в трудовой стаж даже в тех случаях, когда ученик уходит с предприятия до окончания срока обучения.

К собственно трудовым относятся и связи между предприятием и лицами, осуществляющими обучение. Это могут быть работники данного предприятия, а также привлеченные со стороны на условиях совместительства или почасовой оплаты (при заключении трудового договора).

И только отношения третьей группы, т.е. связи между обучающим и обучающимся, должны быть отнесены к числу смежных предметно-трудовых. Правда, далеко не все. Из их числа следует исключить отношения, появляющиеся в процессе трудовой деятельности и с ней непосредственно связанные (например, между мастером и учеником, между квалифицированным рабочим, обучающим передовым методам труда, и лицом, приобретающим профессию (специальность) либо повышающим квалификацию). Они входят в число собственно трудовых.

К смежным следует отнести и связи, которые устанавливаются при осуществлении мер *по социально-культурному и жилищно-бытовому обслуживанию рабочих и служащих на предприятии*. Разумеется, речь идет о тех лишь отношениях, которые регулируются нормами трудового, а не иных отраслей права.

Субъектами здесь являются, с одной стороны, отдельные работники, группы рабочих и служащих (например, садоводы и огородники), трудовые коллективы различных уровней (бригады, цеха и т.д.), а с другой, предприятие, администрация предприятия (структурного подразделения), профком (цехком), совет трудового коллектива, собрание (конференция) рабочих и служащих.

Такие отношения возникают в связи с предоставлением различного рода льгот за счет фондов предприятия, организации культурно-просветительной и физкультурной работы, транспортного обслуживания и т.д.<sup>56</sup>

В последнее время в состав смежных стали включать группу отношений, называемую авторами по-разному: «правоотношения по материальной ответственности сторон трудового договора за вред, причиненный друг другу» (В.Н. Толкунова, К.Н. Гусов); «отношения ответственности сторон трудового правоотношения» (Л.А. Сыроватская) и т.д. Сюда входят разные связи. Если говорить об ответственности работника (дисциплинарной и материальной), то, на мой взгляд, связанные с ней отношения должны включаться в собственно трудовые. Что касается ответственности работодателя, то связи, регулируемые трудовым законодательством, входят в группу собственно трудовых (оплата вынужденного прогула, взыскание среднего заработка за время задержки трудовой книжки при увольнении и др.). Но те отношения, регулирование которых осуществляется нормами гражданского законодательства, вряд ли пока можно относить к предмету трудового права (ответственность за вред, причиненный здоровью либо имуществу работника). Конечно, сама по себе постановка вопроса о принадлежности этих отношений к предмету трудового права правильна<sup>57</sup>, но пока это лишь пожелание на будущее. Надо изменить положение и включить соответствующие нормы в Трудовой кодекс.

Некоторые авторы до сих пор включают в число смежных отношения по государственному социальному страхованию (Ю.П. Орловский). Но тогда надо доказать, что сформировавшаяся отрасль законодательства, регулирующего пособия и пенсии, не является отраслью права, как принято считать. Однако весьма сомнительно, что такая попытка увенчается успехом.

А вот мысль о трудовом характере отношений так называемого «социального партнерства»<sup>58</sup> заслуживает внимания. Правда, речь должна идти не о всех существующих связях такой самостоятельной группы, а лишь об их части. Дело в том, что одни связи уже нашли себе место в иных элементах блока смежных отношений (управленческие, разрешение трудовых споров и т.д.), другие вообще не охватываются предметом этой отрасли, а являются административными или государственными (формирование трехсторонних и двухсторонних комиссий, обеспечение их деятельности, согласование решений, относящихся к деятельности органов государственной власти, и пр.). В сферу трудового права следует включать лишь те партнерские отноше-

ния, которые возникают в связи с обсуждением, принятием и реализацией решений, непосредственно затрагивающих трудовые права и обязанности работодателей и работников как взаимозависимых субъектов (например, расширение объемов производства той или иной отрасли; упорядочение процессов высвобождения работников при необходимости структурных преобразований в отрасли и на конкретных предприятиях, обеспечение безопасных условий труда).

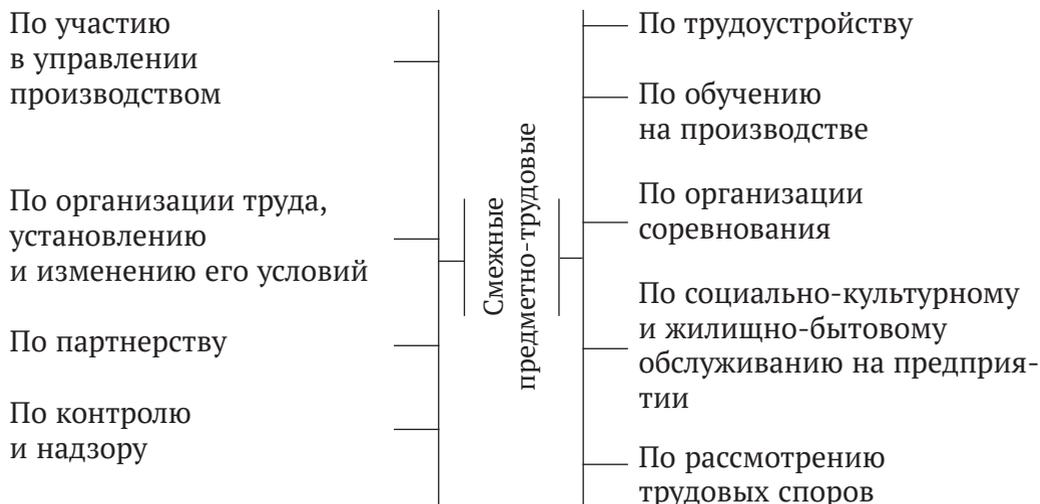
Стоит обратить внимание еще на одну группу отношений, которые можно присоединить к перечисленным выше. Это связи, возникающие при организации соревнования. Период негативной оценки соревнования, похоже, вступает в завершающую стадию и начинается постепенное возрождение состязательных принципов в деле организации труда. Кое-где вместо термина «трудовое соревнование» используют наименование «трудовое соперничество», но дело не в названии, а в содержании явления.

В свое время Н.Г. Александров включил в состав принципов трудового права «всемерное содействие развитию социалистического соревнования»<sup>59</sup>, однако возникающие здесь отношения в состав второй части предмета этой отрасли не вводил. Не делали этого и другие авторы. Но связи такого рода существовали, и определять их отраслевую принадлежность было необходимо. В период «перестройки» и перехода к созданию рыночной экономики социалистическое соревнование было признано одним из темных пятен советского общества, выброшено и забыто. Само собой отпала и необходимость определения отраслевой принадлежности связанных с ним отношений.

Но ведь и капиталистический способ производства, и рыночная экономика не отрицают соревнования в труде как такового, а напротив, используют его, и не безуспешно. С началом процесса возрождения построенного на новых принципах соревнования появляется необходимость теоретической разработки проблем его организации. Возникающие в связи с организацией соревнования отношения (по разработке условий, порядка подведения итогов, процедуры поощрения и т.д.) и составляют еще одну группу связей второй части предмета трудового права.

Следует заметить, что речь здесь идет, главным образом, о тех связях, которые возникают при организации соревнования внутри предприятия. Внешнее (для предприятия) соревнование (между предприятиями, административно-территориальными единицами и т.д.) — это сфера, в основном, административного права. Если соревнующимися субъектами являются не сами предприятия или иные образования, а отдельные категории работников (например, комбайнеры), то часть отношений регулируется административным законодательством, а часть — трудовым.

Схематично состав смежных отношений можно представить следующим образом.



Обе группы связей, составляющих предмет трудового права, взаимодействуют друг с другом. Основу предмета составляют собственно-трудовые отношения, без них существование смежных утрачивает смысл. В свою очередь, собственно-трудовые для нормального функционирования нуждаются в смежных. Деятельность, в связи с которой возникают эти отношения, призвана обеспечивать гражданину реализацию права на труд, способствовать созданию благоприятных условий на производстве, защиту от посягательств на его интересы и восстановление нарушенных трудовых прав.

И сама эта деятельность, и правовые нормы, ее регулирующие, пока далеки от идеала. Необходимость их основательного улучшения очевидна. Поэтому при изложении в дальнейшем проблем, связанных с собственно-трудовыми отношениями, будут рассматриваться и вопросы правовой регламентации смежных.

## **ГЛАВА II. ПОНЯТИЕ И ВИДЫ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ**

Осуществляемые в нашей стране преобразования охватывают все основные сферы: экономическую, политическую, социальную. Экономическая реформа и демократизация управления народным хозяйством, появление и развитие различных форм собственности, происходящие в связи с этим изменения производственных отношений потребовали серьезных перемен в системе общественной организации труда. Ведь, в конце концов, решающим фактором является труд, целенаправленная сознательная деятельность миллионов рабочих, служащих, крестьян. Только высокопроизводительный, высокоэффективный труд даст нам ту основу, на которой сможет существовать и обновленное общество с его усовершенствованной политической системой, и правовое государство, которое мы надеемся когда-нибудь создать.

Трудовая деятельность, как правило, нуждается в определенной организации. Чем большее число людей занято совместным трудом, тем выше должна быть их организованность. В руководстве трудом, в его организации, наряду с экономическими, важную роль играют и средства юридические. Правильная, научно обоснованная и практически целесообразная правовая регулировка самого труда, а также обеспечивающих его видов деятельности во многом определяет уровень эффективности общественного производства, материальное благосостояние народа.

Возникающие в процессе труда и в связи с ним отношения, а также появляющиеся в результате юридического регулирования трудовые правоотношения нуждаются в углубленном анализе, особенно в период существенных перемен во всей системе экономических связей. Новые формы организации и оплаты труда, значительная корректировка старых, изменение системы управления предприятиями требуют новых подходов к понятию трудовых отношений, основаниям их классификации. Такая проработка позволит с большей уверенностью вести обновление трудового законодательства.

### **§ 1. ПОНЯТИЕ ТРУДОВОГО ПРАВООТНОШЕНИЯ**

Проблема правоотношений привлекала и продолжает привлекать внимание не только ученых, работающих в области общей теории права, но и специалистов отраслевых наук. Не является здесь исключением и наука тру-

дового права. Сформировался ряд различных подходов к самому понятию правового отношения, его элементам, объекту, содержанию и т.д. Подходы эти общеизвестны и в подробном анализе не нуждаются. Следует, однако, сказать, что в данной книге при характеристике трудовых правоотношений за исходное берется положение о том, что правоотношение представляет собой связь субъектов права, выражающуюся во взаимных правомочиях и юридических обязанностях\*.

Если внимательно проанализировать предлагаемые различными авторами в учебниках и монографиях определения трудового правоотношения, то нетрудно заметить, что строится оно по модели определения трудового договора: условия (обязательства) сторон этого соглашения становятся правами и обязанностями субъектов трудового правоотношения. При этом обычно говорят об обязанностях, имея в виду, что им соответствуют права второго субъекта. Вот как выглядят эти дефиниции, например, в учебнике 1988 г.<sup>1</sup> Определение трудового договора дается в формулировке закона: «Трудовой договор есть соглашение между трудящимся и предприятием, учреждением, организацией, по которому трудящийся обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а предприятие, учреждение, организация обязуется выплачивать трудящемуся заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон» (ст. 15 КЗоТ).

А вот определение трудового правоотношения: «Это правоотношение представляет собой юридическую форму выражения общественно-трудового отношения, складывающегося между гражданином (рабочим и служащим) и социалистическим предприятием (учреждением, организацией), по которому одна сторона (рабочий или служащий), будучи включенной в личный состав (трудовой коллектив) социалистического предприятия или иной организации, обязана выполнять определенного рода работу с подчинением установленному там внутреннему трудовому распорядку, а другая сторона (предприятие, учреждение, организация) — обеспечивать гражданина работой в соответствии с имеющейся специальностью, квалификацией или занимаемой должностью, оплачивать его труд (в зависимости от количества и качества) и создавать благоприятные для здоровья и развития личности условия труда».

Примерно такие формулировки и в других учебниках трудового права. Аналогичным был подход к этим определениям и до принятия Основ законодательства о труде, т.е. когда легальное определение трудового договора было иным. В качестве примера можно привести определения А.С. Краснопольского<sup>2</sup>. Трудовой договор — «соглашение между трудящимся и социалистическим предприятием (учреждением, хозяйством), по которому

---

\* Обоснование этой позиции было дано раньше (См.: Скобелкин В.Н. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих (нормы и правоотношения). М.: Юрид. лит., 1982. С. 34—37).

трудоустройство принимает на себя обязанность работать в качестве рабочего или служащего по определенной специальности или должности, а предприятие (учреждение, хозяйство) обязуется организовать участие трудящегося в социалистическом строительстве и выплачивать ему заработную плату соразмерно количеству и качеству труда; в разрешенных законодательством случаях и пределах это соглашение может быть направлено также и на установление условий труда трудящегося в данном предприятии (учреждении, хозяйстве)».

Трудовое правоотношение «состоит в том, что трудящийся, как субъект права, вступает в юридическое отношение с другим субъектом права — социалистической организацией...; содержание этого правоотношения состоит в обязанности трудящегося приложить свой труд к определенной части общественных средств производства и в обязанности социалистической организации организовать участие трудящихся в социалистическом строительстве, создавать для них нормальные условия работы и оплачивать их труд соразмерно его количеству и качеству».

Такой подход вполне объясним, поскольку общепризнанно, что основанием возникновения трудового правоотношения является трудовой договор, служащий потом правовой основой его дальнейшего существования. Раз договор определяет возникновение и функционирование правоотношения, то содержание последнего заложено в условиях этого соглашения\*. Однако объяснимость еще не говорит о безусловной правильности рассматриваемой позиции.

Дело в том, что трудовые правоотношения могут возникать и без трудового договора: при временном переводе на другое предприятие по распоряжению администрации, при командировках на монтажные и сельскохозяйственные работы; при исполнении некоторых видов уголовного наказания и т.д. Но если нет договора, значит, и правоотношение нельзя определять по его условиям.

А, может быть, следует признать, что не договор определяет содержание правоотношения, а, наоборот, содержание правоотношения обуславливает договорные обязательства? Но это означало бы, что мы ставим телегу впереди лошади.

Если вспомнить историю разработки закрепленного в Основах определения трудового договора, то именно так все и было. Учебники 1939 и 1946 г. не давали развернутого определения трудового правоотношения, хотя в последнем и была специальная глава, посвященная этой проблеме (автор гл. — Д.М. Генкин). Глубокое исследование понятия трудового правоотношения и

---

\* Некоторые авторы прямо отождествляют этот договор и трудовое правоотношение. Так, например, А.Р. Мацюк пишет: «Трудовой договор и трудовое правоотношение, являющиеся его результатом и продолжением, взаимообусловлены и в целом составляют одно явление (?). Можно сказать, что трудовой договор — это трудовое отношение в статике, а трудовое правоотношение — это трудовой договор в динамике». (Мацюк А.Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества. Киев: Наукова думка, 1984. С. 90—91).

разработка определения были осуществлены Н.Г. Александровым<sup>3</sup>. Его конструкция потом воспроизводилась в учебниках (с теми или иными коррективами) и была использована при формулировании определения трудового договора в учебной и монографической литературе, а затем и закреплена в ст. 8 Основ и республиканских кодексах законов о труде.

Говоря о слабых сторонах рассматриваемой дефиниции, нельзя не указать и на то, что использование здесь метода перечисления обязанностей субъектов лишает ее необходимой определенности, четкости, устойчивости. В самом деле, круг прав и обязанностей предприятия и работника чрезвычайно широк. Как определить, что включать в понятие трудового правоотношения, а что нет? Критерия, по которому можно было бы произвести отбор, не существует. Можно, конечно, сказать, что включать следует лишь основные обязанности. Но это проблемы не решает, ибо не известен принцип деления на основные и не основные. Ни одно из опубликованных определений не содержит, например, обязанности предприятия предоставлять рабочему или служащему различные виды отдыха, предусмотренные законодательством. А ведь право на отдых закреплено в Конституции. То же самое следует сказать об обязанности работника бережно относиться к имуществу предприятия. Существует еще наиважнейшая обязанность предприятия — обеспечивать всех рабочих и служащих работой, постоянно, регулярно, ежедневно. Однако эта обязанность в определении трудового правоотношения не включалась (нет ее и в ст. 15 КЗоТ). И только учебник 1976 г. (автор главы — В.С. Андреев) наконец упомянул ее в числе обязанностей предприятия.

Нельзя не учитывать и того факта, что число прав и обязанностей сторон не является постоянным. Особенно динамизм их правового статуса стал заметен в последние годы: предоставление права на совместительство инженерно-техническим работникам и снятие ограничений для других категорий трудящихся; обеспечение женщине в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком возможности работать на условиях неполного рабочего времени или на дому; закрепление обязанности администрации устанавливать неполный рабочий день по просьбе беременной женщины или матери, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет; предоставление членам производственных бригад права на участие в определении размера заработка всем рабочим, работающим в бригаде (в том числе и самому себе), и т.д.

Расширение самостоятельности предприятий позволило им вводить для своих работников ряд новых льгот и преимуществ. Причем многие из них имеют весьма существенное значение для рабочих и служащих, и потому вполне могут быть отнесены к основным (если рассматривать соответствующие права и обязанности не абстрактно, не вообще, а для каждого конкретного трудового правоотношения). Можно, например, указать на обязанность предприятия выплачивать работнику ежегодно долю полученной прибыли, предоставлять женщинам частично оплачиваемый отпуск до достижения

ребенком трехлетнего возраста; выплачивать работникам, уходящим на пенсию, определенного размера пособие; сокращать рабочий день женщинам с сохранением заработной платы.

Сравнительный анализ опубликованных определений трудового правоотношения показывает, что набор обязанностей, включаемых в дефиницию, во многом зависит от субъективного усмотрения автора. Так, например, Н.Г. Александров писал о двух обязанностях работника (выполнение работы и подчинение трудовому распорядку) и трех предприятия (оплата труда, обеспечение безопасных и благоприятных условий труда, забота о материально-бытовых и культурных нуждах); Л.Я. Гинцбург — о двух работника (те же) и трех предприятия (третья в более широком плане, чем у Н.Г. Александра); В.С. Андреев — трех работника (добавлено выполнение меры труда) и четырех предприятия (дополнительно включено предоставление работы); Б.К. Бегичев — двух работника и четырех предприятия.

Слабость рассматриваемого подхода к понятию трудового правоотношения заключается еще и в том, что его сторонники исходят из существования единой и неделимой связи субъектов. Но поскольку эти субъекты обладают множеством взаимных прав и обязанностей, каждая пара которых представляет собой не что иное, как правоотношение, то объясняется данное положение вещей примерно так: трудовое правоотношение является сложным, комплексным, состоящим из множества элементарных правоотношений. Однако убедительных доводов, подтверждающих это единство, отыскать до сих пор не удалось.

Надо сказать, что подобный подход к правоотношениям имеет место и в других отраслях права. Так, например, многие ученые считали единым колхозное правоотношение (Н.Д. Казанцев, И.В. Павлов, А.А. Рускол и др.)\*, однако позднее широкое признание получил все-таки иной взгляд (Ю.А. Вовк, В.Н. Демьяненко, М.И. Козырь, Л.И. Левитин, В.В. Петров, Г.В. Чубуков, К.А. Шайбеков и др.). Такая же ситуация с подходами к гражданскому процессуальному правоотношению. А вот в науке трудового права продолжает господствовать прежняя идея о едином трудовом правоотношении. Правда, некоторые специалисты стали исключать из него отдельные группы связей (взаимная ответственность сторон, охранительные отношения и т.д.), оставляя, однако, в неприкосновенности основное положение — существование единого трудового правоотношения (Е.А. Кленов, А.И. Процевский, П.Р. Стависский, Л.А. Сыроватская, В.Ф. Хвостовец и др.).

Сомнение вызывает сам по себе подход к признанию существования сложных и комплексных правовых отношений. Деление на сложные и комплексные весьма условно. Вторые являются разновидностью первых и отличаются, вероятно: 1) тем, что содержат в себе не только простые (эле-

---

\* Сторонники этой позиции есть и в настоящее время (См., например: *Монкявичус Э.А.* Правовое регулирование организации труда в колхозах // Сов. государство и право. 1980. № 2. С. 119).

ментарные) связи (одно правомочие — одна юридическая обязанность), но и отношения с группой взаимодействующих правомочий и обязанностей (тоже сложные или даже и комплексные); 2) субъектным составом (не две, а три и более стороны, связанные взаимными правами и обязанностями). С учетом этой условности указанные термины здесь будут применяться как равнозначные.

Начнем с субъектов. Сторонами правоотношения могут, очевидно, являться только такие лица (физические и юридические) либо образования (т.е. органы, организации, коллективы, группы и т.д., не составляющие юридического лица), которые признаны действующим законодательством в качестве субъектов права (носителей прав и обязанностей). Значит, если строительная бригада заключила договор с предприятием о возведении, скажем, здания столовой, то в целом ряде правоотношений она и будет стороной (например, по премированию за досрочное и качественное выполнение всего цикла работ). Напротив, при заключении договоров на выполнение такого задания с несколькими лицами, не сформированными в единую бригаду, сторонами правовых связей будут эти отдельные работники.

В ряде случаев закон предусматривает совместные действия двух или нескольких органов, должностных лиц, представителей общественных организаций. Можно ли их рассматривать в качестве единой стороны возникающих правоотношений? Положительный ответ на этот вопрос может быть дан лишь при условии, что такие органы и лица при совместной деятельности образуют единый субъект права. Если же такого преобразования не происходит, сторонами правовых связей будет каждый из них в отдельности. Именно такая ситуация чаще всего и возникает, первый вариант встречается сравнительно редко (создание различного рода комиссий, участие в работе каких-либо органов и т.д.). Когда, например, администрация совместно с профкомом устанавливают порядок предоставления перерывов для кормления ребенка (ст. 169 КЗоТ), то у матери возникают правовые отношения с каждым из принимавших решение субъектов (руководитель и профком) в отдельности. И по правилам, действовавшим до 1992 г., обжаловать не устраивавший ее порядок она могла либо в вышестоящий профсоюзный, либо в хозяйственный орган, которые и должны были принять согласованное решение.

Можно, думается, сделать вывод о том, что единых трех- или четырехсторонних правоотношений не существует.

Обратимся теперь к вопросу о множественности взаимных прав и обязанностей в сложном правоотношении. На первый взгляд, особенно если речь идет о долговременных связях, рассматриваемая позиция может показаться убедительной. Однако при более глубоком анализе конкретных правоотношений определенного вида появляются сомнения, возникают не получившие разрешения вопросы, обнаруживаются слабые стороны такого подхода.

Для того, чтобы картина была проще и яснее, отсечем сначала такие связи, неприемлемость включения которых в состав «единого сложного (комплексного)» правоотношения достаточно очевидна. Сюда относятся связи:

1) с иным, чем первоначально, субъектным составом (появление одной, а тем более обеих новых сторон). Например, в пенсионном обеспечении после назначения пенсии пенсионным органом субъектом выплаты становится орган государственного управления (или иной государственный орган, например, прокуратура — для прокурорских работников). А если пенсия доставляется через почту, то возникают правоотношения между почтовым отделением и пенсионером (смена одной стороны), а также между органом социальной защиты и почтовым отделением (смена обеих сторон). Или в гражданском процессе: при привлечении к рассмотрению дела третьих лиц, экспертов, при переходе дела из одной инстанции в другую, при опротестовании решения суда прокурором;

2) одних и тех же субъектов, возникающие и (или) прекращающиеся в иное, чем само «единое сложное» правоотношение, время. В качестве примера можно указать, скажем, на возмещение убытков сторонами различных договоров при нарушении договорных обязательств;

3) начинающие или прекращающие свое существование при иных, чем само «сложное» правоотношение, юридических фактах. Скажем, при заключении договора найма жилого помещения хозяин дома одалживает у квартиранта 500 руб. Естественно, что права и обязанности по договору найма не могут считаться составной частью правоотношения, возникшего в связи с договором о сдаче жилья;

4) относящиеся к разным объектам (предметам). Разнообъектные правоотношения не могут соединяться в «единые сложные». Если, например, у работницы предприятия родился мертвый ребенок, права и обязанности по выплате пособия по родам и пособия на погребение составляют не одно, а разные правоотношения;

5) относящиеся к различным по характеру видам регулируемого поведения, т.е. нельзя объединять в «единое сложное» правоотношения материальные и процессуальные, материальные и процедурные, материальные и учредительные и т.д.;

6) регулируемые нормами различных отраслей права. Например, правоотношения между работником, получившим производственную травму, и виновным предприятием по получению ежемесячного возмещения в связи с понижением трудоспособности и правоотношения по выплате пенсии по инвалидности III группы этому лицу, продолжающему работать на том же предприятии, не составляют «единого сложного» правового отношения.

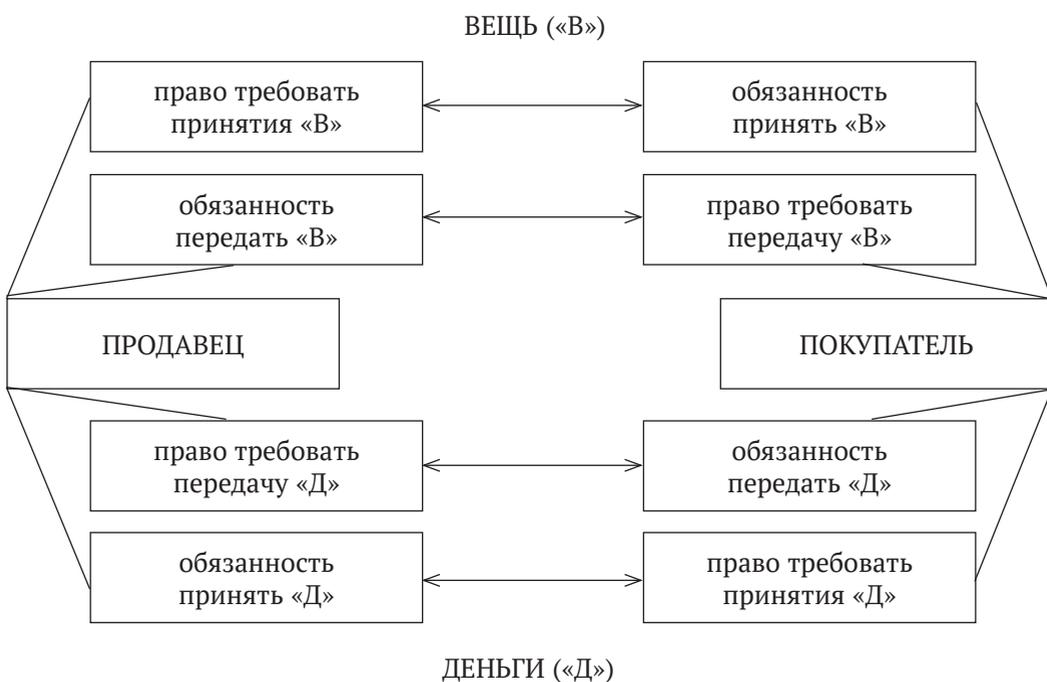
Таким образом, о едином сложном правоотношении можно было бы говорить лишь при условии, что включаемые в его состав связи регулируются нормами одной отрасли права, имеют одинаковый объект (предмет),

одинаковое по характеру содержание (права и обязанности), одноименных субъектов, одновременно возникающие и прекращающиеся при одних и тех же юридических фактах.

Однако и при соблюдении всех этих условий во многих случаях есть возможность считать связи, включаемые в состав «единого сложного» правоотношения, самостоятельными, но взаимозависимыми правовыми отношениями, поскольку исключений, о которых говорилось выше, хотя и нет в данном конкретном случае, но они вполне возможны по условиям правового регулирования в иных ситуациях. Покажем это на примере купли-продажи.

Как известно, по договору купли-продажи продавец обязуется передать вещь (товар) в собственность покупателю, а покупатель — принять этот товар и уплатить за него определенную денежную сумму (ст. 454 ГК РФ). При наиболее простом варианте этой сделки существуют четыре пары взаимных прав и обязанностей сторон: две, связанные с передачей вещи (продавец обязан передать и имеет право требовать, чтобы покупатель принял, покупатель имеет право требовать передачу и обязан принять), и две — с передачей денег (покупатель обязан передать и имеет право требовать, чтобы продавец принял; продавец имеет право требовать передачу и обязан принять). Составляют ли они единое правоотношение? Думается, нет (схема 1).

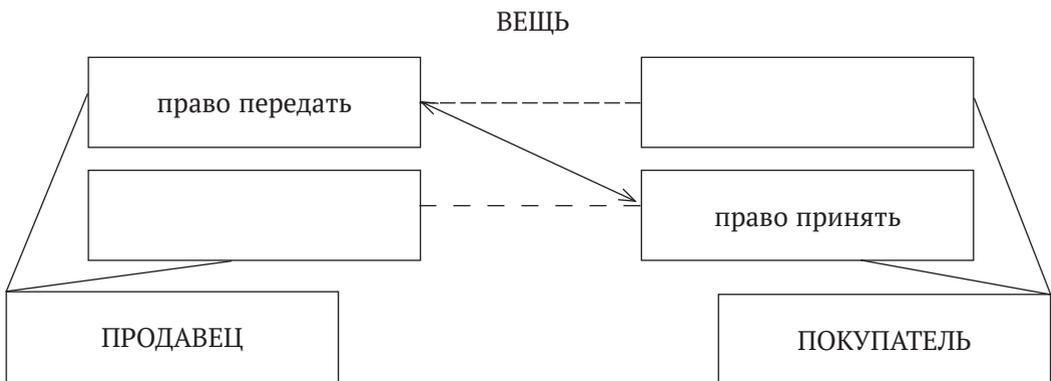
**Схема 1**



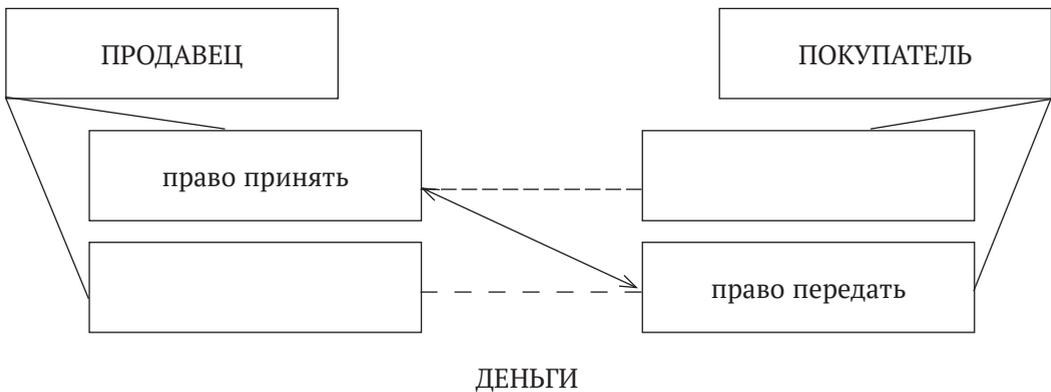
Это связано с различным объектом (предметом): в одних — вещь, в других — деньги. Кроме того, в ряде случаев появление (реализация) взаимных прав и обязанностей первой и второй групп (передача вещи, передача денег) могут не совпадать во времени. По договоренности сторон передача вещи после уплаты ее стоимости может быть отсрочена, скажем, на полгода. Значит, в течение этого срока у покупателя нет права требовать передачи, а у продавца нет обязанности ее передать. Возможен и другой вариант: вещь сразу, а деньги — через 6 месяцев. Здесь уже у продавца в течение полугодия нет права требовать уплаты, а у покупателя — обязанности ее произвести.

Небезынтересно отметить, что в указанных ситуациях не появляются и обязанности сторон принять деньги или вещь. А остаются только права, но права взаимосвязанные. Такие связи взаимных прав (право передать вещь или деньги и право их принять) также являются правоотношениями, хотя и в достаточной мере своеобразными\* (схемы 2 и 3).

**Схема 2**



**Схема 3**



\* Более подробно о таких правоотношениях см. § 1 гл. IV.

Основанием возникновения таких правовых связей является передача денег или вещи. Что касается соответствующих обязанностей, то они не исчезают, а существуют в потенциальной форме до истечения установленного договором срока, а затем становятся реальными, готовыми для исполнения. Если же передача денег или вещи будет иметь место в пределах этого срока, то потенциальные обязанности прекратят свое существование, не переходя в реальную форму.

Проведенный анализ позволяет сделать вывод о том, что даже при простейшем виде купли-продажи мы имеем дело не с одним сложным правоотношением, а с комплексом, системой правовых связей субъектов. Тем более несоединимы в единое правоотношение связи, возникающие при усложненных разновидностях этой сделки (гибель или порча вещи, права третьих лиц, неисполнение обязательств, ненадлежащее исполнение и т.д.).

О сложном правоотношении (т.е. имеющем не одну, а две пары элементов содержания) можно с известной степенью условности говорить лишь в тех случаях, когда то или иное поведение стороны является одновременно и ее правом, и обязанностью (при наличии, естественно, тех условий, о которых говорилось выше: единство субъектов, объекта, одновременность возникновения и прекращения и т.д.). При купле-продаже, например, это могут быть связи, возникающие по поводу передачи вещи (две пары) и передачи денег (две пары).

Правда, некоторые ученые не признают возможности существования таких прав, которые являются и обязанностями. Так, Р.Е. Гукасян пишет: «Одно и то же действие одного субъекта в одном отношении и правом и обязанностью быть не может, так как при одновременном регулировании действия с помощью предоставления права и возложения идентичной по содержанию обязанности право будет поглощено обязанностью, поскольку механизм исполнения обязанности и механизм реализации субъективного права носителем взаимно исключают друг друга — у них различные стимулы»<sup>4</sup>.

Думается, что столь категоричный и всеобъемлющий вывод не соответствует действительному положению вещей. Существует немало таких прав, которые являются и обязанностями соответствующего субъекта. Так, например, при договоре поставки покупатель вправе требовать передачи ему продукции и обязан ее принять от поставщика, если не было уведомления об отказе (ст. 513, 523 ГК); при договоре поручения доверитель вправе требовать от поверенного передачи всего полученного в связи с исполнением поручения и обязан без промедления принять от поверенного все исполненное последним в соответствии с договором (ст. 974, 975 ГК).

Определяя подведомственность споров, закон предоставляет право тому или иному органу рассматривать соответствующий вопрос, но это не только право, но и обязанность рассмотрения каждого конкретного заявления по такому вопросу. После принятия 30 июня 1987 г. Закона СССР «О порядке

обжалования в суд неправомερных действий должностных лиц, ущемляющих права граждан» длительное время оставался неясным вопрос о праве суда рассматривать жалобы на отказ в приеме на работу. Некоторые суды принимали такие дела к своему производству, другие отказывали в рассмотрении за неподведомственностью. И только в конце 1988 г. Пленум Верховного Суда СССР в постановлении «О рассмотрении судами жалоб на неправомерные действия должностных лиц, ущемляющие права граждан»<sup>5</sup> разъяснил, что жалоба на отказ в принятии на работу может быть подана в суд в тех случаях, когда в соответствии с установленным порядком администрация обязана заключить с гражданином трудовой договор. Позднее это правило было введено в Кодекс законов о труде (ст. 210).

Значительное число таких прав-обязанностей предусматривают нормы трудового законодательства. К ним можно, например, отнести: право рабочего или служащего требовать от предприятия предоставления предусмотренной трудовым договором работы и обязанность ее выполнять; право требовать обучения безопасным методам работы и обязанность проходить такое обучение (инструктаж); право на обеденный перерыв и обязанность им пользоваться.

Такого же рода правами-обязанностями наделены профсоюзные комитеты в случаях согласования или совместных действий с администрацией: профком вправе требовать от администрации согласования (в разных формах) и обязан рассматривать ее представления о согласовании или совместных действиях.

Трудно согласиться с Р.Е. Гукасяном и по поводу поглощения права обязанностью. При поглощении право перестает существовать. Однако в приведенных выше случаях и им аналогичных право не ликвидируется, а продолжает жить. Другое дело, что на первый план может выйти именно обязанность, а право останется на втором, в тени, в потенции. Но при определенных условиях оно может проявиться, выдвинуться на первый план, реализоваться. Вот пример.

Рабочий, работающий во вредном производстве, имеет право на спецодежду и защитные приспособления. Но он не только вправе требовать их выдачи, но и обязан ими пользоваться. Допустим, администрация задержала выдачу. Активную роль стало играть право требовать спецодежду. После выдачи на первый план вышла обязанность ею пользоваться. Представим теперь, что задержка была длительной и работник, договорившись с администрацией, сам купил положенную ему спецодежду. У него сохранилось право пользования спецодеждой (и он его реализует) и появилось право на компенсацию. Обязанность носки остается потенциальной. Но как только компенсация выплачена, реальной становится обязанность пользоваться этой специальной одеждой, а право требования уходит в тень до истечения срока носки или до досрочного износа (порчи) не по вине работника, когда оно вновь займет передовые позиции.

Разумеется, право или обязанность могут прекратить существование при реализации второго компонента. Это происходит в тех случаях, когда такая реализация прекращает соответствующее правоотношение или группу взаимозависимых правовых связей (исполнение договора, допустимый отказ от выполнения обязательства и т.д.).

Вернемся теперь к вопросу о единых трудовых правоотношениях. Поскольку они являются одним из видов отраслевых правовых связей, то все сказанное выше по поводу «единого сложного» правоотношения относится и к ним. Однако, учитывая особенности и многообразие связей, возникающих в сфере трудовой деятельности, а также сложившееся мнение большинства специалистов трудового права, есть необходимость в их более подробном анализе.

Существование единого трудового правоотношения обосновывают обычно следующими аргументами: 1) оно неделимо; 2) основанием возникновения является трудовой договор, с его расторжением прекращает свое существование и трудовое правоотношение; 3) единство сторон, их только две — работник и предприятие; 4) единство содержания, не может быть нескольких трудовых правоотношений с различным содержанием; 5) отрицание единства трудового правоотношения подрывает самостоятельность трудового права как отрасли.

Все эти утверждения, даже взятые вместе, не убеждают в правильности защищаемого положения, поскольку их истинность далеко не бесспорна. Рассмотрим каждый из этих аргументов в отдельности\*.

*1. Трудовое правоотношение неделимо. Выделение из него того или иного элемента означает прекращение самого правоотношения. Одни элементы не могут существовать изолированно от других<sup>6</sup>.*

Однако далеко не все возможные элементы (т.е. элементарные правовые связи) есть в каждом трудовом правоотношении; за время работы в одной и той же организации возникают и прекращаются множество различных взаимных прав и обязанностей работника и работодателя. Отдельные элементы (т.е. правоотношения) возникают, исчезают, а трудовое правоотношение сохраняется. Эти элементы в ряде случаев могут существовать и самостоятельно, когда, например, трудовое правоотношение прекратилось в связи с увольнением работника. Вот конкретные примеры:

1) у лица, проработавшего 11 месяцев на предприятии, возникло право на отпуск, а у предприятия — обязанность его предоставить, т.е. появилось правоотношение. После использования отпуска оно прекратило существование.

Слесарь был привлечен к работе в выходной день. У него появилось право на отгул, а у директора — обязанность его предоставить, т.е. возникло правоотношение. Отгул был дан через неделю. Правоотношения не стало.

---

\* Хотя анализ этой аргументации уже был опубликован (см.: Скобелкин В.Н. Комплексное правоотношение или комплекс правоотношений // Правоведение. 1982. № 2), но, учитывая его важность для обоснования позиции автора этой книги, а также удобства заинтересовавшихся проблемой читателей, есть смысл провести его и здесь.

Оба правоотношения появились и перестали существовать, не оказав никакого влияния на судьбу трудового правоотношения;

2) рабочий направлен в командировку на предприятие для выполнения сдельных работ с оплатой труда по нормам и расценкам, установленным на этом предприятии. Заработная плата по месту основной работы не сохраняется. Таким образом, трудовое правоотношение работника со своим предприятием осталось, а один из его основных элементов — правоотношение по оплате труда — в период командировки отсутствует. Оно существует самостоятельно, но стороной является предприятие, с которым трудовой договор не заключался;

3) в октябре токарь уволился с завода в связи с переходом на пенсию по старости. В январе следующего года на заводе выплачивалось вознаграждение по итогам годовой работы. В связи с тем, что он имеет право на такое вознаграждение, появилось правоотношение по оплате труда, хотя единое трудовое правоотношение с предприятием давно прекратилось.

В течение длительного времени трудовая связь работника с предприятием может оставаться без ряда наиболее важных элементов, например, у женщины, находящейся в отпуске по уходу за ребенком без сохранения заработной платы (правоотношения по заработной плате, рабочему времени, охране труда и т.д.).

Следовательно, выделение из трудового правоотношения того или иного элемента не влечет его обязательного прекращения. Отдельные связи могут существовать самостоятельно. Это и означает делимость единого трудового правоотношения.

Обычно отмечается возмездность трудового правоотношения. Однако она не всегда характеризует данную правовую связь. Об этом свидетельствует пример с командировкой, приводимый выше. Есть и другие случаи. Допустим, заболевшая туберкулезом машинистка строительного треста в течение 11 месяцев проходит курс лечения в санатории. Все это время она состоит в трудовом правоотношении с трестом, но никакого вознаграждения не получает. Значит, в течение 11 месяцев трудовое правоотношение возмездным не являлось.

Кстати сказать, в период болезни не регламентируются рабочее время и время отдыха, без чего, по мнению Ю.П. Орловского, трудовое правоотношение есть «юридический нонсенс»<sup>7</sup>. Такого регулирования нет и при отстранении от работы, когда трудовое правоотношение существует без многих своих элементов.

*2. Трудовое правоотношение возникает при заключении трудового договора и прекращается с его расторжением.*

Как отмечал Л.Я. Гинцбург, трудовое правоотношение невозможно без трудового договора<sup>8</sup>. Не менее категоричны и другие авторы<sup>9</sup>.

Конечно, в большинстве случаев появление этого отношения связано с трудовым договором. Однако Л.Я. Гинцбург признавал существование как

бы «усеченных» трудовых правоотношений лиц: осужденных к исправительным работам без лишения свободы; привлеченных к работе в порядке трудовой повинности; условно осужденных к лишению свободы с обязательным привлечением к труду; направленных по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий<sup>10</sup>.

Помимо упомянутых выше, можно указать, скажем, на правоотношения, возникающие при привлечении к работе в условиях чрезвычайного положения. Пункт «е» ст. 24 Закона РСФСР от 17 мая 1991 г. «О чрезвычайном положении» допускает в исключительных случаях, связанных с необходимостью неотложного проведения аварийно-спасательных работ, мобилизацию населения для их проведения при обязательном обеспечении безопасности труда. Здесь мы имеем дело с «трудовой повинностью», которая была предусмотрена в КЗоТ РСФСР 1922 г. Позднее упоминание о ней было исключено из нового законодательства. Хотя фактически она существовала все время в виде направления рабочих, служащих, ученых, студентов, школьников на сельхозработы\*.

Трудовое правоотношение возникает без трудового договора и тогда, когда в соответствии с законодательством предприятие при наличии определенных юридических фактов обязано предоставить работу тому или иному лицу. Такое положение складывается, например, при освобождении от выборной работы, воинской службы, при трудоустройстве, когда направление трудоустраивающего органа обязательно для предприятия. Скажем, инвалида направляют на работу в счет квоты. Право на получение работы на конкретном предприятии и обязанность администрации предоставить таковую возникает с момента выдачи направления. Налицо трудовое правоотношение.

Правда, высказано мнение, что в последнем случае возникает не трудовое, а правоотношение по трудоустройству<sup>11</sup>. Известные основания для такого утверждения есть, так как работник направляется на предприятие в порядке трудоустройства. Если направление не обязательно, то между направляемым и предприятием появляется правоотношение по трудоустройству. На организации лежит обязанность рассмотреть направление и принять решение о приеме на работу или отказать, а у гражданина есть соответствующее право. Здесь, следовательно, мы имеем дело с правоотношением процедурного характера, а не материального. При обязательном направлении между трудоустраивающимся и предприятием возникает правоотношение материального характера: право получить работу и обязанность ее предоставить. Но, кроме того, существует процедурное правоотношение, поскольку организация обязана рассмотреть направление. Значит, налицо

---

\* Вряд ли можно было даже в то время согласиться с предложением о закреплении в законе права администрации посылать всех рабочих и служащих на сельхозработы сроком на месяц-полтора в порядке производственной необходимости (См.: Пашков А.С., Ротань В.Г. Социальная политика и трудовое право. М.: Юрид. лит., 1986. С. 154).

одновременно два правоотношения: трудовое (материальное) и по трудоустройству (процедурное). Главным является материальное, т.е. трудовое.

Само заключение трудового договора, с моей точки зрения, — акт процедурного характера, выполнение обязанности, входящей в состав процедурного правоотношения. Действие, составляющее обязанность материального (трудового) правоотношения, — это предоставление работы (можно ведь заключить договор, а работу не дать).

Трудовой договор — лишь форма, в которой реализуется право на получение работы и обязанность предоставления таковой.

Если правоотношение между гражданином и предприятием при обязательном трудоустройстве не считать трудовым, поскольку оно еще не связано с применением труда, тогда придется исключить из числа трудовых и правоотношения, в которых работник состоит с предприятием в период отпуска, болезни, отстранения от работы, выполнения государственных и общественных обязанностей и т.д. Однако вряд ли могут возникнуть сомнения в их трудовом характере.

Без трудового договора возникают, существуют и прекращаются правоотношения при временном переводе лица на другое предприятие. По мнению Л.Я. Гинцбурга, второго трудового отношения здесь не возникает. Действие трудового правоотношения с предприятием по месту постоянной работы «как бы приостанавливается»<sup>12</sup>. Тогда получается, что работник числится на одном предприятии, фактически работает на другом, а трудового правоотношения нет.

Если же отказаться от признания единого трудового правоотношения, все встает на свои места: продолжают существовать трудовые правоотношения с первым предприятием и отношения со вторым. Поскольку последние связаны с применением труда рабочего или служащего, они также трудовые.

То же самое можно сказать о случаях командирования на монтажные и сельскохозяйственные работы.

Позиция сторонников единого трудового правоотношения была бы менее уязвима, если бы можно было доказать наличие единого основания его возникновения. Однако фактически приходится сталкиваться с существованием множества юридических фактов (помимо трудового договора), с которыми связано появление взаимных прав и обязанностей сторон. Так, права и обязанности по предоставлению работы возникают в связи с обязательным направлением трудоустраивающего органа; изданием приказа о временном переводе на другое предприятие; командированием на монтажные и сельскохозяйственные работы; освобождением от военной службы бывшего работника предприятия; окончанием выборной работы; приговором суда и актом органов, ведающих исполнением уголовного наказания, и т.д.

Что касается других правоотношений, именуемых элементарными, то основания их возникновения еще более многочисленны и разнообразны: приказ или распоряжение администрации (например, об увеличении раз-

мера премии); несчастный случай на производстве (составление акта); привлечение к работе в день отдыха (право на отгул); накопление стажа (право на отпуск); истечение срока (например, с истечением 5 дней после первого приема на работу у работника появляется право требовать заполнения трудовой книжки) и т.д.

Отдельные права и обязанности, как уже отмечалось выше, могут существовать и после прекращения или расторжения трудового договора и в связи с ним (например, право уволенного на получение: средней заработной платы за время задержки выдачи трудовой книжки, компенсации за неиспользованный отпуск, выходного пособия и т.п.). Эти правоотношения являются трудовыми, но возникают они после увольнения работника, т.е. после прекращения единого трудового правоотношения, и следовательно, их нельзя включить в его содержание.

*3. В трудовом правоотношении только две стороны: работник и предприятие.*

«Предприятие, — пишет Ю.П. Орловский, — как коллективный субъект является стороной не только трудового правоотношения в целом, но и его отдельных элементов, составляющих содержание этого правоотношения»<sup>13</sup>. Раз трудовое отношение едино и неделимо, то, говоря о стороне, противостоящей работнику, казалось бы, вполне достаточно ограничиться указанием на предприятие, без дальнейшей конкретизации элементов правоотношения. Однако избежать этого не удастся, так как во многих случаях между работником и предприятием при реализации прав и обязанностей стоят те или иные должностные лица. Возникают правовые связи, т.е. правоотношения между ними и рабочими (служащими). Такое положение подрывает идею единого правоотношения.

Выход из этого затруднения видят в разделении участников правоотношения на стороны и субъекты: стороной является предприятие, а отдельные должностные лица считаются субъектами «различных правовых связей, составляющих содержание данного правоотношения»<sup>14</sup>. Эти связи, заключающиеся во взаимных правах и обязанностях, есть не что иное, как правоотношения. Кто же субъект этого правоотношения? Очевидно, тот, на ком лежит обязанность или кто имеет право и является стороной. Если не признавать его должностное лицо, то в таких правоотношениях и работник не будет стороной, а лишь субъектом. Получится, что в едином правоотношении только одна сторона — предприятие, а второй нет, поскольку во всех правоотношениях, составляющих единое целое, работник стороной не считался. Деление участников правоотношений на стороны и субъекты приводит фактически к удвоению стороны. В элементарном правоотношении работнику противостоит предприятие и должностное лицо. Вряд ли подобная конструкция может служить доказательством единичности стороны рассматриваемой связи. Применительно к правовому отношению понятие «сторона» и «субъект» равнозначны.

Далеко не всегда должностное лицо становится субъектом правоотношения с работником, например, в случаях, когда его действия не являются юридическими фактами, вызывающими те или иные права и обязанности у рабочих и служащих (составление годового отчета главным бухгалтером учреждения). Если же на должностное лицо возложена обязанность совершать определенные действия и с этой обязанностью связано соответствующее право работника, то налицо правоотношение, и действия должностного лица будут его реализацией\*. Например, когда начальник отдела кадров подписывает титульный лист трудовой книжки и ставит на нем печать, он выполняет возложенную на него обязанность, которой соответствует право работника требовать совершения этих действий. Именно начальник отдела кадров будет стороной данного правоотношения.

Предприятие является обычно субъектом трудовых правоотношений материального характера. В связях нематериального характера (организационных, процедурных) в качестве субъектов чаще выступает администрация (точнее, конкретные должностные лица, входящие в ее состав). К числу первых относятся правоотношения, охватывающие право рабочего или служащего на оплату труда, компенсационные и гарантийные выплаты, различные виды отпусков и перерывов в работе, спецодежду, лечебно-профилактическое питание и т.д. Во вторую группу входят правоотношения, связанные с оформлением приема, перевода и увольнения работников; проведением конкурсов и аттестаций; составлением актов о несчастных случаях на производстве; получением согласия работника на совершение администрацией тех или иных действий, в предусмотренных законом случаях; проведением профессионального обучения рабочих непосредственно на производстве; выдачей и оформлением нарядов на работы; проведением инструктажа по технике безопасности, выдачей предусмотренных законодательством характеристик.

Правоотношения первой и второй группы возникают либо одновременно (так, при издании приказа о приеме рабочего на работу возникают и правоотношения по проведению инструктажа по технике безопасности между рабочим и мастером того участка, на котором ему предстоит работать), либо появление последних не связано непосредственно с возникновением первых (например, при необходимости отозвать учителя из отпуска между ним и директором школы возникает процедурное правоотношение, состоящее из обязанности директора получить согласие учителя и права последнего требовать такого согласования).

Рабочие и служащие, помимо указанных выше конкретных связей, состоят в трудовых правоотношениях общего характера с различными руководителями производственного процесса из состава администрации\*\*. Содержит

\* Последняя формулировка не совсем точна. Реализуются именно права и обязанности, а правоотношение существует, поскольку (и пока) существуют эти взаимосвязанные права и обязанности.

\*\* Я стараюсь не говорить (насколько это возможно) об администрации как о субъекте правоотношений, ибо она, на мой взгляд, органом предприятия не является.

жание этих отношений определяется наличием у администрации властных полномочий по отношению к работникам: администрация вправе издавать приказы и распоряжения, касающиеся организации трудового процесса, а на работниках лежит обязанность их выполнять. Такие правоотношения возникают с момента приема на работу и прекращаются с увольнением работника. Их субъектами являются все, кому подчинен данный рабочий или служащий в соответствии со своим правовым статусом на предприятии. Такие правоотношения существуют и между руководящими работниками, если один из них подчинен по работе другому (между директором и начальниками подразделений, начальником цеха и мастерами т.д.). Здесь возникают и конкретные трудовые правоотношения. Например, директор отменяет распоряжение начальника цеха о проведении сверхурочных работ и обязывает его организовать выполнение в урочное время.

Стороной трудовых правоотношений с рабочими и служащими является не только предприятие, но и руководители производственного процесса. Это возможно лишь при наличии не единого, а многих данного рода связей.

*4. Не может быть нескольких трудовых правоотношений с различным содержанием<sup>15</sup>.*

С данным утверждением трудно согласиться. Почему гражданские правоотношения могут иметь разное содержание, а трудовые нет? Даже с позицией единой и неделимой связи трудовые отношения в конкретных случаях могут иметь разное содержание. Выше уже указывалось на наличие «усеченных» отношений. Кроме того, не совпадут по содержанию правоотношения подростков и взрослых рабочих; лиц, работающих на Крайнем Севере, и работников средней полосы и т.д. Даже у одного лица при работе на разных предприятиях, в разных условиях содержание отношений будет различным. Содержание трудового правоотношения будет изменяться и при длительной работе на одном предприятии, поскольку одни права и обязанности появляются, другие — исчезают, третьи — то возникают, то, после реализации, перестают существовать.

Единое отношение состоит из элементов, представляющих собой также правоотношения, и они, конечно, являются трудовыми. Но их содержание не может быть одинаковым, например, правоотношения материального и нематериального характера.

*5. Признание наличия нескольких трудовых правоотношений ставит под сомнение самостоятельность трудового права как отрасли, может привести к растворению отношений, регулируемых трудовым правом, в иных отраслях<sup>16</sup>.* Серьезных причин для таких опасений нет. Если это действительно трудовые отношения, то раствориться в других отраслях они не могут. Ведь другие отрасли не утрачивают свою самостоятельность из-за множественности регулируемых отношений. Как раз наоборот, признание существования единой связи ставит под сомнение самостоятельность трудового права, ибо что же это за отрасль, которая регулирует одно отношение. Справедливо отмечено

С.С. Алексеевым, что «концепция единого трудового правоотношения подрывает идею самостоятельности трудового права как особой отрасли...»<sup>17</sup>.

Таким образом, для объединения различных по содержанию, субъектному составу, юридическим фактам многочисленных правовых отношений, связанных с применением труда рабочих и служащих, в одно нет оснований\*. Существует не единое комплексное (сложное) правоотношение, а комплекс (система) взаимосвязанных трудовых правоотношений.

Многие авторы, объясняя существование единого правоотношения, ссылаются на его длящийся характер<sup>18</sup>. Но и этот аргумент нельзя признать убедительным. Во-первых, такой характер имеют и многие другие правовые связи, которые, однако, не создают единого правоотношения (колхозника с колхозом; мужа с женой; детей с родителями; министерства с предприятием и т.д.). Во-вторых, при любом истолковании за словом «длящийся» стоит продолжительность, срок существования связи. Но ведь трудовой договор может быть заключен и на один день, а в некоторых случаях и того менее, всего на несколько часов (например, для разового участия в одном театральном спектакле). Даже при договоре на неопределенный срок фактическое существование трудовых отношений может быть весьма кратким (скажем, в первый день работы, через полчаса после ее начала, с работником случился инфаркт со смертельным исходом).

По мнению А.Р. Мацюка, «неделимость (единство) основного трудового правоотношения заключается... в том, что только в единстве обязательных элементов оно имеет цельное содержание и что каждый из них имеет смысл лишь в составе целого»<sup>19</sup>. Итак, перед нами два аргумента. Первый, изложенный, правда, не совсем четко, состоит в констатации того факта, что трудовое правоотношение имеет цельное содержание, представляющее собой единство обязательных элементов, т.е. без полного набора этих элементов нет и правоотношения. Верна ли такая констатация? Вряд ли. Под элементами в этом месте монографии (в других частях есть и иное истолкование) автор понимает правоотношения, входящие в состав сложного. Причем к основным (обязательным) он относит правоотношения по выполнению трудовой функции, заработной плате, рабочему времени, охране труда, трудовой дисциплине и др.<sup>20</sup>

«Связь именно этих элементов, — пишет А.Р. Мацюк, — составляет содержание основного индивидуального трудового правоотношения. Как целое основное трудовое правоотношение не может существовать без составных частей (элементов), предполагающих постоянную, систематическую реализацию в пространстве и во времени соответствующих прав и обязанностей сторон, взятых на себя по трудовому договору»<sup>21</sup>.

Ошибочность последнего утверждения доказать не так уж сложно. Вот несколько тому примеров. Как известно, за работником, направленным в

\* Тем более нельзя сводить в одно индивидуальные и коллективные трудовые отношения (см.: Иванов С.А., Ливищ Р.З., Орловский Ю.П. Указ. соч. С. 228, 234; Абдракманов К.С. Трудовое правоотношение на современном этапе. Бишкек: Илим, 1996. С. 29).

служебную командировку, сохраняется место работы и ряд трудовых правомочий, т.е. он продолжает оставаться стороной «основного» (по терминологии А.Р. Мацюка) трудового правоотношения. Если рабочий командировается на монтажные, наладочные и строительные работы, то срок командировки может достигать 12 месяцев. Совершенно естественно, что никаких реализуемых в пространстве и времени правоотношений со своим предприятием по рабочему времени и времени отдыха (за исключением отпуска), по охране труда, трудовой дисциплине у такого работника нет. Нет у него и обязанности постоянно и систематически выполнять трудовую функцию на своем предприятии. Более того, во многих случаях труд командированных на эти работы лиц оплачивается не своим предприятием, а той организацией, для которой выполняется работа. Значит, не реализуются и правоотношения по оплате труда. И несмотря на отсутствие всех «обязательных» элементов, трудовое правоотношение командированного со своим предприятием продолжает существовать. Аналогичное положение складывается и при временных переводах на другое предприятие, при отстранении от работы в предусмотренных законодательством случаях, при отпусках без сохранения заработной платы (они могут быть и весьма длительными, например, по беременности и родам в соединении с отпуском по уходу за ребенком — более трех лет).

С неполным набором основных элементов «единого трудового правоотношения» приходится сталкиваться во многих ситуациях. Даже две такие важные группы связей, как выполнение трудовой функции и оплата труда, не всегда сопутствуют друг другу. При определенных условиях законодательство предусматривает выплату заработной платы и в тот период, когда работник на предприятии не работает (например, при выполнении некоторых государственных и общественных обязанностей). С другой стороны, и работа может выполняться без оплаты, на так называемых общественных началах (например, такая возможность предусмотрена для помощников депутатов Государственной Думы и членов Совета Федерации Федерального Собрания РФ).

Перейдем ко второму аргументу: каждый элемент «имеет смысл лишь в составе целого», т.е. отдельные элементарные правоотношения самостоятельно существовать не могут. И это утверждение не соответствует действительности. Так, в приведенных выше случаях «целого» нет, так как не реализуются основные элементы, но у работника в течение всего периода сохраняется право требовать работу, а у предприятия — обязанность ее предоставить. И хотя эти взаимосвязанные право и обязанность находятся в статическом состоянии, они составляют правоотношение, причем именно трудовое, поскольку речь идет о работе, о выполнении трудовой функции, предусмотренной трудовым договором.

Далее. Нередки случаи, когда при увольнении рабочего или служащего расчет с ним задерживается либо не производятся какие-либо отдельные

выплаты (например, за работу в выходной день, за время простоя, за сверхурочную работу и т.д.). Поскольку А.Р. Мацюк связывает существование трудового правоотношения с трудовым договором, то после увольнения следует считать прекращенным и единое трудовое правоотношение работника с предприятием. Но право на неполученную заработную плату и обязанность ее выдать остаются, а это ведь то самое элементарное отношение, которое включается в состав единого. Единого нет, а элемент существует.

Итак, поскольку оба довода не являются достоверными, с их помощью нельзя доказать правильность основного утверждения о едином трудовом правоотношении.

Но если единого нет, значит, неизбежен вывод о существовании множества таких отношений, составляющих определенный комплекс, систему правовых связей. В основу этого вывода положена простая истина о том, что любые взаимосвязанные между собой право и обязанность образуют правоотношение. Для подтверждения правильности данного утверждения можно сослаться на: 1) различия в характере прав и обязанностей (материальные и нематериальные); 2) множественность субъектов (не только работник и предприятие, но и администрация, трудовой коллектив, органы его самоуправления и т.д.); 3) множественность объектов (оплата труда — один, охрана труда — другой, рабочее время — третий, трудовая дисциплина — четвертый) и связанное с этим различие в содержании; 4) несовпадение во времени появления, реализации и прекращения отдельных правовых связей (прав и обязанностей); 5) множественность оснований возникновения и прекращения правоотношений; 6) существование трудовых правоотношений без трудового договора в течение всего периода работы, а также до заключения договора и после его прекращения (расторжения).

При исследовании того или иного понятия неизбежно приходится сталкиваться с проблемой состава (структуры) данного явления. Необходимо, в частности, выявить все (или основные) составляющие его части, элементы. Слову «элемент» в теории правоотношения придают различный смысл. В сложных правоотношениях элементами считают входящие в их состав простые правовые связи, в простых — все то, что включается в состав правоотношения.

Говоря о трудовых правоотношениях, некоторые ученые используют слово «элемент» в ином значении. Так, например, О.В. Смирнов пишет о трех необходимых элементах: организационном, материальном и личном, т.е. выделяет качественные характеристики трудового правоотношения. Об имущественном, личном и авторитарном характере как элементах трудового правоотношения говорил и Л.Я. Гинцбург<sup>23</sup>. Называл он элементами и признаки правоотношения<sup>24</sup>.

В целях достижения большей терминологической четкости лучше, очевидно, пользоваться термином «элемент» в одном значении — составной части какого-либо сложного целого. В теории права к элементам правоот-

ношения относят обычно субъектов, содержание и объект<sup>25</sup>. Существуют и иные подходы. Так, например, Н.Г. Александров не включал в состав правоотношения субъектов<sup>26</sup>, на такой же позиции стоял и М.П. Карпушин<sup>27</sup>.

С этой трактовкой можно было бы согласиться, если бы входящие в состав правоотношения правомочия и обязанности могли существовать сами по себе. Но в том-то и дело, что они имеют смысл только как принадлежность тому или иному субъекту. Правоотношение есть не просто связь права и обязанности, а связь субъектов, обладающих ими.

Не все авторы признают возможным включить в состав правоотношения его объект (Н.Г. Александров, М.П. Карпушин, В.С. Толстой, Ю.Г. Ткаченко, Р.О. Халфина, К.К. Яичков и др.). Такой подход представляется наиболее правильным<sup>28</sup>.

Ряд исследователей указывают в числе элементов также и юридические факты, с которыми связано возникновение, изменение и прекращение правоотношений (А.М. Васильев, А.П. Дудин, В.Б. Исаков, И. Сабо и др.). Позиция, по меньшей мере, спорная.

Начнем с наиболее очевидного. Раз все юридические факты входят в состав правоотношений, то имеются в виду и те из них, которые служат основанием прекращения правовых связей. Но как может входить в состав явления то, с возникновением чего это явление исчезает? Допустим, умер рабочий машиностроительного завода. Смерть — юридический факт. С момента смерти прекратились трудовые правоотношения с заводом. Их нет. Значит, и рассуждать о вхождении этого юридического факта в данную правовую связь не приходится. Аналогичная картина и с действиями как юридическими фактами. Например, с момента передачи вещи и денег продавцом и покупателем исчерпывается договор купли-продажи, взаимные права и обязанности сторон перестают существовать. Включать юридический факт (передачу) некуда.

Перейдем к юридическим фактам, с которыми связано возникновение правоотношений. Взаимодействие юридического факта и правоотношения является причинно-следственной связью, где роль причины выполняет юридический факт, а роль следствия — правоотношение. В философии указанные категории определяются так: причина — это явление, которое вызывает к жизни, определяет, изменяет, производит или влечет за собой другое явление. Последнее, будучи результатом действия первого, есть следствие<sup>29</sup>. Речь, следовательно, идет о двух разных явлениях, одно из которых предшествует другому, а не о превращении одного в другое или вхождении в состав другого.

Есть и несколько иной подход в трактовке указанных парных категорий: «причина — взаимодействие материальных образований или элементов, их составляющих, обуславливающее соответствующие изменения; следствие — изменения, возникающие во взаимодействующих сторонах или материальных образованиях в результате их взаимодействия»<sup>30</sup>. Но совершенно оче-

видно, что взаимодействие и результаты взаимодействия не одно и то же, а самостоятельно существующие разноплановые явления.

Если бы юридический факт был необходимым элементом правоотношения, то последнее не могло бы существовать без наличия в своем составе факта. Однако в действительности таких ситуаций, когда основания возникновения правоотношения уже нет, а сама правовая связь живет и здравствует, сколько угодно.

Вот несколько примеров. Кладовщик мебельной фабрики забыл выключить электроплитку. Возник пожар, сгорела часть находившейся на складе готовой продукции. Пожар закончился, плитка сгорела вместе с продукцией, поведение работника — в прошлом, а обязанность кладовщика возместить ущерб и право предприятия на такое возмещение существуют. Допустим, два мебельных гарнитура были изготовлены бригадой сверх плана. Работа давно завершена, конечный результат сгорел, а право на оплату труда, в том числе и на премию за выпуск сверхплановой продукции, и встречная обязанность фабрики остались. Лаборантка кафедры опоздала на два часа. Ни заведующий кафедрой, ни декан факультета об этом не знали. Факт нарушения трудовой дисциплины выявился через три месяца. Право ректора наказать за прошлое опоздание не утрачено. Вряд ли можно найти убедительные доводы для подтверждения того, что закончившееся в прошлом поведение (юридический факт) является элементом существующего в настоящее время правоотношения.

Сказанное выше полностью относится и к третьей группе, т.е. к тем юридическим фактам, благодаря которым происходят изменения правовых отношений.

Представляется, следовательно, возможным сделать вывод о том, что юридические факты не являются элементами правоотношений и в их состав включаться не должны.

При характеристике правоотношения необходимо принимать во внимание наличие норм права, закрепляющих соответствующие правомочия и обязанности субъектов и придающих юридическое значение тем или иным жизненным обстоятельствам, в связи с которыми функционирует правоотношение.

При выработке определения следует первоначально принять во внимание многообразие видов труда и регулировку соответствующих отношений различными отраслями права. При этом можно исходить из той системы трудовых отношений, которая дана в третьем параграфе первой главы.

Правоотношения, возникающие при всяком труде, можно кратко определить как связи между субъектами права, которые выражаются в их взаимных правах и обязанностях, относящихся к трудовой деятельности граждан, регулируемой юридическими нормами любой отраслевой принадлежности.

Переходя к отношениям, входящим в предмет трудового права, и учитывая разнородность включаемых в него составных частей, можно сказать,

что трудовые правоотношения — это связи между субъектами трудового права, выражающиеся в их взаимных правах и обязанностях, предусмотренных нормами данной отрасли.

Следующая ступенька — отношения, связанные с трудом рабочих и служащих (собственно трудовые). Они, как отмечалось выше, состоят из двух крупных блоков разнохарактерных юридических связей. И здесь необходимо обобщающее определение. Оно выглядит следующим образом: трудовые правоотношения — это такие выражающиеся во взаимных правах и обязанностях субъектов трудового права связи, которые функционируют в сфере организации труда и осуществления трудовой деятельности рабочих и служащих.

И, наконец, чисто трудовые правоотношения. Это выражающиеся во взаимных правах и обязанностях субъектов трудового права связи, возникающие в процессе трудовой деятельности рабочих и служащих.

Эти обобщающего характера определения могут конкретизироваться применительно к различным группам и разновидностям трудовых правоотношений, а также для характеристики тех или иных единичных связей. Конкретизация будет заключаться в определении круга субъектов, их прав и обязанностей, в необходимых случаях — указании объекта, юридических фактов и т.д.

Если та или иная разновидность охватывает некоторое множество связей, может быть дано сначала общее для данной группы определение, которое затем уточняется применительно к одному или нескольким правоотношениям. Возьмем, например, оплату труда. Общее определение — правоотношения по оплате труда представляют собой такие связи предприятия и работника (трудового коллектива), которые выражаются в праве одной стороны получить и обязанности работодателя произвести оплату трудовой деятельности (а в необходимых случаях ее результатов) в соответствии с действующим законодательством, условиями коллективного или трудового договора.

Переход к конкретным видам выплат требует некоторых уточнений. Скажем, по «тринадцатой зарплате». Формулировка будет выглядеть так: эти правоотношения представляют собой такие связи работника и предприятия, которые состоят из обязанности последнего выплачивать вознаграждение по итогам годовой работы при наличии предусмотренных положением об этом вознаграждении условий и право работника на получение такого вознаграждения.

В качестве еще одного этапа конкретизации можно взять лишение этого вознаграждения и охарактеризовать возникающее правоотношение как связь между администрацией предприятия и работником, в которой администрация имеет право при наличии условий, предусмотренных действующим законодательством, лишить работника полностью или частично вознаграждения по итогам работы предприятия за год, а работник обязан претерпеть эту меру воздействия.

Аналогичным образом можно подходить к определению понятий любых трудовых правоотношений — как их общностей, так и отдельных правовых связей.

## § 2. КЛАССИФИКАЦИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

При классификации могут быть использованы те же принципы и основания деления, что и для других видов правовых связей. Если брать их самый широкий круг, то применительно к системе права следует произвести деление по отраслевому признаку, а внутри отраслевого массива — по институтам права. Исходя из функционального назначения правовых норм, регулирующих соответствующие связи, все предметно-трудовые правоотношения могут быть разделены на регулятивные и охранительные, а применительно к предмету трудового права — на собственно трудовые и смежные с ними.

В теории права применяется (хотя и не является общепризнанным) деление правоотношений на *общие и конкретные* (В.Б. Исаков, М.П. Карпушин, Н.И. Матузов, Р.О. Халфина и др.) либо на *общерегулятивные, абсолютные и относительные* (С.С. Алексеев, В.И. Леушин и др.)\*. Применим такой подход и к трудовым правоотношениям. О некоторых особенностях необходимо сказать более подробно.

Принято считать, что одним из субъектов общих правоотношений является государство и для их возникновения не требуется наличия юридических фактов, достаточно существования правовой нормы. Сюда, прежде всего, относятся конституционные нормы, закрепляющие права (право на труд, отдых, безопасные условия труда и т.д.) и обязанности граждан.

Нельзя не отметить, что комплекс прав расписан в Конституции подробно и обстоятельно, чего не скажешь об обязанностях. Упоминание о них есть в нескольких статьях: ст. 38 — забота трудоспособных детей о нетрудоспособных родителях; ст. 44 — забота о сохранении исторического и культурного наследия, сбережение памятников истории и культуры; ст. 57 — уплата налогов; ст. 58 — сохранение природы и окружающей среды; ст. 59 — защита Отечества. Что же касается бережного отношения к другим материальным объектам (дороги, здания, сооружения, общественный транспорт и т.д.), то о них Основной закон не упоминает. Ничего в нем не сказано и об обязанности соблюдать дисциплину, в частности, трудовую. Это, на мой взгляд, существенный недостаток Конституции РФ 1993 г. Ее предшественницы такую обязанность закрепляли (ст. 60 Конституции СССР и ст. 58 Конституции РСФСР).

---

\* Поскольку подробная характеристика указанных связей давалась в литературе неоднократно, приводить ее здесь нет необходимости.

Правда, косвенное признание такой обязанности в Конституции все-таки есть. Ведь ч. 2 ст. 15 требует от граждан соблюдения законов, а некоторые из них как раз и устанавливают обязанность соблюдать трудовую и служебную дисциплину (КЗоТ РФ, Закон об основах государственной службы и др.). Таким образом можно, с некоторой степенью условности, считать соблюдение трудовой дисциплины обязанностью не только по отношению к работодателю, но и к государству.

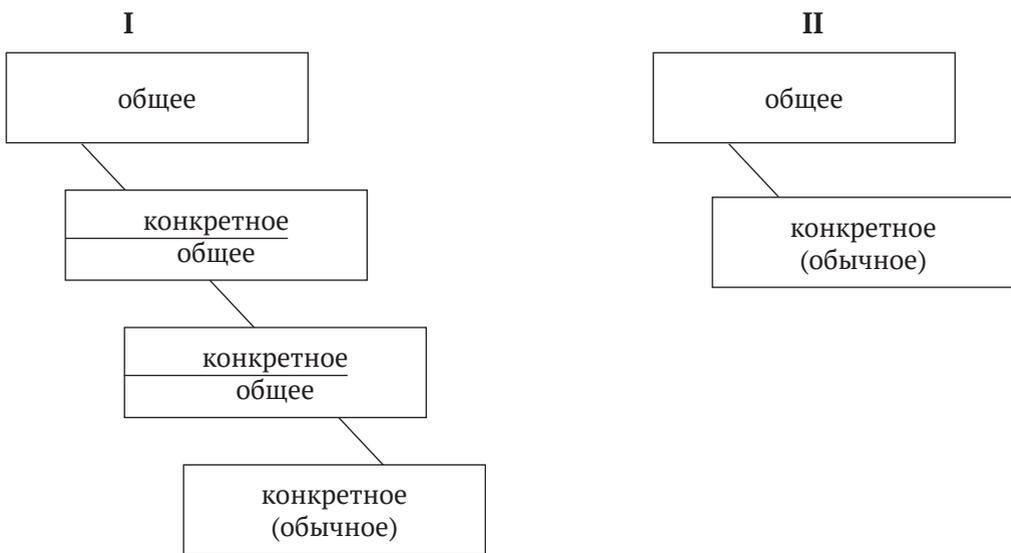
Эта обязанность возложена на всех рабочих и служащих, а государство обладает правом требовать ее исполнения. Но поскольку речь идет о дисциплине трудовой, то и обязанность ее соблюдения лежит лишь на тех гражданах, которые состоят в трудовых правоотношениях с предприятием, учреждением, организацией, отдельным лицом или группой лиц. Значит, будучи закрепленной в правовой норме, обязанность соблюдать трудовую дисциплину входит в состав общего правоотношения только тогда, когда возникают конкретные трудовые правоотношения. Но ведь среди них есть и отношение трудовой дисциплины. Не исключает ли оно возможность существования общего? Думается, нет. Появление обязанности перед предприятием не аннулирует обязанность перед государством. Оба правоотношения, общее и конкретное, существуют одновременно. Государство вправе требовать соблюдения трудовой дисциплины не только через администрацию предприятия, но и через вышестоящие хозяйственные органы, а также через органы государственной власти и управления. Но общее остается как бы на втором плане, в глубине сцены, а конкретное действует в центре сценической площадки и потому обращает на себя внимание зрителя, который перестает замечать фигуры, стоящие у задних кулис.

Правоотношение по трудовой дисциплине между предприятием и работником может считаться конкретным не само по себе, а в сравнении, в одном ряду с правоотношением между гражданином и государством, т.е. с общим. Однако ведь и связь работник — предприятие обладает определенной степенью общности, поскольку обязанность соблюдать трудовую дисциплину в конечном счете выражается во множестве более конкретных обязанностей (своевременный приход и уход, поддержание чистоты на рабочем месте, соблюдение технических и технологических инструкций и т.д.). Следовательно, именно в этих еще более конкретизированных правоотношениях и будут практически реализовываться права и обязанности сторон дисциплинарных правовых связей. Именно они будут появляться на авансцене, у рампы в ярких лучах прожекторов, исчезать с нее и вновь возникать перед взором зрителей, переключая их внимание на себя.

Таким образом, мы получим уже три параллельно существующих ряда правоотношений. Их, разумеется, может быть и больше. Но и двухрядовый вариант, конечно, не исключен. Скажем, ч. 2 ст. 18 КЗоТ устанавливает, что прием на работу оформляется приказом (распоряжением) администрации предприятия, учреждения, организации. Это обязанность всех юридиче-

ских лиц. Она входит в состав общей правовой связи: государство — руководитель предприятия. Но как только заключен трудовой договор, наряду с общим начинает функционировать и конкретное правоотношение между должностным лицом и новым работником.

Вырисовываются, таким образом, два варианта систем рассматриваемых правоотношений: 1) многоступенчатая, складывающаяся из одного наиболее общего правоотношения и нескольких разноуровневых конкретных, каждое из которых, будучи конкретным относительно «вышестоящего», выступает как общее (с меньшей степенью общности) для расположенного ниже. При переходе от одного к другому сверху вниз степень общности уменьшается, а степень конкретизации увеличивается. Последнюю, нижнюю ступеньку этой «лестницы» представляет собой максимально конкретизированная связь, право и обязанность которой являются реально реализуемыми. Для отличия от других ее можно назвать обычным правоотношением; 2) двухступенчатая, состоящая из общего и конкретного (обычного) правоотношений.



В зависимости от состояния входящих в правоотношение прав и обязанностей сторон (реализуются они или нет) можно говорить о *динамических и статических* трудовых правоотношениях. Одна и та же связь при одних условиях может быть динамической, при других — статической. Так, например, право работника, работающего во вредных условиях, на получение молока и соответствующая обязанность предприятия представляют собой динамическое правоотношение лишь в те периоды, когда работник фактически работает на указанных работах. В другие (выполнение иных работ, отпуск и т.д.) — эта связь переходит в статическое состояние, право и обязанность существуют, но не реализуются.

Такие переходы характерны для многих разновидностей трудовых правоотношений, ибо условия, в которых трудятся рабочие и служащие, не могут оставаться все время одинаковыми. Одно дело непосредственная работа на предприятии, другое — командировка, отпуск, болезнь и т.д. Поскольку в подобных ситуациях одни правоотношения переходят в статическое состояние, другие нет, от законодателя требуется максимум четкости и полноты в формулировании правовых норм, предусматривающих объем прав и обязанностей субъектов при изменении тех или иных условий.

В ряде случаев динамика и статика характеризуют стадии развития одного и того же правоотношения. Показать это можно на примере перехода работника с одного предприятия на другое при наличии договоренности руководителей (ст. 18 КЗоТ). С первого предприятия работник увольняется в порядке перевода на второе. Поскольку закон обязывает в этом случае заключить с ним трудовой договор, у работника с момента увольнения появляется право требовать обусловленную работу на втором предприятии. Значит, возникает правоотношение. Оно является собственно трудовым, поскольку права и обязанности сторон касаются предоставления работы. Именно наличие этой правовой связи и делает возможным обжалование отказа в приеме на работу в суд. Возникает это трудовое правоотношение с момента увольнения с первого предприятия и в течение времени между увольнением и обращением за получением работы на второе предприятие находится в статическом состоянии, а после такого обращения переходит в динамическую стадию.

Пленум Верховного Суда РСФСР еще в постановлении от 20 декабря 1976 г. № 4 разъяснил, что трудовой договор в случае, предусмотренном ч. 4 ст. 18 КЗоТ, должен быть заключен с первого рабочего дня, следующего за днем увольнения с предыдущей работы, если соглашением сторон не предусмотрено иное. Затем эта формулировка повторялась в последующих постановлениях Пленума по трудовым делам, в том числе и в постановлении от 22 декабря 1992 г.

Правильность ее весьма сомнительна. Первоначально Пленум исходил, очевидно, из той трактовки рассматриваемой ситуации, которая была дана журналом «Советская юстиция». Там отмечалось, что «при переводе из одного предприятия в другое трудовые отношения не прерываются, трудящийся должен получить работу на другом предприятии, куда перешел по договоренности руководителей. Таким образом, хотя формально трудовой договор прекращается, по существу имеют место продолжающиеся трудовые отношения в несколько измененном виде, поскольку изменяется сторона правоотношения и, возможно, условия труда»<sup>51</sup>.

С подобным истолкованием складывающейся ситуации трудно согласиться. После увольнения правоотношения с первым предприятием прекращаются. Но возникает новое трудовое правоотношение со вторым. Об измененном продолжающемся правоотношении не может быть и речи, поскольку меняется одна из сторон, да зачастую и содержание.

Но поскольку появившееся трудовое правоотношение (право получить работу — обязанность ее предоставить) является статическим, то нет оснований для однозначного решения вопроса о сроке заключения трудового договора, т.е. о переходе его в динамическую стадию. Работник ведь может появиться на втором предприятии через неделю (устроил себе небольшой отпуск), почему же договор надо заключать со дня, следующего за днем увольнения? Совершенно очевидно, что это следует делать со дня явки на второе предприятие либо с даты, обусловленной предварительной договоренностью работника с его администрацией.

В целях более основательного обеспечения интересов сторон следовало бы установить два срока: 1) для расторжения трудового договора с первым предприятием. Исчислять его можно будет со дня обращения работника к администрации этого предприятия со всеми необходимыми документами; 2) для явки на второе. Исчисление — со дня увольнения с первого. При пропуске без уважительных причин администрация получит право брать другого работника, поскольку статическое трудовое правоотношение с переводимым лицом прекратится.

Продолжительность и того, и другого срока можно ограничить одной неделей, предоставив сторонам право договариваться и об иных вариантах.

Поскольку до заключения трудового договора со вторым предприятием могут возникнуть обстоятельства, препятствующие приему на работу, следует дать администрации право отказываться от заключения договора, если нет другой работы, которую переводимый работник согласен выполнять. В число этих обстоятельств можно включить такие, которые действующим законодательством рассматриваются в качестве оснований для расторжения трудового договора.

Помимо указания на возможность вынесения судебного решения, обязывающего администрацию второго предприятия заключить трудовой договор, Пленум Верховного Суда предусмотрел, что суд вправе взыскать в пользу работника заработную плату за время вынужденного прогула, вызванного отказом или несвоевременным заключением трудового договора. Но поскольку договор должен, по мнению Пленума, заключаться со дня, следующего за днем увольнения с первого предприятия, значит, и заработная плата взыскивается с того же дня, независимо от срока явки на второе предприятие. Такой подход был бы в какой-то мере оправдан, если бы действительно происходило изменение трудового правоотношения, а поскольку ситуация при переходе иная, иначе должен решаться и вопрос об оплате вынужденного прогула.

Для такого решения можно воспользоваться теоретическим выводом о системе трудовых правоотношений. Как уже отмечалось, после увольнения с первого предприятия возникает лишь одно статическое трудовое правоотношение со вторым: право требовать обусловленную работу — обязанность ее предоставить. Правоотношений по заработной плате не возникает. С момента обращения работника за получением работы эта правовая связь (при

нормальном развитии событий, т.е. когда работа предоставляется) переходит в динамическую стадию и возникает ряд других правоотношений (по заключению договора, оформлению приема и т.д.), в том числе и по оплате труда. Следовательно, если администрация второго предприятия затягивает оформление на работу либо отказывает в приеме, нарушается право работника на оплату труда, причиняется материальный ущерб его интересам. В этом случае взыскание заработной платы вполне оправдано.

Нельзя здесь не отметить и несовершенство формы решения вопроса о применении ч. 4 ст. 18 КЗоТ. Поскольку указания Пленума Верховного Суда вводят фактически в оборот новые правила, то закрепить их следует в законе, а не в акте судебного органа. Сделать это можно, добавив к тексту закона после слов «не может быть отказано в заключении трудового договора» примерно такую формулировку: «...если он обратился за получением работы в течение недели со дня увольнения либо в иной обусловленный срок. При задержке заключения трудового договора по вине предприятия, учреждения, организации работник имеет право получить возмещение в размере тарифной ставки (должностного оклада) за весь период, исчисляемый со дня явки за получением работы».

Юридические нормы и соответствующие им правовые отношения принято делить на материальные и процессуальные (в широком смысле слова). Представляется, однако, что последний термин не охватывает всех разновидностей норм и связей (например, относящихся к созданию или ликвидации каких-либо органов). Кроме того, как уже отмечалось в первой главе этой книги, существует определенное несовпадение понятий процесс и процедура. Нельзя не учитывать и то, что в теории и на практике широко распространено и достаточно прочно усвоено применение слов «процесс», «процессуальный», главным образом, к определенному виду деятельности определенного круга органов, связанной с разрешением тех или иных категорий дел, жалоб, заявлений и т.д. Представляется поэтому целесообразным указанные термины при классификации норм и правоотношений употреблять в их узком, специальном значении.

Таким образом, с учетом характера регулируемого поведения субъектов (или их правового положения) и характера соответствующих норм права, все предметно-трудовые правоотношения можно разделить на две группы: *материальные и нематериальные*.

В первую входят возникающие в результате действия норм материального права связи, содержание которых составляют субъективные права и обязанности сторон, касающиеся различного рода материальных и нематериальных благ (оплата труда, предоставление отпусков, поощрение и наказание и др.) либо определяющие компетенцию различных органов и лиц в области установления условий труда и его оплаты, применения трудового законодательства и актов локального нормотворчества (в некоторых случаях и нормотворчества органов, действующих вне предприятия).

Нематериальные правоотношения делятся на несколько групп<sup>32</sup>.

**1. Организационные.** Сюда входят правоотношения, возникающие в процессе организаторской деятельности субъектов трудового права. Одна их часть функционирует в области управления (обеспечительные, распределительные, информационные, контрольные и др. связи), другая — в области взаимодействия независимых друг от друга субъектов вне управленческого процесса (например, между начальником цеха и цеховым комитетом профсоюза при совместной деятельности по организации соревнования между бригадами).

В самостоятельную подгруппу следует выделить правоотношения *учредительные*, т.е. такие, которые возникают в связи с созданием, реорганизацией и ликвидацией тех или иных органов (субъектов трудового права) на предприятии. В число этих органов входят различные комиссии (квалификационные, аттестационные, по установлению стажа, по расследованию несчастных случаев на производстве, по приемке поступающей спецодежды, по рассмотрению трудовых споров и др.); органы самоуправления коллектива (собрания, конференции, советы, комитеты).

Следует отметить, что создание тех или иных органов может происходить и без наличия специальной правовой нормы. Яркий тому пример — стачечные забастовочные (рабочие) комитеты, берущие на определенный период управление предприятием в свои руки либо осуществляющие управление совместно с администрацией. Особой активностью отличались такие комитеты, например, во время забастовок шахтеров.

**2. Процедурные.** К ним относятся те (за исключением процессуальных) юридические связи, содержание которых касается внутреннего порядка работы отдельных органов (субъектов трудового права) по рассмотрению вопросов, вытекающих из норм трудового законодательства (например, аттестационной комиссии предприятия); порядка осуществления тех или иных действий субъектами трудового права (например, получение администрацией согласия профкома на увольнение работника); порядка реализации этими субъектами своих прав и обязанностей, предусмотренных нормами материального права (например, подача работником письменного заявления с предупреждением о расторжении трудового договора).

Эти правоотношения есть как в блоке собственно трудовых, так и в группе смежных с ними.

Правовое регулирование порядка реализации норм материального права играет исключительно важную роль в деле обеспечения законности и правопорядка. С помощью процедуры можно и дать жизнь тому или иному закону, и сделать его нежизнеспособным. Например, запрет администрации совершать те или иные действия без согласия (разрешения) профкома значительно эффективнее, чем установление обязанности учитывать лишь его мнение. Не случайно нормы, содержащие последнее правило, почти не применяются на практике.

Одним из серьезных недостатков действующего законодательства (в том числе и трудового) является отсутствие предусмотренных правовыми нормами юридических процедур реализации тех или иных установок закона, поскольку без них затруднено или вообще невозможно осуществление прав и обязанностей субъектов.

Материала для иллюстрации наши законы дают предостаточно. Возьмем, например, ст. 9 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде. Её ч. 1 гласит: «Запрещается необоснованный отказ в приеме на работу». Отсюда следует, что обоснованный отказ допустим. Однако ни о порядке такого отказа, ни о его форме Основы, а вслед за ними и кодексы законов о труде союзных республик (за исключением Эстонии) не упоминали. Только 22 мая 1990 г. в ст. 73 Основ было включено правило, обязывающее администрацию сообщать причину отказа беременной женщине или матери, имеющей ребенка до 3 лет (одинокой — до 14, а ребенка-инвалида — до 16 лет). Оно вошло и в КЗоТ РФ (ст. 16).

Совершенно очевидно, что такая обязанность должна быть предусмотрена для всех. Ведь если причина отказа не объясняется, то как можно судить о его обоснованности или необоснованности.

Существенное значение имеет и форма отказа. Устный оспорить значительно сложнее, нежели данный в письменной форме. Есть смысл поэтому указать в законе, что при подаче работником письменного заявления о приеме на работу отказ должен производиться в письменной форме. По требованию поступающего письменная форма должна применяться и во всех других случаях.

Но дело не только в форме. Важно и содержание отказа. Глагол «обосновать» означает: мотивировать, подкрепить доказательствами, привести убедительные доводы и т.д. Значит, обоснованным может считаться лишь такой отказ, в котором указаны его мотивы. Немотивированный отказ (в виде, например, резолюции руководителя на заявлении: «В приеме на работу отказать») является необоснованным, а следовательно, и незаконным.

Однако для признания допустимости отказа нужна мотивировка не сама по себе, в ней должны быть указаны причины, дающие администрации право не принимать того или иного человека на работу. Перечня таких причин нет. Анализ действующего законодательства позволяет выявить вытекающие из правовых норм основания для отказа в приеме на работу.

Прежде всего, сюда относятся прямые запреты заключения трудовых договоров с определенными категориями граждан на любые работы (например, подростков, не достигших определенного возраста) или на отдельные их виды (несовершеннолетних и женщин — на вредные и тяжелые работы, указанные в специальных списках; лиц, имеющих судимость за корыстные преступления, — на так называемые материально ответственные должности; лиц, которым приговором суда запрещено в течение определенного периода заниматься теми или иными видами деятельности, — на эти работы и т.д.).

Кроме того, сюда относятся запреты приема на работу без соблюдения установленных законом условий (учащихся подростков, достигших 14 лет, — без согласия родителей, усыновителей или попечителя; преподавателей вузов (за некоторыми исключениями) — без конкурсного отбора и др.).

Вместе с тем в условиях рыночной экономики за предприятиями должно быть признано право комплектования коллектива за счет наиболее подходящих для производственного процесса людей. В общей форме это право можно было бы закрепить в Трудовом кодексе, указав, что работодатель вправе отказывать в приеме на работу при невозможности или производственной нецелесообразности использования работника на конкретной должности или работе, за исключением случаев, когда отказ запрещен законом. Содержание терминов «невозможность» и «нецелесообразность» несложно раскрыть либо в самом кодексе (например, в примечании к соответствующей статье), либо в специальном разъяснении Министерства труда по вопросам регулирования порядка заключения трудовых договоров.

Можно предложить примерно такой вариант содержания понятия «невозможность использования»: а) отсутствие свободных рабочих мест или вакантных должностей; б) отсутствие у работника специального или общего образования, требуемого законодательством; в) несоответствие квалификации работника квалификационным требованиям, установленным для данной работы или должности; г) состояние здоровья, препятствующее выполнению работы; д) наличие установленного законодательством запрета принимать на работу определенные категории граждан.

По мотивам производственной нецелесообразности отказ можно признать допустимым при: а) отсутствии опыта, необходимого для выполнения данной работы; б) отсутствии соответствующих моральных качеств, требуемых для данной категории работников (учителя, воспитатели, мастера производственного обучения и т.д.); в) отказе трудового коллектива (бригады, звена и др.) взять к себе поступающего работника либо неизбрании на выборную должность; г) решении вопроса о приеме лица, ранее уволенного с данного предприятия в связи с совершением преступления, нарушениями трудовой дисциплины, утратой доверия, совершением аморального проступка, несовместимого с продолжением работы.

В перечень прямо запрещенных мотивов отказа в приеме на работу следует включить все предусмотренные законодательством случаи. И, кроме того, есть смысл дополнить его запретом отказа, когда: 1) направление на работу, выданное государственным или общественным органом, является обязательным (трудоустройство в счет квоты (брони) и др.); 2) закон обязывает предприятие заключить трудовой договор с новым работником без специального направления на работу (например, при переводе по договоренности между руководителями предприятий); 3) предприятие обязано предоставить прежнюю или другую работу своему бывшему работнику (например, после окончания работы по выборной должности).

Кроме того, настало время включить в число запрещенных и отказ по мотивам отсутствия жилищной регистрации.

При решении вопроса о такого рода запретах нельзя не учитывать особенности правового положения предприятий с различными формами собственности. Особенно это касается частного сектора. Здесь можно было бы исходить из такого принципа: ограничения, установленные с целью охраны прав и здоровья нанимающихся, а также интересов государства и общества — применяются; ограничения, охраняющие интересы предприятия, — нет (за исключением случаев наличия запрета по приговору суда).

Низкая эффективность ст. 9 Основ (ст. 16 КЗоТ) во многом объяснялась еще и отсутствием специального порядка обжалования необоснованных отказов. На необходимость такого порядка указывали многие авторы. Обычно речь идет о предоставлении работнику права обращаться в суд. С изданием Закона о порядке обжалования в суд неправомерных действий должностных лиц, ущемляющих права граждан, проблема, казалось бы, должна считаться решенной: необоснованный отказ в приеме на работу ущемляет право гражданина на труд и выбор места работы. Однако ни гражданским процессуальным, ни законодательством о порядке рассмотрения трудовых споров порядок обжалования отказов не предусматривался. И, тем не менее, многие суды в течение длительного времени отказывали в приеме таких жалоб по мотивам неподведомственности.

Закон СССР «О внесении изменений и дополнений в законодательные акты о труде» от 12 мая 1991 г. определил, наконец, процедуру обжалования отказов в приеме на работу, однако только для некоторых случаев. Согласно ч. 2 ст. 89 Основ законодательства о труде непосредственно в народных судах, наряду с другими, рассматриваются также споры об отказе в приеме на работу лиц, приглашенных в порядке перевода; молодых специалистов и выпускников профессионально-технических учебных заведений, направленных на работу в установленном порядке; других лиц, с которыми администрация в соответствии с законодательством обязана заключить трудовой договор. Аналогичная формулировка была введена и в российский КЗоТ (ст. 210).

Перечень исчерпывающий. Однако законодатель «забыл», должно быть, что в тех же Основах есть ст. 73, а в КЗоТ — ст. 170, которые предусматривают обжалование в суд отказов в приеме на работу беременным женщинам, матерям, имеющим детей в возрасте до трех лет; одиноким матерям — с детьми в возрасте до 14 (при инвалидности ребенка — до 16) лет. А ведь этот случай не подпадает под правило ст. 210 КЗоТ, предусматривающее возможность рассмотрения непосредственно в суде спора об отказе в приеме на работу «других лиц, с которыми администрация предприятия, учреждения, организации в соответствии с законодательством была обязана заключить трудовой договор». Но ч. 1 ст. 170 КЗоТ содержит два правила: одно — запрет отказа в приеме на работу по мотивам, связанным с бере-

менностью или наличием детей; другое (процессуальное) относится не к мотиву отказа, а к категории истца: беременная женщина или женщина, имеющая малолетнего ребенка. Следовательно, обращаться в суд с жалобой такая женщина вправе при любом мотиве отказа (недостаточность опыта работы, не та квалификация, нет вакантных мест и т.д.). А поскольку при иных (не указанных в этой статье) мотивах запрет отказа не установлен, нет, следовательно, и обязанности заключить трудовой договор, т.е. того условия, о котором упоминает ст. 210. Налицо противоречие между двумя нормами кодекса. И судья, отказавшийся рассматривать такой трудовой спор, будет формально прав. Ликвидировать это противоречие можно разными способами. Наиболее простой — добавление перечня ст. 210 указанием на случаи, предусмотренные ч. 1 ст. 170 КЗоТ.

Но это все прямые указания закона. А как быть с теми необоснованными отказами, которые в этих нормах не предусмотрены? Ведь речь идет о праве граждан на судебную защиту, закрепленном в Конституции. Может ли здесь применяться Закон РФ «О порядке обжалования в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан» от 27 апреля 1993 г.? Ответ на этот вопрос должен быть положительным, поскольку специального порядка обжалования нет (за вышеуказанными исключениями).

Следует заметить, что Закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. (в ред. Закона от 20 апреля 1996 г.) допускает обжалование решения, действия или бездействия органов службы занятости и их должностных лиц (в том числе и отказы в направлении на работу) не только в вышестоящий орган, но и в суд (ст. 11). Но уж если здесь предусмотрен судебный порядок, то тем более это должно быть сделано для обжалования отказов в приеме на работу.

Признать недопустимым такое обжалование в порядке, установленном Законом от 27 апреля 1997 г., можно только на том основании, что законодательство предусматривает специальный порядок. Но его нет.

Судебная практика, похоже, начинает склоняться к признанию возможности судебного рассмотрения любых необоснованных отказов в приеме на работу. Так, например, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ признала неправильным отказ нижестоящих судебных инстанций в рассмотрении одного из дел этой категории по мотиву неподведомственности, поскольку ограничение круга случаев допустимого судебного разбирательства (ст. 210 КЗоТ РФ) противоречит Конституции, не предусматривающей ограничений для судебного обжалования, имеет высшую юридическую силу и прямое действие (см. Бюллетень Верховного Суда РФ. 1996. № 6. С. 2).

И хотя такой подход является абсолютно правильным, в целях обеспечения стабильности судебной практики, а главное, в целях усиления защиты прав граждан в ст. 210 вместо перечисления случаев допустимого судебного обжалования необоснованных отказов в приеме на работу необходимо

установить одно общее для всех случаев правило, вытекающее из конституционных норм.

Вернемся к процедуре обжалования необоснованных отказов в приеме на работу. Помимо указанных выше решений, связанных с подведомственностью трудовых споров, для более полного обеспечения интересов поступающего на предприятие работника необходимо еще одно нововведение — включение в ст. 33 КЗоТ специального основания увольнения лица, принятого вместо человека, которому необоснованно отказали в заключении трудового договора. Чтобы не увеличивать число пунктов, можно записать это правило в п. 6, дополнив его формулировку словами: «заключения трудового договора с работником, которому было необоснованно отказано в приеме на работу».

Поскольку в обоих случаях, т.е. при незаконном увольнении и при необоснованном отказе, налицо вина предприятия, нарушившего трудовое законодательство и права гражданина, следовало бы увеличить размер выходного пособия и довести его до среднемесячного заработка увольняемого.

А завершить систему обеспечивающих средств необходимо указанием в законе на обязанность органа, положительно разрешившего жалобу работника, взыскать сумму причиненного предприятию ущерба с виновного в необоснованном отказе должностного лица в пределах трех месячных должностных окладов, с включением в сумму ущерба не только заработной платы (по тарифной ставке или должностному окладу) за период со дня отказа до заключения трудового договора, но и выходного пособия, выплаченного уволенному по п. 6 рабочему или служащему.

Отсутствие процедурных правил в значительной степени снижает эффективность ст. 110 КЗоТ. Вот как она сформулирована: «Работникам, освобожденным от работы вследствие избрания их на выборные должности в государственных органах, предоставляется после окончания их полномочий по выборной должности прежняя работа (должность), а при ее отсутствии другая равноценная работа (должность) на том же или, с согласия работника, на другом предприятии, в учреждении, организации».

Случаев волокиты с предоставлением работы бывшим выборным работникам, отказов выполнить требование ст. 110 КЗоТ на практике предостаточно. И во многом тут повинно несовершенство закона. Очевидна, в частности, необходимость упоминания наряду с государственными и муниципальных органов. Следует установить сроки, скажем, недельный, для предоставления работы на своем предприятии и двухнедельный — на другом.

Кроме того, обеспечивающим средством могло бы стать правило о выплате заработной платы за время задержки предоставления работы после истечения указанных сроков.

При решении вопроса об оплате следует уточнить, кто должен платить. Очевидно, тот, кто обязан предоставить работу. При внутреннем трудо-

устройстве — свое предприятие. Для обеспечения работой на другом нужно указание закона. Вряд ли целесообразно возлагать такую обязанность на предприятие и его администрацию. Думается, более правильным было бы поручить осуществление всех хлопот вышестоящему государственному органу. Но тогда и оплата за период несвоевременного предоставления работы должна будет производиться за счет этого органа. В отношении профсоюзных работников такое правило уже предусмотрено (ст. 235 КЗоТ, ст. 26 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 апреля 1996 г.).

Суммы, выплаченные в связи с несвоевременным предоставлением работы, должны взыскиваться с конкретных должностных лиц, по вине которых был нарушен закон. Об этом надо прямо сказать в законе.

Поскольку законодатель говорит не только о предоставлении прежней, но и другой работы, есть необходимость проанализировать смысл закона, чтобы определить те условия, при которых второй вариант возможен. Прежде всего, о согласии работника. Из формулировки ст. 110 КЗоТ следует, что такое согласие нужно лишь при предоставлении работы на другом предприятии. Думается, это неточность изложения. Согласие работника необходимо при любом варианте решения вопроса. Разве бывший выборный работник обязан возвращаться на свою прежнюю работу? Нет, конечно. Указание на необходимость согласия только в случае возможности работы на другом предприятии лишь запутывает дело.

Далее. Закон говорит, что другая работа предоставляется только при отсутствии прежней. Каков же здесь смысл правовой нормы? Широко распространено такое мнение: работа считается отсутствующей, если она выполняется другим работником. Наличной является лишь свободная должность, незанятое рабочее место.

Подобное истолкование не соответствует смыслу нормы. Выборная работа обычно продолжается длительное время (год и более). Совершенно естественно, что администрация не может все это время держать должность вакантной, хранить свободным рабочее место. Взамен избранного приходит другой работник. Значит, законодатель, устанавливая правило, учитывал эту ситуацию.

Если предположить иное, то неизбежен вывод, что законодатель устанавливает норму, нереализуемость которой ему заранее известна. Естественно, подобный вывод не может быть признан истинным. Следовательно, слову «отсутствие» придается иной смысл. Отсутствует та работа, та должность, которой вообще (фактически) нет на предприятии к моменту решения вопроса о ее предоставлении (ликвидирована в связи с реорганизацией, сокращением объема работ, перепрофилированием, сокращением штатов и т.д.).

Таким образом, можно утверждать, что по смыслу закона прежняя работа (должность) должна предоставляться после окончания полномочий

выборного работника и в том случае, когда к моменту предоставления на ней занят другой рабочий или служащий.

Кстати сказать, в нормативном акте уже получило закрепление такого принципа в одном частном случае. Речь идет о Положении о порядке возмещения ущерба, причиненного гражданину незаконными действиями органов дознания, предварительного следствия, прокуратуры и суда, утвержденного Указом Президиума Верховного Совета СССР от 18 мая 1981 г.<sup>33</sup> В п. 5 Положения сказано: «Гражданину, освобожденному от работы (должности) в связи с незаконным осуждением либо отстраненному от должности в связи с незаконным привлечением к уголовной ответственности, должна быть предоставлена прежняя работа (должность), а при невозможности этого (ликвидация предприятия, учреждения, организации, сокращение должности, а также наличие иных предусмотренных законом оснований, препятствующих восстановлению на работе (должности) — другая равноценная работа (должность)».

Вопрос о работнике, занимающем место бывшего выборного, следует решать по принятой процедуре: перевод (с его согласия) на другую работу, а при отказе или отсутствии другой работы — увольнение. Но поскольку Закон не предусматривает такого повода для расторжения трудового договора (п. 6 ст. 33 говорит о случаях восстановления ранее выполнявшего работу лица, а не о предоставлении прежней работы, как записано в ст. 110), следовало бы признать этот случай самостоятельным основанием и включить также в п. 6 ст. 33 КЗоТ (по соображениям, высказанным выше).

Текст этого пункта будет выглядеть примерно так: «б) восстановления на работе лица, ранее её выполнявшего; предоставления прежней работы (должности) в случаях, предусмотренных законодательством; заключения трудового договора с работником, которому было необоснованно отказано в приеме на работу».

Целесообразно было бы также установить обязанность администрации предупреждать лиц, принятых на место выборных работников, о возможности их возвращения и правилах, с этим связанных, либо заключать срочный трудовой договор.

Для завершенности картины не достает одного небольшого штриха. Вот о чем речь. Слова «после окончания полномочий по выборам» предполагают не только случаи окончания срока полномочий и неизбрания на новый срок, но и досрочное оставление выборной работы. И тут неизбежно возникает вопрос о роли причины ухода. Вряд ли следует применять ст. 110 к случаям, когда окончание полномочий по выборной работе вызвано противоправным поведением работника (нарушение трудовой дисциплины, совершение преступления и т.д.). Не следует обязывать предприятие (либо иной орган) предоставлять прежнюю работу при увольнении или переводе выборного работника по требованию профсоюзного органа (ст. 37 КЗоТ).

Иную формулировку содержала ч. 2 ст. 36 Закона «О статусе народных депутатов в СССР»: «Депутату, освобожденному от производственных или служебных обязанностей вследствие избрания его в состав Совета или его органов, по истечении срока полномочий предоставляется прежняя работа (служба) или при ее отсутствии другая равноценная работа (служба)». Примерно такая формулировка использована и в Законе «О статусе депутата Совета Федерации и статусе депутата Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации» от 8 мая 1994 г. Только в ней вместо слов «по истечении срока» записано: «по окончании срока». Но смысла это не меняет, речь идет о сроке.

При такой формулировке случаи досрочного прекращения полномочий сюда как будто не попадают. Однако нельзя не учитывать наличия ст. 46 Основ законодательства о труде и ст. 110 КЗоТ РФ, которые, как указывалось выше, имеют в виду и досрочное прекращение полномочий.

Каким же законом следует руководствоваться в данном случае? Поскольку правило закона о статусе депутатов регулирует трудовые отношения, оно является нормой трудового законодательства и должно рассматриваться в общей системе норм этой отрасли. А в ней наивысшей юридической силой после Конституции обладают Основы законодательства о труде и КЗоТ РФ. Следовательно, в случае расхождения какого-либо закона с этими актами применяться должны они\*.

И еще одно соображение. Правило закона о статусе депутатов предоставляет депутату меньше возможностей, нежели КЗоТ. Трудно себе представить, что Государственная Дума, принявшая Закон, сознательно урезала гарантии получения прежней работы депутатами. Очевидно, здесь мы имеем дело с неточным изложением нормы, формулировка которой не была сначала увязана с Основами, а потом с Кодексом. Сохранена она и в новой редакции этого Закона от 5 июля 1999 г.

Небезынтересно заметить, что в отношении работников органов прокуратуры российский закон о статусе депутатов Федерального Собрания содержит иное правило. В ст. 6 сказано, что эти работники «приостанавливают службу в ранее занимаемых должностях на период осуществления депутатских полномочий». Значит, и в случае досрочного их прекращения они вправе возвратиться на прежнюю работу.

В соответствующих законах субъектов Федерации можно встретить и иные варианты решения рассматриваемого вопроса. Так, Закон «О статусе депутата Воронежской областной Думы» предусматривает, что депутат, избранный в органы областной Думы для работы на постоянной основе, по

---

\* Вызывало удивление разъяснение Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 24 мая 1990 г. «О порядке высвобождения работников в связи с формированием новых составов Советов народных депутатов, органов народного контроля, партийных, профсоюзных и других общественных организаций» (Бюллетень Госкомтруда СССР. 1990. № 10), в котором, причем со ссылкой на ст. 46 Основ, вместо формулы этой статьи вводилась новая: «в связи с истечением срока полномочий».

согласованию с руководителем предприятия, учреждения, организации, может взять отпуск без сохранения заработной платы на период работы в Думе (ст. 25). Но раз это отпуск, то возвращение на прежнюю работу возможно при любой причине прекращения депутатских полномочий.

Кстати сказать, этот закон содержит и правило, внесенное в свое время в закон СССР о статусе депутатов и не попавшее в российский закон от 8 мая 1994 г., о том, что с лицом, принимаемым на должность, освободившуюся в связи с избранием депутата, заключается срочный трудовой договор. Его расторжение происходит «со дня возвращения депутата на прежнюю работу».

Значительную долю процедурных связей составляют правоотношения по согласованию различных вопросов между хозяйственными органами (либо администрацией предприятия) и профсоюзными (либо органами самоуправления). Устанавливая соответствующее правило, законодатель обычно ограничивается лишь указанием на необходимость согласования и его формы (с согласия, совместно, с учетом мнения и т.д.). Иногда закрепляется срок. Сама же процедура согласования не регламентируется. Это нередко осложняет применение правил, приводит к конфликтным ситуациям.

К числу не совсем ясных относится, например, вопрос об очередности, когда согласование должно производиться с несколькими органами (сложное). Скажем, для увольнения члена профкома надо получить согласие профсоюзного комитета предприятия и соответствующего объединения профсоюзов. Куда должен обращаться работодатель сначала? Можно ли направить ходатайства в оба профоргана одновременно? Хотя вышестоящий орган и не связан мнением профкома, знать его позицию, очевидно, необходимо. Значит, первичное обращение должно быть в профком и только после выяснения его позиции — выше. Второму органу не следует рассматривать ходатайство, если мнение первого неизвестно. Такой порядок должен применяться во всех случаях, когда необходимо согласование (второе) с вышестоящим органом. Если делать наоборот, то в ряде случаев ставшее известным мнение вышестоящего органа окажет решающее влияние на позицию нижестоящего.

Если органы, действующие на предприятии и находящиеся вне его, независимы один от другого, то вполне возможен и иной порядок: одновременное обращение в оба (например, в комиссию по делам несовершеннолетних и в орган Рострудинспекции по вопросу увольнения не достигшего 18-летнего возраста подростка). В тех случаях, когда оба органа находятся на предприятии, очередность согласования также значения не имеет. Следует, конечно, учитывать, что отказ одного из органов делает беспредметным обращение во второй, поскольку согласуемые действия могут осуществляться лишь при удовлетворении ходатайства обоими органами.

Отмечая недостатки процедуры согласования, нельзя не высказать отрицательного отношения к применяемому в ряде нормативных актов тер-

мину «профсоюз» или «профсоюзная организация» вместо «профсоюзный орган». Такая замена сделана, например, в ст. 23 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. Там сказано: «В случаях нарушения законодательства о труде профсоюзы вправе по просьбе членов профсоюзов, других работников, а также по собственной инициативе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры».

Выходит, прежде чем обратиться с таким заявлением, скажем, в суд, надо собрать общее собрание или конференцию членов профсоюза. Вряд ли норма в таком варианте будет когда-либо использоваться.

К процедурным необходимо также отнести нормы, регулирующие порядок рассмотрения трудовых споров вышестоящими государственными, хозяйственными, общественными органами, а также — согласованными действиями вышестоящих государственных или хозяйственных органов и органов профессиональных союзов, и возникающие при этом правовые связи. Указанные органы разрешают споры в обычном для них порядке служебной деятельности, теми же средствами и способами, с помощью которых они решают и все другие вопросы. Специальная юридическая процедура здесь не предусмотрена.

По степени эффективности процедурная форма значительно уступает процессуальной. Однако она необходима, поскольку сравнительно проста, кажется людям более доступной и к ней прибегают охотнее.

**3. Процессуальные.** Необходимость выделения процессуальных правоотношений в отдельную группу вызвана спецификой регулируемой деятельности, ее значением в деле обеспечения реализации норм материального права, высоким уровнем регламентации поведения субъектов, особой ролью, которую призваны играть органы и должностные лица, участвующие в юридическом процессе.

В отличие от активно разрабатываемого в литературе широкого подхода к содержанию понятий: юридический процесс, процессуальные нормы, процессуальные правоотношения — в данной книге эти термины используются в их узком значении. В число трудовых процессуальных норм и отношений включаются только те, которые связаны с рассмотрением трудовых споров специальными органами (КТС, примирительная комиссия, трудовой арбитраж).

Сюда же входят нормы и правоотношения, связанные с применением юридических санкций такого рода органами. Применение санкций другими органами и лицами следует называть не процессом, а процедурой. Следовательно, правоотношения, возникающие при наложении дисциплинарных взысканий, входят в группу процедурных.

Трудовые процессуальные правоотношения представляют собой в значительной степени обособленную группу смежных с собственно трудовыми связями. Область их функционирования постепенно расширяется. В по-

следние годы это произошло в связи с принятием Закона СССР «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» и Закона РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»<sup>34</sup>. Значительный объем нормативного материала, появление новой общности регулируемых отношений (коллективные трудовые споры) подтверждают мысль о формировании подотрасли трудового права. Она может в ходе дальнейшего развития превратиться в самостоятельную отрасль, если рассмотрение трудовых споров будет передано в специальные трудовые суды<sup>35</sup>.

В качестве одного из оснований классификации трудовых правоотношений можно взять *роль и значимость* тех или иных правовых связей в их общей системе. В комплексе собственно трудовых следует, прежде всего, выделить такое правоотношение, благодаря которому появляется возможность и в значительной части случаев необходимость функционирования других связей. Его можно назвать **основным** трудовым правоотношением. Оно бывает простым и сложным. В первой разновидности содержанием является одна пара элементов: право гражданина получить работу — обязанность предприятия ее предоставить (например, при освобождении гражданина от обязанностей воинской службы в течение трех месяцев после призыва). Эта связь существует чаще всего в статической форме. Она возникает обычно до заключения трудового договора (все случаи, когда в соответствии с действующим законодательством предприятие обязано предоставлять работу тому или иному лицу).

При определенных условиях такая связь может появиться (точнее, преобразоваться из другой) и в период действия трудового договора. Так, например, женщина, находящаяся в отпуске (без сохранения заработной платы) для ухода за ребенком в период до его трехлетнего возраста, вправе в любое время вернуться на работу, которую предприятие обязано ей предоставить.

Нельзя не обратить внимания на недостаточную четкость ч. 3 ст. 167 КЗоТ и ч. 2 ст. 13 Закона «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» от 19 мая 1995 г. В кодексе сказано, что по желанию женщины или родственника, фактически осуществляющего уход за ребенком, «в период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому». А закон от 19 мая 1995 г. добавляет, что в этих случаях сохраняется и право на пособие на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет. Не совсем ясно, однако, какая имеется в виду работа, только ли на других предприятиях или на своем тоже? А если и на своем, то должна ли быть изменена трудовая функция или можно работать и по той же должности, профессии (специальности)?

Профсоюзные органы дали широкое толкование указанному правилу, разъясняя, что работать можно и на своем рабочем месте<sup>36</sup>. Формулировка закона допускает такой подход. Однако, если взглянуть на проблему шире

и принять во внимание необходимость стыковки данного правила с другими нормами, то выясняется определенное несоответствие. Начнем со слов «в период нахождения их в отпуске». При буквальном толковании закона женщина, работающая на условиях неполного рабочего времени, должна в течение всего периода такой работы считаться находящейся в отпуске. Как известно, отпуск означает освобождение от выполнения именно своих трудовых обязанностей на своем предприятии. Значит, в чистом виде закон имеет в виду работу на другом предприятии, с которым заключается отдельный трудовой договор.

С некоторой степенью условности можно считать находящейся в отпуске (по основной работе) и женщину, работающую на своем предприятии, но выполняющую иную трудовую функцию. Здесь также допустимо рассматривать ситуацию как заключение второго трудового договора.

Но если женщина работает на той же должности, по той же профессии (специальности) или на своем рабочем месте, ее никак нельзя считать находящейся в отпуске. Она возвратилась из отпуска и приступила к выполнению своих трудовых обязанностей.

Поскольку закон говорит о предоставлении возможности работать и получать в течение определенного времени пособие «в период нахождения в отпуске», то это правило вроде бы не применимо к случаям установления по просьбе женщины, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет, неполного рабочего времени (ст. 49 КЗоТ). Однако обойти закон не так уж сложно. Женщина может попросить отпуск, скажем, с 10 сентября, а возвратиться на свою же работу, но с неполным рабочим временем, 11 сентября. И право на получение пособия у нее будет, без сомнения. Больше того, вполне возможен вариант ухода в отпуск и возвращения на работу в один и тот же день. Достаточно лишь соответствующим образом сформулировать приказ (§ 1 — о предоставлении отпуска, § 2 — о разрешении возвратиться на работу с неполным рабочим днем). Если отбросить в сторону формальный момент, то фактически это означает не что иное, как переход на неполное рабочее время. Но пособие при таком варианте выплачиваться будет.

Вот и получается, что женщина, просто воспользовавшаяся правом, предусмотренным ст. 49 КЗоТ, окажется без пособия, а та, которая изберет порядок, указанный в ст. 167, будет это пособие получать. Хотя и в том, и в другом случае имел место переход на неполное рабочее время.

Представляется поэтому целесообразным прямо узаконить возможность получения пособия при переходе женщины на режим неполного рабочего времени. Для этого следует сформулировать ч. 4 ст. 167 КЗоТ примерно так: «В течение срока, установленного для отпуска по уходу за ребенком, женщина и другое лицо, указанное в части второй настоящей статьи, может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому. При этом за ними сохраняется право на получение пособия, предусмотренного частью первой настоящей статьи».

В отличие от простого, сложное основное трудовое правоотношение состоит из двух пар прав и обязанностей сторон: 1) право работника требовать предоставления работы — обязанность предприятия ее предоставлять в течение всего срока действия трудового договора; 2) право предприятия требовать выполнения работы — обязанность работника ее выполнять. С такой связью чаще всего и приходится сталкиваться.

Сложное правоотношение существует обычно в динамической форме, хотя может иметь и статическую. Если, например, предприятие заключило со студентом третьего курса договор, по которому приняло на себя обязанность выплачивать в повышенном размере стипендию в течение оставшегося периода учебы, то молодой специалист после окончания обучения не только обязан явиться на предприятие, но и имеет право требовать предоставления работы. Предприятие, в свою очередь, должно обеспечить работой по полученной специальности и вправе требовать отработки в течение обусловленного договором срока.

Формирование данной правовой связи происходит постепенно, по мере накопления юридических фактов, первым из которых является заключение договора, вторым — окончание учебы, третьим — окончание отпуска, предоставленного после обучения. Степень ее условности уменьшается с появлением каждого из этих фактов.

Основное трудовое правоотношение в статической форме может возникнуть и существовать не только до заключения трудового договора и в период его действия, но в ряде случаев также и после его прекращения (расторжения). Такая ситуация складывается, например, при направлении рабочего или служащего на учебу в техникум или институт с выплатой стипендии за счет предприятия. И хотя работник уволился с работы, получил расчет и трудовую книжку, правовая связь с предприятием будет существовать. Переформировка основного трудового правоотношения, перешедшего в статическую форму, пойдет по тем же стадиям, что и в предыдущем примере. После завершения учебы молодой специалист имеет право и обязан отработать определенный срок на своем предприятии. Последнее должно обеспечить работой по полученной специальности и вправе требовать его возвращения к месту прежней трудовой деятельности.

Случаев несоблюдения указанных обязанностей как предприятиями, так и молодыми специалистами сколько угодно. При отказе в приеме теперь есть возможность обратиться в суд, который вправе обязать предприятие заключить с его бывшим работником новый трудовой договор. Следовало бы только закрепить в законе право молодого специалиста на заработную плату за время задержки приема на работу.

А вот исполнение обязанности самим молодым специалистом не подкреплено эффективными средствами воздействия. Может быть, есть смысл ввести санкции материального характера. Установить, скажем, что лицо, не явившееся на предприятие, должно возвратить сумму стипендии, вы-

плаченную за весь период обучения. Можно предусмотреть и возможность выплаты этой суммы тем предприятием, в которое поступил работать молодой специалист.

С основным трудовым правоотношением в статической форме мы имеем дело при незаконных увольнениях рабочих и служащих. Несмотря на то, что трудовой договор с уволенным работником расторгнут, эта правовая связь продолжает существовать: на предприятии лежит обязанность предоставить работу, а у уволенного сохраняется право ее требовать. Именно наличие этой связи и дает суду возможность восстанавливать работника на прежней работе. Не будь ее, такое решение было бы невозможно, так как судебные органы не вправе устанавливать новые правоотношения между спорящими сторонами.

В случае восстановления работника статическое правоотношение становится динамическим, а если расторжение трудового договора не оспаривается, то указанная правовая связь просуществует в течение срока, предусмотренного для обжалования увольнения, либо до поступления на другую работу. Если есть уважительные причины, препятствующие подаче жалобы (заявления), то правоотношение считается существующим и в течение всего срока действия этих причин. Неправомерный отказ органа, рассматривающего трудовой спор, восстановить незаконно уволенного работника не прекращает существования рассматриваемой правовой связи.

Помимо основного, в число собственно трудовых входит большое число различных правовых отношений, которые хотя и возникают (существуют) на базе основного, в непосредственной связи с ним, однако являются относительно самостоятельными, не входящими в его состав. Эти отношения можно, с определенной степенью условности, разделить на две группы: *дополняющие и сопутствующие*. Они возникают между работниками и предприятием. В качестве одного из субъектов может выступать не предприятие, а его администрация (должностные лица), а также другие работники.

К **дополняющим**\* относятся трудовые правоотношения, которые непосредственно связаны с исполнением трудовых функций рабочих и служащих. Они необходимы для нормальной реализации основной связи работника с предприятием. Это правоотношения по организации и оплате труда, по приему, переводу и увольнению, рабочему времени и времени отдыха, охране жизни и здоровья рабочих и служащих и др.

**Сопутствующие** можно разделить на три подгруппы: а) правоотношения, возникающие в связи с нетрудовой деятельностью рабочих и служащих (предоставление различных льгот лицам, обучающимся в вечерних и заочных учебных заведениях; сохранение среднего заработка за время выполнения государственных и общественных обязанностей; получение гарантийных и компенсационных выплат при переезде в другую мест-

---

\* Речь идет именно о дополняющих, а не дополнительных правовых связях. Этим подчеркивается их значение и роль. Это не какие-то второстепенные связи, а отношения того же уровня, что и основное.

ность; предоставление дополнительных отпусков, не связанных с работой, и т.д.); б) правоотношения, возникающие при юридических фактах, которые представляют собой нарушение прав и обязанностей сторон в основной и дополняющих правовых связях (нарушение трудовой дисциплины, причинение ущерба и пр.); в) поощрительные правоотношения. Имеются в виду такие связи, которые возникают при применении лишь специальных мер поощрения, поощрительных средств в узком смысле слова. Что касается иных средств, имеющих поощрительное значение, то они входят в другие группы (премии, предусмотренные системой заработной платы; дополнительные отпуска и т.д.).

Дополняющие правовые связи почти всегда (как правило) существуют вместе с основным трудовым правоотношением, неизбежно возникают при нормальном его функционировании в динамической форме. А вот появление сопутствующих не является закономерностью. Основная и дополняющие связи могут существовать, а в ряде случаев и существуют без них в течение длительного времени или даже в период всей трудовой деятельности работника на том или ином предприятии.

Можно классифицировать трудовые правоотношения и в зависимости от *состава элементов содержания*. При таком подходе вырисовываются две группы связей: 1) правоотношения, содержание которых составляют взаимодействующие право и обязанность сторон. Это подавляющее большинство трудовых правоотношений. Их можно назвать *разнопорядковыми*; 2) правоотношения, в которых стороны обладают только взаимосвязанными правами или только обязанностями. В отличие от первых их можно именовать *однопорядковыми*. К ним относятся, например, некоторые поощрительные правоотношения: у администрации и профкома есть право поощрить работника за добросовестный труд, но у последнего нет обязанности быть поощренным. Однако он обладает правом принять поощрение или отказаться от него. Примером второй разновидности связи (обязанность — обязанность) может служить правоотношение, возникшее при увольнении работников государственного предприятия (учреждения), ликвидируемого по решению соответствующего органа. Администрация обязана уволить, работник — оставить работу\*.

Одним из классификационных оснований служит *субъектный состав* правоотношений. Подходы здесь существуют самые разнообразные. Можно, скажем, говорить о связях, одной из сторон которых является рабочий или служащий, а другой — иные субъекты (государственные и хозяйственные органы, должностные лица, общественные органы, выступающие в роли нанимателей физические лица и т.д.); о связях без участия работника (работодатель — профком, администрация — КТС профком — СТК и др.); о связях между самими рабочими (служащими), например, между токарем и контролером ОТК.

---

\* Подробнее см. в главе IV.

Говорят также о правоотношениях с простыми и сложными сторонами. Сложная, в отличие от простой, состоит из нескольких самостоятельных субъектов права (профком и администрация, например).

Особого внимания заслуживает вопрос о так называемых коллективных трудовых правоотношениях. Наиболее обстоятельно существование таких связей обосновывалось Л.Я. Гинцбургом, С.А. Ивановым, Р.З. Лившицем, Ю.П. Орловским. Однако эта позиция (наряду с признанием многими авторами) была подвергнута довольно резкой критике в нашей печати (В.С. Андреев, А.С. Пашков, О.В. Смирнов, В.И. Смолярчук и др.). Небезынтересно отметить, что ученые и той, и другой группы являются сторонниками концепции единого трудового правоотношения. Правда, подход к его содержанию у них различен. Если же исходить из существования комплекса (системы) трудовых правоотношений, то спорить будет не о чем.

Слабость позиции сторонников и противников признания коллективных связей трудовыми заключается еще и в том, что и те и другие ведут разговор лишь об отношениях, одной из сторон которых является комитет профсоюза — коллективный орган. Именно наличие этого субъекта и послужило базой для разработки теории коллективных трудовых правоотношений.

Но разве только профком является коллективным субъектом? А общее собрание трудового коллектива, совет бригады, квалификационная или аттестационная комиссия разве не коллективные субъекты? Даже если исходить из концепции единого трудового правоотношения, то и тогда можно указать на иных коллективных субъектов: временная строительная бригада; семья арендаторов в сельском хозяйстве и т.д.

Больше того, ведь и «классическое», если можно так выразиться, трудовое правоотношение работник — предприятие является коллективным, поскольку предприятие, без сомнения, коллективный субъект. Оно представляет собой не только материальную производственную базу (здания, машины, сырье, денежные средства и пр.), но и людей — трудовой коллектив.

Таким образом, существование коллективных трудовых правоотношений сомнений не вызывает. И, следовательно, можно, беря за основу субъектов рассматриваемых связей, говорить о коллективных и индивидуальных трудовых правоотношениях. К числу последних будут при этом относиться только такие связи, обе стороны в которых представлены индивидуальными субъектами: бригадир — рабочий бригады, мастер — бригадир, начальник цеха — нормировщик и т.д.

Определенное теоретическое и практическое значение имеет деление трудовых правоотношений *по признаку положения их субъектов относительно предприятия и трудового коллектива*. Одни связи будут внешними, если одна или обе стороны существуют вне предприятия или трудового коллектива, другие — внутренними, если оба субъекта входят в состав предприятия или его коллектива.

Если исходить из того, что предприятие представляет собой единство двух компонентов: имущественного комплекса, в который входят средства производства, и рабочей силы (людского состава), то можно рассматривать все правовые связи с субъектами, действующими вне сложившейся структуры предприятия (государственные, хозяйственные, общественные органы, должностные лица и представители общественных организаций, другие предприятия и учреждения и т.д.), в качестве внешних и для самого предприятия, и для его трудового коллектива.

Но далеко не все внешние по отношению к коллективу связи будут таковыми и для предприятия. Если одним из субъектов является сам коллектив, а другим — орган или лицо, действующее на предприятии (например, директор), то применительно к коллективу такая связь будет выступать в качестве внешней, а применительно к предприятию — внутренней.

Поскольку структура предприятия может быть достаточно сложной и многоступенчатой, поскольку существуют трудовые коллективы разных уровней (от бригады до акционерного общества), то понятие внешней и внутренней связи не будет постоянным. Все зависит от подхода. Одна и та же связь, взятая применительно к одному субъекту, будет внешней, а для другого — внутренней. Так, например, правоотношение генеральный директор объединения — директор структурной единицы будет для нее внешней, для объединения — внутренней; правоотношения по оплате труда между рабочими и предприятием являются внешними для бригады и внутренними для предприятия.

Особого внимания заслуживают трудовые правоотношения, возникающие внутри трудового коллектива. Их можно для краткости называть *внутриколлективными* связями. Обладая разнородным субъектным составом, они характеризуются и различным содержанием. Встречаются правоотношения, связанные:

1) с непосредственным исполнением трудовых функций (между рабочими различных профессий и специальностей в комплексной бригаде, машинистом и помощником) и организацией этого исполнения (между завучем школы и учителем, мастером и бригадиром, начальником цеха и технологом);

2) с оплатой труда (например, между директором завода и профкомом при согласовании размера доплаты за совмещение профессий, между директором и коллективом бригады, ходатайствующим о досрочном снятии дисциплинарного взыскания с члена бригады);

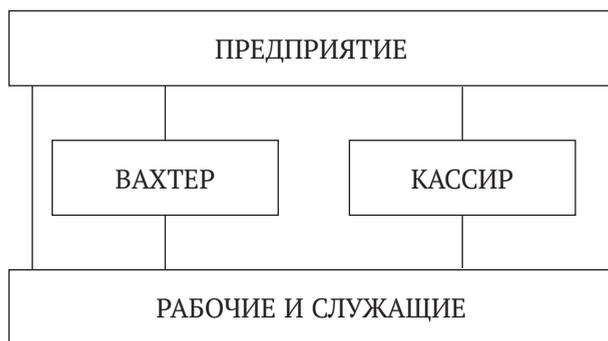
3) с охраной жизни и здоровья рабочих и служащих (например, между мастером и рабочим в связи с проведением инструктажа по технике безопасности, между главным инженером и профкомом при определении сроков носки дежурной спецодежды);

4) с поощрением за добросовестный труд (например, между профкомом и руководителем предприятия по согласованию кандидатур работников для занесения в Книгу почета);

5) с ответственностью за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей (например, между начальником депо и опоздавшим на работу машинистом электровоза при затребовании объяснений о причинах нарушения дисциплины);

6) с защитой трудовых прав рабочих и служащих (например, между бригадиром и общественным инспектором по охране труда, предъявившим требование об устранении нарушения сроков обеденного перерыва и продолжительности рабочей смены).

Рабочие и служащие могут вступать друг с другом в трудовые правоотношения как непосредственные участники процесса производства. Кроме того, на предприятии есть такие работники, которые в этом процессе непосредственно не участвуют, но с которыми вступают в правовые связи участники производственного процесса. К ним, например, относятся вахтеры, кассиры, бухгалтеры, нормировщики, контролеры ОТК, лаборанты заводской и цеховых лабораторий. Часть этой сложной системы связей можно показать на следующей схеме.



Поскольку членами трудового коллектива являются все работники предприятия, то к их числу относятся и лица, входящие в состав администрации, от директора до бригадира. Каждый руководитель производственного процесса является стороной правовых связей с каждым руководимым работником, с вышестоящими руководителями, а также с определенными работниками одного или иного должностного уровня. Поскольку при схематическом изображении этой системы происходит значительное переплетение составных элементов, лучше разделить ее на три (усеченные) схемы. В первой показаны связи линейных руководителей, во второй — функциональных, а в третьей — трудовые правоотношения с участием тех и других.

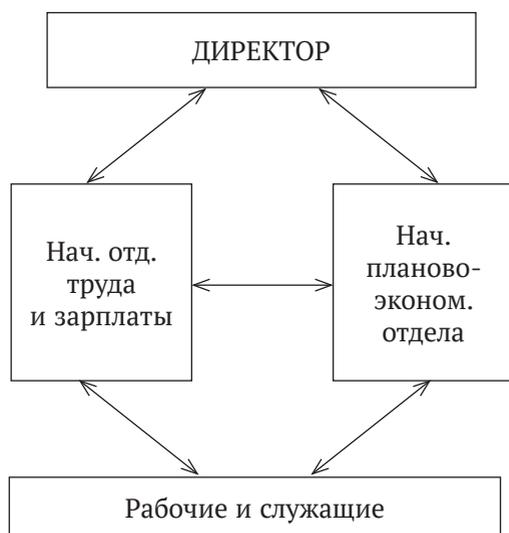
Кроме составляющих администрацию должностных лиц, субъектами трудовых правоотношений являются различного рода отделы (бюро и пр.), участвующие в организации и обеспечении производственной деятельности рабочих и служащих. Это отделы: кадров и технического обучения, производственный, труда и заработной платы, плановый или планово-экономический, технический, охраны труда и техники безопасности и др. Они

имеют свою автономную сферу деятельности, компетенцию, закрепленную в положении или ином документе, необходимый для осуществления установленных функций штат сотрудников. Сам по себе такой отдел является составной частью предприятия, а вот его работники — это часть трудового коллектива, и в качестве таковой они вступают в трудовые правоотношения с другими частями основного коллектива, а также с отдельными работниками, например, с должностными лицами, осуществляющими общее руководство и контроль за их работой (директор, заместитель директора, главный инженер и др.).

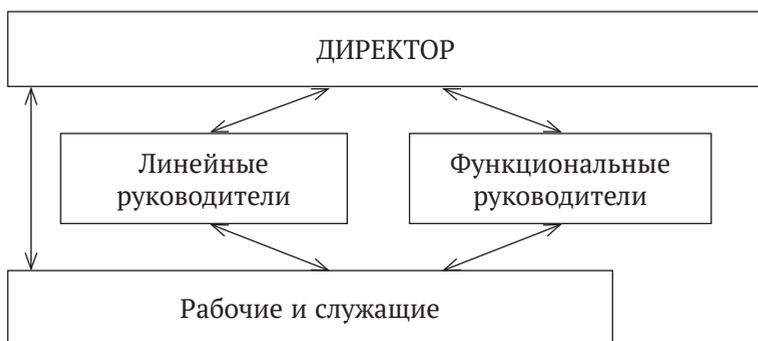
**Схема 1**



**Схема 2**



**Схема 3**



Органы общественных организаций в ряде случаев выступают в качестве субъектов рассматриваемых правовых связей. Особенно характерно в этом плане положение профсоюзных комитетов. Так, профком является

стороной трудовых правоотношений, возникающих при совместном с администрацией поощрении рабочих и служащих за успехи в труде; определении сроков и порядка предоставления перерывов для кормления ребенка; установлении времени пользования теплой спецодеждой и спецобувью и т.д.

Сторонами правоотношений являются также цеховые комитеты и некоторые комиссии профкомов и цехкомов. Например, комиссия заработной платы и нормирования труда вправе дать начальнику цеха рекомендации, касающиеся пересмотра норм выработки, а руководитель обязан эти рекомендации рассмотреть и при их обоснованности организовать реализацию предложений. Если комиссия охраны труда профкома требует от администрации устранения причин несчастного случая, то у соответствующих должностных лиц появляется обязанность провести в жизнь необходимые мероприятия.

В структуру трудового коллектива входят не только массовые общественные организации, но и ряд специализированных организаций и органов. Часть этих органов выступает и в качестве субъектов трудовых правоотношений. К их числу, в частности, относятся: 1) советы (по научной организации труда, новаторов, молодых специалистов, наставников, женские, профилактики правонарушений и др.); 2) отделы и бюро (общественные отделы кадров, конструкторские и технологические бюро и пр.).

На предприятиях создаются и действуют различного рода комиссии, в состав которых входят, наряду с представителями администрации, и представители общественных организаций. Эти комиссии (например, аттестационные, квалификационные, по установлению стажа, конкурсные) выступают и в качестве субъектов рассматриваемых здесь правовых связей. Сторонами трудовых правоотношений становятся и некоторые комиссии, создаваемые для выполнения каких-либо целей разового характера (например, для расследования причин несчастного случая).

Субъектами правовых связей могут быть, помимо самих общественных органов, их отдельные представители. Активными участниками правовых связей являются профсоюзные активисты (председатели профкомов, цехкомов и их комиссий, профорги, профгруппорги, общественные инспекторы по охране труда и др.).

Особую роль в деле организации реального осуществления трудовыми коллективами своих полномочий призваны сыграть собственные органы коллектива, представляющие его как таковой. К ним, в первую очередь, относятся общие собрания, конференции, советы.

Значительная часть связей, возникающих внутри трудового коллектива, регулируются локальными правовыми нормами. Поэтому совершенствование самой системы локального регулирования имеет важное значение и для повышения уровня организации внутриколлективных трудовых отношений.

В целях усиления роли трудовых коллективов в этом деле представляется целесообразным предусмотреть, что проекты основных нормативных актов локального значения, разработанные администрацией предприятия по согласованию с профкомом, подлежат утверждению общим собранием (конференцией) трудового коллектива, которое одновременно разрешает и возникающие при согласовании разногласия.

Есть также смысл предусмотреть обязанность администрации и профкома предварительно доводить до сведения членов коллектива первоначальный вариант проекта и организовать сбор предложений и замечаний рабочих и служащих.

Для установления единообразия процедуры разработки и принятия локальных правовых актов, определения границ локального нормотворчества следовало бы издать соответствующее постановление Министерства труда.

Трудовые правоотношения классифицируются и в зависимости от *срока*, на который рассчитано действие прав и обязанностей сторон. Здесь можно говорить о трех группах связей:

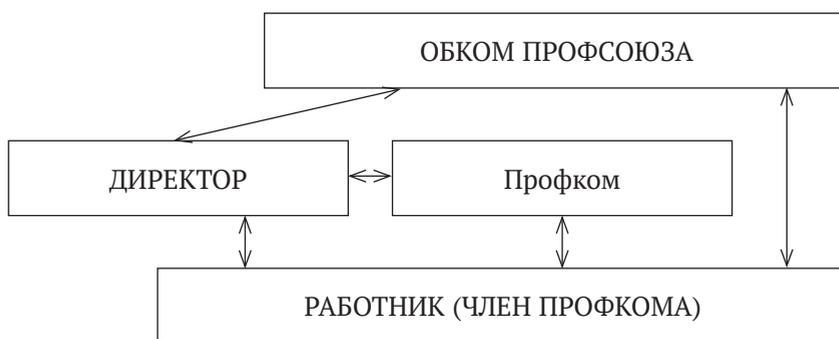
1) с неограниченным сроком. Это могут быть как правоотношения общего характера (например, право директора завода требовать и обязанность начальника цеха организовать ритмичную работу цеха), так и конкретизированные (например, право мастера требовать и обязанность рабочего пользоваться при работе в конкретных условиях защитными средствами);

2) с ограниченным сроком (например, по предоставлению перерывов для кормления грудного ребенка; по расследованию причин несчастного случая комиссией, созданной на предприятии);

3) с разовой реализацией прав и обязанностей (например, правоотношения, возникающие в связи с согласованием вопроса о привлечении к дисциплинарной ответственности работника, являющегося членом профкома).

К трудовым правоотношениям применимы и другие основания классификации, используемые в научной литературе. Можно, в частности, говорить о наличии *вертикальных* и *горизонтальных* связей. Определяющим моментом является взаимное положение субъектов, которое для удобства изложения назовем линией. Такие линии могут приниматься в расчет исходя из различных признаков: подчиненности (например, бригадир — мастер — начальник цеха — директор); структуры предприятия (например, участок — цех — филиал — АО); формы организации труда (например, рабочий — звено — бригада — подрядный коллектив отделения совхоза) и др. Связи между субъектами одной линии являются вертикальными, а между одноуровневыми субъектами разных линий — горизонтальными.

Однако в жизни встречаются и правовые связи между субъектами разных линий, находящихся на неодинаковом уровне. Их для отличия от двух указанных разновидностей можно назвать *диагональными*. В качестве примера — схематическое изображение связей, возникающих при согласовании вопроса об увольнении работника, являющегося членом профкома.



Классификация трудовых правоотношений по различным основаниям позволяет более глубоко и всесторонне изучать возникающие между субъектами трудового права связи, дает возможность повышения эффективности их правового регулирования, совершенствования правоприменительной практики.

### § 3. СИСТЕМЫ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

Поскольку труд — основа жизни и развития общества, а оно представляет собой сложную систему взаимозависимых элементов, значит, и сама трудовая деятельность людей, а, следовательно, и совокупность возникающих при этом общественных отношений может рассматриваться в качестве определенной системы. Таким образом, есть основание говорить и о существовании системы правовых отношений, связанных с трудовой деятельностью членов общества.

Специфика отдельных её видов, особенности организации труда тех или иных категорий граждан оказывают влияние на характер правового

регулирования. В связи с этим можно признать существование нескольких относительно самостоятельных систем трудовых правоотношений, исходя из отраслевой принадлежности регулирующих норм права. Одной из них является система связей, которые находятся под воздействием трудового законодательства.

Несмотря на то, что эти связи неоднородны и составляют две самостоятельных группы (собственно трудовые и смежные), есть все основания считать их входящими в одну отраслевую систему трудовых правоотношений. Их единство определяется целевым назначением прав и обязанностей, составляющих содержание смежных связей, и взаимной зависимостью первой и второй групп. Смежные обеспечивают нормальное функционирование собственно трудовых. Входящие в их содержание права и обязанности выполняют роль средств реализации содержания собственно трудовых правоотношений (например, повышение квалификации, обучение новым профессиям (специальностям) на предприятии) либо средств, обеспечивающих реализацию (например, надзор и контроль за соблюдением правил по охране жизни и здоровья) или восстановление нарушенных прав (рассмотрение трудовых споров). Собственно трудовые не могут нормально функционировать без смежных, а само существование последних теряет смысл, если не будут существовать первые.

Система собственно трудовых складывается из трех подсистем правоотношений: 1) возникающих в процессе трудовой деятельности и в непосредственной связи с ней; 2) возникающих при организации трудовой деятельности; 3) обеспечивающих трудовую деятельность.

К первой подсистеме относятся: основное (право получать работу — обязанность ее предоставлять), ряд дополняющих (например, по оплате труда, по предоставлению перерывов в рабочем времени, установлению сокращенного или неполного рабочего времени) и сопутствующих (по дисциплинарной и материальной ответственности, некоторые поощрительные и др.).

Во вторую — входят правоотношения, возникающие при приеме, переводе, увольнении рабочих и служащих, при изменении существенных условий труда, связанные с распределением работ в трудовом коллективе, с нормированием труда и контролем за его качеством, с изменением режима работы и сменности, утверждением графика отпусков, введением суммированного учета рабочего времени и т.д.

Третья подсистема включает в себя правоотношения по охране жизни и здоровья рабочих и служащих (обеспечение спецодеждой, спецобувью, предохранительными приспособлениями, установление защитных устройств, проведение инструктажа и др.); по обеспечению инструментами, приборами, энергией и иными компонентами, необходимыми для нормальной работы; по своевременному ремонту машин, станков, приспособлений и ряд других.

Разумеется, указанные подсистемы не являются какими-то изолированными друг от друга образованиями. Они динамичны, изменчивы, взаи-

мопроницаемы. Отдельные связи могут переливаться из одной подсистемы в другую (например, правоотношение по переводу беременной женщины на легкую работу войдет в состав не второй, а третьей подсистемы) либо входить одновременно в обе или во все три (например, правоотношение по доплате до среднего заработка работнику, переведенному временно на другую работу в связи с травмой, полученной по вине предприятия).

При таком подходе к системе ее элементами будут отдельные трудовые правоотношения различных видов и категорий. Часть из них может быть объединена в группы, которые в этом случае следует рассматривать в качестве сложных элементов системы (например, правоотношения по оплате труда, по заключению трудового договора и т.д.).

Если принять во внимание, что правоотношения представляют собой связи между определенными субъектами, т.е. смысл и в ином взгляде на систему. Ее можно представить как совокупность взаимодействующих комплексов правовых связей каждого субъекта. Точнее было бы говорить о каждой паре субъектов, но для упрощения можно ограничиться и одним, исходя либо из его прав, либо из его обязанностей.

Каждый из комплексов также представляет собой систему правовых связей. Эти комплексы различны по объему и содержанию, однако обладают основными чертами, характеризующими систему в целом (опосредование трудовой деятельности в сфере общественной организации труда, общая направленность целевых установок правового регулирования, двухсубъектный состав, основные средства реализации прав и обязанностей и т.д.)<sup>37</sup>.

При таком подходе элементами системы будут комплексы трудовых правоотношений каждого субъекта (элементарные системы). Для наглядности их можно показать на следующей условной схеме.

#### ЭЛЕМЕНТЫ СИСТЕМЫ СОБСТВЕННО ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ (СУБЪЕКТНЫЙ ПОДХОД)



Любой из этих комплексов может включать в себя связи, входящие в одну или несколько указанных выше подсистем. Поскольку каждый субъект находится в правовых связях со многими органами и лицами, то складывается довольно сложное переплетение трудовых правоотношений, проходящих статическую и динамическую форму развития, возникающих при наличии определенных условий, изменяющихся и прекращающих свое существование по различным основаниям.

В последние годы широкое распространение в законодательстве и в юридической литературе получили термины «социально-трудовые отношения», «социально-трудовые правоотношения». Эти словосочетания используются не только во множественном, но и в единственном числе. Одни источники применяют такое понятие как синоним термина «общественно-трудовые», другие вкладывают в него какой-то иной смысл, третьи вообще не придают значения его содержанию, а используют как привычное, всеми признанное словосочетание. Лишь некоторые авторы приходят к мысли об особой системе связей, охватываемых этим понятием. Так, например, С.Ю. Головина соглашается с высказанным в литературе мнением о том, что в содержание данного понятия включаются все общественные отношения, составляющие предмет трудового права<sup>38</sup>. По мнению М.В. Лушниковой, здесь объединяются два вида связей: социальные (по социальному обеспечению) и трудовые отношения<sup>39</sup>.

Относительно первого подхода следует заметить, что необходимость использования понятия «общественно-трудовое отношение» была обоснована Н.Г. Александровым еще в середине 40-х годов. Однако его позиция подвергалась критике. Одним из ее разумных доводов было указание на то, что трудовые отношения всегда имеют общественный характер, иными быть не могут, следовательно, слово «общественное» тут излишне. С этим согласились, и в законодательстве, и в литературных источниках несколько десятков лет термин «трудовое отношение (отношения)» использовался обычно без добавления слова «общественный (общественные)».

Появление второго (неопределенный) и третьего (безразличный) подходов вполне закономерно, если учесть какое-то малообъяснимое тяготение к слову «социальный» не только в речах политиков, в средствах массовой информации, но и в литературе (политической, экономической, юридической), а равно и в законодательных актах. Причем смысл в него вкладывается самый разный, а порой его вообще отыскать невозможно. Вот некоторые из встречающихся словосочетаний: социальная обстановка в стране, социальная ситуация в городе, социальная инфраструктура, социальное управление, социальная ценность личности, пик социальной напряженности, социальное разложение, социальная деятельность, социальная справедливость, социальное равенство, социальный аудит, социальная реабилитация, социальные гарантии, социальная профилактика, социальное приспособление, социальный найм, социальная оговорка и даже — социальный пол.

Несколько примеров расшифровки содержания. Закон «О Правительстве Российской Федерации» от 17 декабря 1997 г. в ст. 16, озаглавленной «Полномочия Правительства Российской Федерации в социальной сфере», относит к ней:

обеспечение проведения единой государственной социальной политики, реализации конституционных прав граждан в области социального обеспечения;

принятие мер по реализации трудовых прав граждан; разработку и реализацию программы сокращения и ликвидации безработицы;

обеспечение проведения единой государственной миграционной политики;

принятие мер по реализации прав граждан на охрану здоровья, по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия;

содействие решению проблем семьи, материнства, отцовства и детства, принятие мер по реализации молодежной политики;

взаимодействие с общественными объединениями и религиозными организациями;

разработку и осуществление мер по развитию физической культуры, спорта, туризма, а также санаторно-курортной сферы.

Как видим, достаточно широко понимание социальной сферы. Но если за исходный фактор берется человек, то тогда сюда следовало бы включить и область науки, культуры, образования; меры по реализации прав граждан на благоприятную окружающую среду, обеспечение экологического благополучия и многое другое. Однако Закон говорит об этом в других статьях, относящихся к иным сферам.

В конце 1997 г. Правительство РФ утвердило Положение о Межведомственной комиссии по социальной профилактике правонарушений. Как сказано в п. 1, Комиссия «создана для координации деятельности федеральных органов исполнительной власти, негосударственных организаций и общественных объединений по реализации социальных, правовых и иных практических мер, направленных на профилактику правонарушений, устранение причин и условий, способствующих их совершению». Если исходить из указанных здесь задач Комиссии, то нетрудно заметить, что слово «социальной» в ее наименовании лишнее. Оно не несет никакой дополнительной смысловой нагрузки. Можно убрать его как из названия, так и из текста, смысл не изменится.

А вот пример употребления Верховным Судом РФ термина «социальные гарантии». В обзоре «Некоторые вопросы судебной практики по гражданским делам» фраза, определяющая суть дела, сформулирована так: «Закрепленные в индивидуальном трудовом договоре дополнительные социальные гарантии для работника обязательны для выполнения их работодателем и не могут быть им изменены в одностороннем порядке»<sup>41</sup>. А речь идет об отказе выплатить включенную в состав заработной платы работника долю

от чистой прибыли организации. Но при чем тут термин «социальные». Его можно убрать, заменить другим, например, «материальные» — содержание останется прежним. Да и само слово «гарантии» использовано неправильно. Заработная плата — это не гарантия.

В теоретических работах<sup>42</sup> понятие «социальный» рассматривается и в широком, всеобъемлющем, и в узком, специальном смысле. Но даже и в последнем значении его содержание достаточно широко и связывается с положением, деятельностью, взаимоотношением людей, классов и т.д.

При таком подходе вся система правового регулирования попадает в разряд социальных явлений, и уж, конечно, — трудовые отношения и правоотношения, как в широком смысле — любой труд, так и в узком — наемный, регулируемый нормами трудового законодательства. Значит, термин «социальный» в словосочетании типа: «социальные трудовые отношения», «социальные трудовые споры», «социальное партнерство», «социальные льготы в трудовом договоре» — не нужен. Но и его употребление здесь большого вреда не приносит, хотя иногда и приводит к путанице.

Иное дело общее единое понятие: социально-трудовое отношение (правоотношение). Раз оно едино, то оторвать первое слово уже нельзя, ибо тогда перед нами будет не первоначальное, а какое-то другое явление. А поскольку в законодательстве, в литературе, в документах судебных и иных органов значительно чаще этот термин используется без слова «социальное», то неизбежен вывод о существовании двух видов отношений: социально-трудовых и просто трудовых. Тут уже разобраться что к чему будет невозможно.

Общепризнанным является положение о том, что трудовое правоотношение возникает из трудового договора, играющего роль юридического факта. Значит, придется и договор переименовать и назвать социально-трудовым, иначе как объяснить, что из несоциального договора появляется социальное правоотношение.

При таком подходе законодателю придется многие отношения и правоотношения других отраслей права, особенно гражданского, тоже называть с добавлением слова «социально»: социально-гражданские, социально-жилищные, социально-семейные и т.д., да и соответствующие договоры — тоже. Несуразность ситуации — очевидна.

Вывод прост: менять устоявшуюся юридическую терминологию, особенно в законодательстве, без неизбежной необходимости, а в данном случае ее нет вовсе, не следует. Отказ от нового понятия «социально-трудовое отношение» будет только полезен.

## **ГЛАВА III. СУБЪЕКТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ**

Многообразие трудовых правоотношений в значительной степени связано с множественностью субъектов трудового права, выступающих в качестве их сторон и осуществляющих самые различные виды деятельности, совершающих отдельные действия, в связи с которыми возникают и функционируют трудовые правоотношения. Если подходить к проблеме субъектов с позиции единого трудового правоотношения и последовательно ее придерживаться, то сторонами данной связи будут лишь работник и предприятие (администрация как его представитель) или работодатель — физическое лицо. Если же признавать существование системы трудовых правоотношений, то круг субъектов значительно расширяется. Поэтому в данной работе в качестве сторон трудовых правоотношений признаются любые субъекты трудового права, т.е. все те, кто наделяется правами и обязанностями, предусмотренными трудовым законодательством. Однако состав этих субъектов неодинаков в тех или иных группах связей. Скажем, далеко не все участники смежных правоотношений могут быть субъектами собственно трудовых, отличаются по составу материальные и нематериальные связи и т.д.

Но и в собственно трудовых сторонами выступают не только работник, предприятие и администрация, но также коллективы рабочих и служащих, структурные части предприятий, органы самоуправления трудовых коллективов, общественные органы и ряд других субъектов. В частности, в качестве сторон трудовых правоотношений следует рассматривать теперь собственника имущества предприятия и предпринимателя, вступающих в правовые связи между собой, с предприятием, с трудовым коллективом, а также с отдельными его членами.

### **§ 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАВОСУБЪЕКТНОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ**

Наиболее важным свойством, характеризующим субъектов правоотношений, является правоспособность и юридическая дееспособность\*. Иногда в качестве самостоятельного компонента выделяют еще и деликтоспособ-

---

\* В дальнейшем изложении слово «юридическая» для краткости будет опускаться.

ность, но при общем широком подходе к характеристике субъектов права деликтоспособность охватывается двумя первыми категориями.

*Правоспособность* представляет собой юридическое (общественно-юридическое) свойство (качество) субъекта, выражающее возможность (способность) иметь субъективные права и нести юридические обязанности\*.

Правоспособностью обладает любой субъект права (физические и юридические лица, государственные и общественные органы, не являющиеся юридическими лицами, структурные подразделения предприятий, трудовые коллективы и т.д.), т.е. любой гражданин, любое образование, которые могут наделяться и наделяются теми или иными юридическими правами и обязанностями. В этом плане можно говорить об общей правоспособности субъекта права.

Но поскольку права и обязанности закрепляются в нормах различных отраслей права и возникает необходимость в характеристике субъекта с точки зрения какой-то отдельной отрасли, то юридическая наука стала использовать понятие отраслевой правоспособности\*\*, которая представляет собой составную часть общей. К числу отраслевых относится и трудовая, представляющая собой возможность (способность) субъекта иметь любые права и обязанности, предусмотренные трудовым законодательством.

В теории трудового права широко распространен более узкий взгляд на это качество субъектов, особенно если речь идет о предприятии, когда таким видом отраслевой правоспособности считается способность лишь вступать в трудовые правоотношения, т.е. все сводится к возможности заключения трудового договора (Н.Г. Александров, Е.И. Астрахан, Л.И. Липень, А.Е. Пашерстник, Н.П. Черноморченко и др.). Так, например, М.П. Карпушин пишет: «Если конкретизировать понятие трудовой правоспособности с указанием на ее объем, то оно будет означать закрепленную и обеспеченную государством возможность получения гарантированной работы в соответствии со способностями трудящегося»<sup>1</sup>. Такой подход не может быть полностью оправдан даже с позиции единого трудового правоотношения. Тем более он непригоден для характеристики субъектов системы данного вида связей.

К числу идей, не отражающих действительное положение вещей, относится и часто высказываемая в литературе мысль о том, что правоспособность является качеством неизменяемым, не зависящим от каких-либо обстоятельств (Б.К. Бегичев, В.А. Кучинский, Н.И. Матузов и др.). Однако достаточно вспомнить, что допускается ее ограничение (по закону, по суду), и станет ясна неубедительность подобного подхода.

---

\* Я не анализирую высказанные в литературе различные взгляды на понятие правоспособности и субъективного права и их соотношение. Эти вопросы подробно исследовались в работах Н.Г. Александрова, С.С. Алексеева, В.С. Андреева, Б.К. Бегичева, С.Н. Братуся, А.В. Венедиктова, Д.М. Генкина, О.С. Иоффе, С.Ф. Кечекьяна, Н.И. Матузова, А.В. Мицкевича, Е.А. Флейшиц, Ц.А. Ямпольской и др.

\*\* Существует, правда, и отрицательное отношение к этому понятию. См., например: Ханай Г. Социалистическое право и личность. М.: Прогресс, 1971. С. 279.

Но дело не только в этом. Правоспособность не может оставаться неизменной, если изменяется правовое положение субъекта. Одно дело — правоспособность ребенка и совсем другое — взрослого человека; бригады, работавшей при обычных условиях и перешедшей на аренду; предприятия до и после преобразования в кооператив. Это не застывшее, неподвижное, а развивающееся, изменяющееся юридическое качество субъектов права\*.

Изменения могут касаться всех или многих субъектов в связи с коренными политическими и экономическими сдвигами в жизни общества, получающими отражение в законах (революция, война, национализация средств производства, централизация и децентрализация руководства промышленностью и сельским хозяйством и т.д.). Скажем, переход в правовом регулировании от принципа «что не дозволено, — запрещено» к принципу «что не запрещено, — дозволено» существенным образом отражается на объеме правоспособности.

Изменяется он и у отдельных видов субъектов. Примером могут служить, скажем, кооперативы, которым было запрещено заниматься определенными видами деятельности в 1988 и 1989 годах.

Не является постоянным объем правоспособности того или иного конкретного субъекта. В разные периоды одни возможности появляются, другие исчезают в связи с различного рода событиями, актами и т.д. Так, по достижении 14 лет у подростка появляется возможность получить работу в свободное от учебы время, в 15 лет — возможность работать в качестве постоянного работника на не запрещенных видах работ, в 18 — также и на этих работах, после окончания, скажем, медицинского института — возможность работать врачом и т.д.

Но, раз объем правоспособности непостоянен, то нет оснований и для утверждения о том, что она одинакова у того или иного вида субъектов. А подобные утверждения встречаются в нашей литературе<sup>2</sup>. Если, например, взять для сравнения объем правоспособности мужчин и женщин, то разницу не так уж трудно отыскать. На женщин не возлагается обязанность несения военной службы. В составе правоспособности мужчины нет возможности обладать правом на получение, скажем, родового отпуска, а у женщины она есть. С другой стороны, в составе правоспособности женщины нет возможности на получение запрещенного для женщин вида работ, а у мужчины есть.

Принимая во внимание динамизм рассматриваемого юридического свойства субъекта права, нет смысла, как это нередко делается, говорить о полной или неполной правоспособности человека. Обладать способностью иметь все существующие права и обязанности он не будет никогда.

---

\* На динамический характер правоспособности ученые-юристы обращали внимание давно. См., например: *Агарков М.М.* Обязательства по советскому гражданскому праву. М.: Госюриздат, 1940. С. 72.

Правоспособность можно рассматривать в нескольких смыслах в зависимости от степени ее абстрактности. В этом ряду наиболее абстрактной является правоспособность как общее понятие. Абстракция приобретает некоторую конкретность, когда речь идет об общем понятии правоспособности субъекта (любого). Правоспособность становится конкретной, но сохраняет известную степень абстрактности, если она характеризует определенного субъекта безотносительно к какому-либо периоду его существования. И, наконец, мы имеем дело с конкретной правоспособностью, когда выясняем правовые возможности определенного субъекта в определенный момент его жизни и деятельности.

Объем конкретной правоспособности находится в прямой зависимости от объема прав и обязанностей, которые может иметь субъект: чем их больше, тем шире правоспособность, чем меньше, тем правоспособность уже. Но если увеличение или уменьшение числа прав и обязанностей сказывается на объеме правоспособности, значит каждому праву (обязанности) соответствует определенная часть правоспособности, являющаяся ее элементом.

Правоспособность — понятие сложное. Она представляет собой объединение множества возможностей (способностей) приобретения различных прав и принятия обязанностей. Эти возможности играют роль единичного, а правоспособность в целом — роль общего. Отдельные возможности могут быть, кроме того, объединены в промежуточные образования, являющиеся составными частями общей правоспособности и выполняющие роль особенного. Каждая группа включает в себя возможности (способности) обладания правами (обязанностями), относящимися к той или иной отрасли права, и рассматривается в качестве правоспособности отраслевой. Следует заметить, что трудовую правоспособность граждан можно воспринимать и как межотраслевую, если исходить из возможности применения труда в различных формах, регулируемых разными отраслями права (гражданским, колхозным, трудовым). Некоторые авторы (Г.А. Фоменко и др.) говорят о комплексной правосубъектности в сфере общественно-трудовых отношений.

К содержанию правоспособности в теории права подходят по-разному. Одни ученые включают в него, помимо возможности правообладания, также субъективные права и обязанности, которые способен иметь субъект права, другие ограничиваются лишь общими (основными, конституционными), т.е. такими, которые сами служат предпосылкой правообладания. Более правильной является все-таки третья позиция, сторонники которой относят к содержанию правоспособности не сами права, а лишь способность к обладанию ими. А что касается прав и обязанностей, то они наряду с правоспособностью входят в содержание более емкого понятия — правового статуса.

Зачастую в качестве одного из примеров общих прав, входящих в состав правоспособности, приводят право на труд. Однако это право представляет собой сложное образование, в содержание которого входят несколько состав-

ных частей (сторон), выступающее как в качестве субъективного права, так и элемента правоспособности<sup>3</sup>. При этом в состав правоспособности входит не право на труд в целом, а лишь та его часть (сторона), которая представляет собой возможность получения работы.

Право на труд является одним из основных прав человека, поскольку именно труд и его результаты лежат в основе материального обеспечения жизни подавляющего большинства членов общества и самого государства. Это право получило закрепление в конституциях многих стран, но для значительной их части оно остается лишь декларацией, из-за невозможности обеспечить каждому его действительную реализацию.

Как же обстоит дело у нас? Какое содержание вкладывает в это понятие Конституция Российской Федерации? Для ответа на эти вопросы следует сравнить соответствующие формулировки Конституции СССР 1977 г. (ст. 40) и Конституции России 1993 г. (ст. 37).

Первая: «Граждане СССР имеют право на труд, — то есть на получение гарантированной работы... включая право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием и с учетом общественных потребностей...»

Вторая: «Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены... а также право на защиту от безработицы».

Даже при беглом чтении нетрудно заметить существенное различие между формулировками: ст. 40 Конституции СССР говорит о получении гарантированной работы, т.е. государство принимает на себя обязанность обеспечить работой каждого гражданина; ст. 37 Конституции РФ о такой гарантированности не упоминает, следовательно, обязанность обеспечить работой каждого на государство не возлагается.

Это, однако, не означает, что вторая формула хуже первой. Дело ведь не в словах, а в той сущности, которая за ними стоит. И та, и другая конституции отражают здесь экономические возможности общества и государства. В СССР, где господствующей была государственная собственность на средства производства, государство держало в своих руках все необходимые рычаги для обеспечения всеобщей занятости и исключения появления более или менее массовой безработицы. Конечно, в Советском Союзе были места с избыточной рабочей силой, но в целом по стране возможность обеспечить работой каждого существовала.

В России, вступившей на путь создания рыночной экономики, обстановка иная: появились и получили развитие негосударственные формы собственности, распалась централизованная система управления народным хозяйством, возможности государственного воздействия по обеспечению занятости резко сократились. Возникла широкомасштабная (явная и скрытая) безработица. В таких условиях государство не может гарантировать получение работы каждому члену общества. Формулировка ст. 37 как раз и соответствует тем условиям, которые складываются в нашей стране.

Нельзя не обратить внимания и на то, как изложена эта статья. Помимо отсутствия упоминания о гарантированности, она переносит акцент с обеспечения работой на условия труда, т.е. речь идет не о праве на труд вообще, а лишь о праве на труд в благоприятных условиях. Но это уже иная категория, и формулировать конституционную норму следовало иначе. Строго говоря, формулировка п. 3 ст. 37 Конституции РФ не закрепляет права на труд как такового, хотя и использует эти три слова в тексте.

Правда, в ней еще есть упоминание о праве на защиту от безработицы. Не восполняет ли оно указанные недостатки? В очень небольшой степени. Право на защиту от безработицы не может заменить право на обеспечение работой. Это понятия, лежащие в разных плоскостях. Защита предполагает использование лишь организационных и юридических средств, в то время как обеспечение включает в себя и имеющие наиболее существенное значение условия экономические. Кроме того, раз закон говорит о защите от чего-то, значит, это что-то, в данном случае безработица, существует. А ее наличие делает невозможным закрепление в законе всеобъемлющего права на труд.

Сказанное выше не означает, разумеется, что у нас нет права на труд. И текст Конституции, и действующее законодательство позволяют считать, что оно существует, хотя и в неполном объеме. Рассматриваемое понятие состоит из нескольких элементов, и часть их закреплена в наших законах. Право на труд: 1) является элементом правоспособности граждан (возможность получения работы), с одной стороны, и субъективным правом (право на обращение в государственные органы за получением работы или за содействием в ее получении, право трудиться после поступления на работу) — с другой; 2) существует как вне правоотношения (до обращения за получением работы), так и в конкретных правовых связях (по трудоустройству, собственно трудовых); 3) является правом, равным для всех (в смысле общего равноправия граждан) и в то же время неравным (конкретно для каждого: разница в профессиональной подготовке, способностях, в праве на трудоустройство и т.д.); 4) имеет широкий смысл, т.е. охватывает любую трудовую деятельность (писателя, художника, композитора; работу по договору индивидуального подряда, трудового поручения и т.д.), и узкий — работу в качестве наемного работника; 5) регулируется различными областями законодательства: трудовым (узкий смысл), гражданским, кооперативным, государственным, административным и др. (широкий смысл).

Нетрудно заметить, что упомянутые выше конституции, а также Конституция СССР 1936 г. (ст. 118) закрепляли право на труд в узком значении. Именно так это понятие фигурировало и в других законодательных актах, а также использовалось и трактовалось обычно в научной и популярной литературе. Однако, как в прежние годы, так и (особенно) в настоящее время необходимо говорить не только о праве на наемный труд, но и о праве на

труд вообще. Разумеется, первое значение в наибольшей степени затрагивает интересы людей, но и второе сказывается на правовом положении членов нашего общества.

Любая допускаемая законодательством и оплачиваемая деятельность охватывается понятием права на труд в широком его значении. К ней можно, например, отнести: государственную службу, в том числе военную (за исключением службы по призыву рядового состава); работу в муниципальных органах и органах общественной самодеятельности, в различного рода общественных образованиях (партиях, движениях и т.д.); освобожденную депутатскую деятельность в представительных (законодательных) органах; лекционную и консультационную работу, репетиторство.

Сюда же следует включить и некоторые виды деятельности, осуществляемой без прямой ее оплаты: получившее в последнее время широкое распространение предпринимательство, в том числе фермерство; охотничий и рыбный промысел; разведку и добычу полезных ископаемых и др.

Однако не всякая деятельность, в связи с которой человек получает те или иные выплаты, может считаться реализацией права на труд, даже и в широком смысле этого понятия. Такова, например, учеба в профессиональных учебных заведениях, ученики и студенты которых получают стипендию. Последняя выплачивается не за то, что они учатся, а потому, что заняты учебой. Это не оплата деятельности, а оказание помощи, определенная часть материального обеспечения условий для учебы, которую берет на себя общество.

Следует иметь в виду, что право на труд в качестве наемного работника охватывается правом на любой вид трудовой деятельности. Являясь составной частью юридического статуса гражданина, право на труд не прекращает своего существования при реализации в конкретных правоотношениях. Поступивший на работу в качестве рабочего промышленного предприятия может заниматься и частным предпринимательством, и работать на условиях договора подряда; профессионал-писатель вправе заключить трудовой договор о работе в качестве, например, переводчика или попытать счастья на крестьянском подворье. Допускается, как известно, и работа по двум трудовым договорам (совместительство).

При вступлении в трудовые правоотношения с конкретным предприятием право на труд продолжает существовать и в качестве субъективного как притязание на получение определенного вида работы в течение всего периода действия трудового договора.

Если говорить о рассматриваемом понятии в узком смысле, то следует обратить внимание на обязанность государства по созданию условий для реализации права, средств его защиты, способов восстановления при нарушении. Речь идет о юридических гарантиях права на труд. Система таких гарантий создавалась и совершенствовалась в течение многих лет и действует в настоящее время, хотя и не всегда с достаточной эффективностью.

В нее входят следующие основные средства, способы и условия: 1) деятельность государственных органов по оказанию помощи в трудоустройстве, организации профессионального обучения; 2) квотирование рабочих мест для определенных категорий граждан (несовершеннолетние, инвалиды и др.); 3) запреты отказов в приеме на работу по указанным в законе мотивам (в зависимости от пола, расы, национальности, языка, социального происхождения, имущественного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям и др.); 4) запрет перевода на другую работу без согласия самого работника (за исключением случаев, прямо предусмотренных законом); 5) запрет увольнения работника по основаниям, не предусмотренным законом, а также без предварительного согласия профсоюзного органа при некоторых основаниях расторжения договора по инициативе работодателя (сокращение численности или штата, несоответствие занимаемой должности или выполняемой работе, неявка на работу вследствие длительной нетрудоспособности); 6) государственный и общественный контроль за соблюдением трудового законодательства; 7) юридическая ответственность работодателя и его представителей за нарушение трудовых прав наемных работников, в частности, при приеме, переводе и увольнении (дисциплинарная, административная, материальная, уголовная); 8) право обжалования незаконных отказов в приеме на работу, незаконных переводов и увольнений; 9) деятельность государственных и общественных органов по восстановлению нарушенных прав наемных работников (КТС, суд, органы Рострудинспекции и др.).

Система юридических гарантий еще далека от совершенства, а эффективность их действия пока не слишком велика. Явно негативные последствия в этой области обнаружились после резкого сужения круга прав профсоюзных органов по защите интересов наемных работников.

При подготовке проекта новой Конституции или изменений в действующую следовало бы уточнить понятие права на труд с учетом сложившейся к тому времени экономической и политической сторон жизни общества и перспектив их дальнейшего развития. Понадобятся и теоретические разработки этой проблемы. Задача теории — выработать и обосновать такие формулировки, в которых сохранялась бы сущность права на труд, обеспечивалась гарантированность его реализации. К сожалению, уже приходится встречаться с подходами, приводящими (хотел ли того автор или нет) к противоположным результатам. Так, например, по мнению С.А. Димитровой<sup>4</sup>, право на труд является элементом права на свободу занятости. Значит, если в государстве обеспечивается право на свободу занятости, следовательно, обеспечивается и право на труд. Оно исчезает в этом весьма неопределенном понятии, становится затруднительным делом находить средства для обеспечения реализации самого права на труд. Понятие «занятость» — широкое по содержанию, а значит, недостаточно определенное. Еще более размытым является понятие «свобода занятости» и, следовательно, понятие

«право на свободу занятости». Ведь к занятости можно относить и ведение домашнего хозяйства, уход за своими детьми и их воспитание, самообразование, участие в художественной самодеятельности и т.д. Право на свободу этими видами занятости, конечно, обеспечено. Отсюда рукой подать до вывода о том, что почти все трудоспособное население у нас занято.

Но вернемся к проблеме правоспособности. Являясь составной частью общей, трудовая правоспособность, в свою очередь, имеет сложную структуру. Все объединяемые ею возможности (способности) могут быть разделены на несколько групп. Здесь, прежде всего, следует указать на возможность получения работы. Эту часть трудовой правоспособности можно условно назвать «базовой». К ней примыкают несколько комплексов возможностей обладания правами и обязанностями, связанными с различными видами правоотношений: собственно трудовыми, по рассмотрению трудовых споров, по участию в управлении предприятием и т.д. Условно каждый из этих комплексов можно именовать «видовой» правоспособностью. Все они обладают более или менее сложной структурой.

«Базовая» трудовая правоспособность, возникающая первоначально у всех граждан как общая возможность получения работы (в качестве рабочего или служащего, колхозника, писателя-профессионала и т.д.), конкретизируется при вступлении в те или иные правоотношения, связанные с применением труда. Она становится либо трудовой рабоче-служебной, либо входит в состав правоспособности гражданина — члена колхоза (другого кооператива), либо в состав гражданской правоспособности (например, при работе по издательскому договору).

Реализуя одни, входящие в «базовую» правоспособность возможности, гражданин сохраняет в то же время некоторые другие. Например, рабочий или служащий может поступить на работу по совместительству, колхозник — заключить трудовой договор с государственным предприятием или учреждением; и тот и другой вправе применять свой труд в рамках гражданских правоотношений; писатель или художник имеет возможность поступить на работу в качестве рабочего или служащего либо вступить в члены кооператива.

Содержание «видовой» правоспособности определяется кругом тех прав и обязанностей (связанных с определенным видом правоотношений), возможности обладания которыми эту правоспособность составляют. И здесь, следовательно, мы сталкиваемся с наличием неравенства правоспособности у тех или иных субъектов.

Возникновение правоспособности или отдельных ее элементов связано с наличием или появлением разного рода обстоятельств, которые по аналогии с основаниями функционирования правоотношений можно условно называть юридическими фактами.

В самом общем виде представление о времени возникновения рассматриваемого юридического качества субъекта права формулируется так:

правоспособность возникает с того момента, с которого действующее законодательство признает субъекта способным иметь те или иные права и обязанности.

Исходя из правила ст. 173 КЗоТ РФ, многие считают, что трудовая правоспособность у граждан появляется с 15 лет, с оговоркой о возможности принятия на работу и четырнадцатилетнего подростка либо указанием на то, что возникновение трудовой правоспособности с 14 лет является исключением. Такой подход представляется не совсем правильным.

В самом деле, раз закон допускает (хотя и при определенных условиях) прием на работу с 14 лет, то логичнее считать моментом возникновения трудовой правоспособности достижение именно этого возраста.

Поскольку Конституция РФ установила, что основное общее образование является обязательным (ч. 4 ст. 43), можно считать, что подростки (исключения не так значительны) в 14-летнем возрасте являются учащимися. Следовательно, есть основание для вывода о возникновении трудовой правоспособности с 14 лет.

Однако и такое признание не исчерпывает проблему до конца. Известно, что действующее законодательство допускает некоторые виды труда и с более раннего возраста. Например, участие в цирковых номерах различных жанров возможно с 11 лет, а участие в киносъёмках — в любом возрасте. Значит, способность обладать правом на применение своего труда в определенных областях искусства появляется и у дошкольников.

Б.К. Бегичев называл трудовую правоспособность малолетних исключительной<sup>5</sup>. Думается, что мы здесь имеем дело не с разновидностью правоспособности, а скорее с появлением или наличием отдельных ее элементов.

Участие в так называемом общественно полезном труде принимают школьники, не достигшие 14-летнего возраста. Это может быть не только предусмотренная учебным планом летняя практика, но и выполнение отдельных видов работ в течение учебного года (причем в ряде случаев и с оплатой труда, например, в школьных кооперативах). Но если первая форма труда еще как-то была нормативно закреплена (Положение о летних практических работах учащихся общеобразовательной школы), то вторая — нормативного оформления не получила. А сделать это необходимо.

Способность к правообладанию при школьной практике в чистом виде (т.е. без участия в работе на предприятии по трудовому договору) является элементом общей трудовой правоспособности, а не рабоче-служебной, и на момент возникновения последней влияния не оказывает.

В иных формах оплачиваемый труд школьников связан с трудовыми правоотношениями (не со всеми, разумеется), и наличие элементов трудовой правоспособности здесь необходимо. Требуется, следовательно, законодательное закрепление соответствующих правил.

Может быть, заслуживает обсуждения вопрос об указании в законе допустимости добровольного (с согласия родителей) участия в некоторых фор-

мах посильной трудовой деятельности, практикуемой в школах (кооперативы, школьные производственные бригады и т.д.), детей с 9-летнего возраста.

Появление «видовой» правоспособности и отдельных ее элементов может быть связано с другими юридическими фактами. Способность (возможность) обладания многими правами и обязанностями, входящими в содержание трудовых правоотношений, возникает с момента вступления в эти правоотношения. Одновременно появляется и способность иметь право на обращение в органы, рассматривающие трудовые споры, право на пособия по государственному социальному страхованию, на участие в управлении предприятием и т.д.

Одни возможности возникают при первом вступлении в трудовые правоотношения и продолжают существовать после их прекращения с данным предприятием (например, возможность (способность) обладания правом на переквалификацию), другие прекращают свое существование с прекращением трудовых правоотношений и возникают вновь при новом поступлении на работу (например, возможность обладания правом на заработную плату).

В ряде случаев для возникновения отдельных элементов трудовой правоспособности необходимы, кроме того, дополнительные юридические факты. Так, например, способность к обладанию правом на отпуск в натуре у временного рабочего возникает при условии, если его работа будет продолжаться и после окончания 2 или 4 месяцев.

Возможность обладать тем или иным субъективным правом или обязанностью возникает либо до появления этого права (обязанности) у конкретного лица (например, способность к приобретению права на компенсацию за неиспользованный отпуск или обязанность возместить причиненный предприятию ущерб), либо одновременно с ним (например, с правом на трудоустройство через службу занятости после окончания 8 (9) классов).

Способность к обладанию субъективными правами и обязанностями, существующими вне конкретных правоотношений, возникает обычно в связи с юридическими фактами, не связанными с такими правоотношениями (например, способность к обладанию правом на вступление в трудовые отношения). Возможность иметь субъективные права и обязанности, существующие только в конкретных правоотношениях, возникает, как правило, в связи с юридическими фактами, связанными с этими правоотношениями (прав на отпуск, на оплату труда и т.д.).

Необходимым условием возникновения правоспособности является существование или появление правовой нормы, закрепляющей права и обязанности, обладание которыми составляет эту правоспособность. Например, способность работников некоторых ведомств к обладанию правом на надбавку за выслугу лет возникла с изданием соответствующих актов и исчезла после того, как они утратили силу. Поскольку в правовой норме закрепляются субъективные права и обязанности, то правоспособность (по

отношению к ним) не может возникнуть, если такие права и обязанности не закреплены в норме, если они вообще не существуют.

Способность конкретного лица обладать тем или иным правом или обязанностью появляется лишь в том случае, когда эти права и обязанности существуют лично для него, в соответствии с положением, в котором он находится как субъект права. Например, у всех рабочих и служащих, заключивших трудовой договор на неопределенный срок, возможность обладания правом на его расторжение с предупреждением работодателей за две недели — возникает, а у поступившего на работу по срочному договору — нет.

Не появляется способность к обладанию правом, не предусмотренным для работников той категории, к которой относится данное лицо. Например, у государственных служащих, государственных органов нет возможности иметь право на участие в забастовке.

В общем можно сказать, что правоспособность (по отношению к определенным правам и обязанностям) у конкретного лица возникает, если оно находится в таких юридических условиях (наличие определенных юридических фактов), при которых у него самого или у других лиц, находящихся в таких же условиях, с появлением дополнительных юридических фактов возникают субъективные права и обязанности, связанные с этой правоспособностью.

Возникновение отдельных элементов «видовой» или «базовой» правоспособности означает одновременно и ее изменение, следовательно, и изменение трудовой правоспособности в целом.

Расширение и сужение объема правоспособности может происходить также и в связи с определенными изменениями состояния здоровья человека. Шофер, у которого была ампутирована рука, утрачивает возможность иметь право на получение работы водителя автомашины; летчик, в значительной степени потерявший зрение, — возможность обладания правом на вождение самолета; учитель, излечившийся от туберкулеза легких, обретает возможность обладания правом на получение работы в школе.

Вряд ли можно согласиться с теми авторами, которые утверждают, что трудовая правоспособность не зависит от физического состояния лица. По мнению Б.К. Бегичева, например, даже абсолютная утрата способности трудиться не влияет и не должна влиять на трудовую правоспособность<sup>6</sup>. Однако достаточно вспомнить, что на такого человека не возлагалась обязанность трудиться (закрепленная в те времена в Конституции), как станет очевидной неприемлемость указанного утверждения.

Но дело не только в обязанностях. Гражданин, находящийся в подобном состоянии, утрачивает способность (возможность) обладания правом на трудоустройство, на заработную плату, на отпуск и т.д.

Таким же образом объем трудовой правоспособности зависит и от психического состояния лица.

При определенных условиях изменения объема правоспособности могут быть связаны с действиями самого гражданина либо с деятельностью тех или иных должностных лиц и представителей общественных организаций\*. С получением высшего медицинского образования, например, появляется возможность обладания правом на работу в качестве врача. Шофер, лишенный водительских прав, теряет способность обладания правом на получение работы, связанной с вождением автомобиля\*\*. Работник, самовольно оставивший работу, утрачивает возможность иметь право на вознаграждение по итогам работы предприятия за год.

Изменения трудовой правоспособности происходят не только при появлении новых элементов, но и при прекращении существования отдельных возможностей (способностей) конкретного гражданина. Такое прекращение может иметь место при отмене (утрате силы) нормативного акта, предусматривавшего соответствующее право или обязанность; в связи с изданием нормы, устанавливающей ограничение прав и обязанностей отдельных категорий работников при определенных условиях; а также в связи с различными юридическими фактами, о которых упоминалось выше.

В одних случаях элемент правоспособности прекращает существование навсегда (например, способность обладать правом (обязанностью) проходить ежегодный медицинский осмотр работника, занятого на определенных видах работ, после достижения 21 года), в других — временно, на определенный (например, возможность обладания рядом прав и обязанностей в трудовом правоотношении у лица, призванного на действительную военную службу) или неопределенный срок (например, способность иметь право на трудоустройство в счет квоты у подростка, достигшего 18-летнего возраста).

С утратой всех элементов, составляющих «базовую» или «видовую» правоспособность, прекращается ее существование. Полное прекращение трудовой правоспособности в целом наступает обычно в связи со смертью гражданина.

Трудовая правоспособность (отдельные ее элементы) у других субъектов трудовых правоотношений появляется, в основном, при тех же условиях, что и у граждан (наличие нормы, закрепляющей соответствующие права и обязанности; наличие предусмотренных правом юридических фактов и т.д.). Однако для каждого вида субъектов бывают необходимы особого рода условия, наличие которых делает его субъектом права: акт, фиксирующий создание предприятия, учреждения, организации; акт, утверждающий или регистрирующий устав или положение; избрание выборного органа или лица; назначение на должность или утверждение в должности и др.

---

\* Противоположная точка зрения высказана, например, Б.К. Бегичевым: «Возникновение трудовой правоспособности не обусловлено наступлением юридических фактов, связанных с волевым поведением людей...» (Бегичев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан. М.: Юрид. лит., 1972. С. 82).

\*\* Н.Г. Александров называл такую правоспособность «специальной» (Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М.: Юриздат, 1948. С. 193—194).

Вторым элементом, характеризующим субъекта трудовых правоотношений, является его *юридическая трудовая дееспособность*. Она представляет собой возможность (способность) этого субъекта приобретать и реализовать права, принимать на себя и исполнять обязанности, предусмотренные нормами трудового права, нести юридическую ответственность.

Поскольку оба эти элемента появляются одновременно, в теории их стали объединять и называть сначала (Н.Г. Александров, А.В. Венедиктов и др.) правосубъектностью, а позднее чаще стал применяться термин «правосубъектность»\*. При общем подходе к характеристике субъектов трудовых правоотношений такое объединение вполне правомерно. Вместе с тем необходимо учитывать, что полного совпадения по объему между трудовой правоспособностью и трудовой дееспособностью может и не быть. Скажем, способность к обладанию правом на труд у инвалида I группы сохраняется, а способности к реализации этого права обычно не бывает. Юридическая способность к реализации права находится здесь в прямой зависимости от физической способности трудиться. Установление в законе исчерпывающего перечня оснований расторжения трудового договора ограничивает в равной степени и правоспособность, и дееспособность предприятия в деле увольнения рабочих и служащих. А вот установление обязанности согласовывать увольнение с профкомом и другими органами сужает лишь объем дееспособности предприятия.

Как известно, правоспособность, в том числе и трудовая, может быть ограничена не только законом, но и судебным актом. Одновременно происходит и соответствующее ограничение дееспособности (например, запрещение заниматься определенным видом деятельности в течение указанного в приговоре суда срока). Ограничение судом дееспособности на объем правоспособности может и не повлиять. В качестве примера можно указать на решение суда о выплате заработной платы рабочего, злоупотребляющего спиртным, его жене. Способность к обладанию правом на заработную плату у этого лица сохранилась, а самостоятельно реализовать право на получение денег он уже не может.

Изменение объема трудовой дееспособности возможно и по договору. Если, например, в договоре производственной бригады, начинающей работать на условиях аренды, установлено, что дисциплинарная власть передается бригаде, то правоспособность администрации в области дисциплинарной ответственности не изменится, а дееспособность сузится, поскольку администрация будет лишена возможности налагать дисциплинарные взыскания на членов бригады.

Таким образом, есть основания утверждать, что трудовая правоспособность и трудовая дееспособность являются либо равными по объему, либо объем первой может быть шире объема второй. Обратное соотношение, очевидно, не встречается.

---

\* В данной работе термин «правосубъектность» используется именно в таком смысле, т.е. как термин, объединяющий правоспособность и дееспособность субъекта права.

Дееспособность так же динамична, как и правоспособность. Каждому элементу ее содержания, т.е. возможности реализовать то или иное право либо обязанность, соответствует элемент правоспособности — возможность обладать соответствующим правом (обязанностью). Исчезновение или появление определенного элемента правоспособности влечет за собой исчезновение или появление соответствующего элемента дееспособности. А поскольку, как уже отмечалось выше, каждый элемент правоспособности связан с существованием закрепленного в юридической норме субъективного права или обязанности, то обнаруживается такая связь и с элементами дееспособности. Следовательно, закрепление в норме нового субъективного права или обязанности (для соответствующих категорий субъектов) означает и появление нового элемента в составе дееспособности, а исключение из действующего законодательства какого-либо права или обязанности сужает объем дееспособности на один элемент.

Изменение объема трудовой дееспособности может зависеть от появления тех или иных юридических фактов. Так, например, в 1965 г. было запрещено заключать трудовые договоры при организованном наборе рабочих с лицами, уволенными с последнего места работы за нарушение трудовой дисциплины<sup>7</sup>. Запрет сохранен и в акте 1989 г.<sup>8</sup> До мая 1985 г. такого правила не существовало, следовательно, в содержании трудовой правосубъектности рабочего была возможность заключения договора при любом основании увольнения с последней работы. А, начиная с июня 1985 г., при увольнении рабочего за недисциплинированность как возможность иметь право на заключение такого договора, так и возможность реализовать это право из состава и правоспособности, и дееспособности уходят. Но стоит ему поступить на другую работу, указанные элементы вновь появятся в содержании его правосубъектности.

Трудовую дееспособность можно делить на базовую (возможность реализации права гражданина на получение работы) и видовую (все остальные возможности правореализации). Момент их возникновения совпадает с моментом возникновения соответствующей правоспособности и отдельных ее элементов у любого вида субъектов трудовых правоотношений. Отдельные элементы трудовой дееспособности могут выходить из ее содержания, появляться в нем и независимо от движения соответствующих элементов правоспособности.

## **§ 2. ЛЮДИ И КОЛЛЕКТИВЫ КАК СУБЪЕКТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ**

Право регулирует трудовую деятельность людей, поэтому именно люди (отдельные индивиды или определенные их группы) выступают зачастую в качестве одной из сторон трудовых правоотношений. В чисто трудовых —

всегда, в иных собственно трудовых — по большей части, в смежных с трудовыми — в значительной доле. А исполняют они эту роль в силу того, что являются обладателями рабочей силы, способности к труду, интеллектуальных и физических качеств, необходимых для осуществления тех или иных видов трудовой деятельности.

Люди могут быть субъектами трудовых правоотношений как до того момента, когда они становятся работниками определенного предприятия или учреждения, так и будучи таковыми либо выступая в качестве рабочих или служащих по своей социальной принадлежности (например, после увольнения с одного предприятия и до поступления на другое).

В ряде случаев работник одного предприятия может вступать в трудовые правоотношения с другим предприятием. Широко распространенным вариантом такого сочетания является совместительство. Как известно, в 1988 г. были сняты ограничения на работу по совместительству, введенные в 1959—60 гг. Работа на условиях совместительства допускается не только на другом, но и на своем предприятии.

Постановление Совета Министров СССР от 22 сентября 1988 г. «О работе по совместительству»<sup>9</sup> предусматривает три ограничения. Согласно одному из них не допускается занятие двух руководящих должностей (кроме должностей мастеров). Как разъяснили Госкомтруд, Минюст СССР и ВЦСПС<sup>10</sup>, к руководящим относятся должности, связанные с руководством коллективами. Речь, следовательно, прежде всего, идет о так называемых линейных руководителях (директор, начальник цеха, участка, фермы и т.д.) и их заместителях. Но не только о них. Руководят коллективами и начальники функциональных отделов и служб.

И здесь возникает вопрос о понятии коллектива с точки зрения его численности. Поскольку в данном случае сам руководитель в коллектив не включается, то необходимо определить минимальное число находящихся под его руководством работников. Совершенно очевидно, что один человек коллективом считаться не может. Что касается двух, то их можно было бы считать коллективом, но вряд ли целесообразно. Взять хотя бы проблему решения тех или иных вопросов, когда требуется большинство голосов членов коллектива. Один не согласен с другим, и решение принять невозможно. Требуется, следовательно, минимум три человека. Такое уточнение следовало бы сделать в п. 10 Положения об условиях работы по совместительству.

Необходимо отметить, что не все руководители коллективов попадают под рассматриваемое ограничение. Поскольку там речь идет о двух руководящих должностях, значит, руководитель коллектива, не занимающий должности, сюда не относится. В качестве примера можно указать на бригадиров и звеньевых, являющихся рабочими, выполняющими функции руководства бригадой или звеном.

Указанным постановлением запрещено занимать одновременно две руководящие должности. Значит, руководитель вправе работать по совме-

стителю на работе, не связанной с занятием другой руководящей должности. Однако на практике встречаются случаи отказа принять на такую работу руководителя коллектива, поскольку он обычно является работником с ненормированным рабочим днем, а совместительством считается работа, выполняемая в свободное от основной работы время. Что касается совместительства на другом предприятии, то тут вопрос более или менее ясен. Раз работник после окончания рабочего дня уходит со своего предприятия, значит, на другом он работает в свободное от основной работы время.

Сложнее с работой по совместительству в своей организации. Те, кто отказывается в предоставлении этой работы, рассуждают примерно так: объем работы лица с ненормированным днем определяется не его рабочим временем, а кругом обязанностей, которые он должен выполнять независимо от фактической продолжительности работы, т.е. и за рамками общеустановленного рабочего времени. А раз так, то исполнение обязанностей по совместительству будет во многих случаях производиться не в свободное от основной работы время.

Если исходить из фактического положения лиц с ненормированным рабочим днем, то основания для подобной аргументации обнаружить нетрудно. Но коль скоро мы решаем проблему юридическую, то базой для умозаключений должны служить правовые нормы. А суть их такова: трудовая деятельность работников с ненормированным рабочим днем осуществляется по общему режиму рабочего времени и времени отдыха. Лишь в исключительных случаях эти лица могут привлекаться к работе за рамками нормального рабочего времени<sup>11</sup>. При таком подходе вполне можно признать право на работу по совместительству на своем предприятии и за работниками с ненормированным рабочим днем.

После выхода постановления Совета Министров СССР от 22 сентября 1988 г. возник вопрос о том, распространяется ли его действие на работников органов общественных организаций. Ответ, думается, должен быть положительным. Заголовок акта — «О работе по совместительству» — ограничений не содержит. В тексте речь идет о рабочих и служащих. А работники этих органов таковыми и являются. В число служащих входят и освобожденные от основной работы лица, занимающие в общественных органах выборные должности. Вызывает поэтому вполне обоснованное сомнение законность постановления Секретариата ВЦСПС от 28 августа 1989 г., разрешавшее преподавательскую работу по совместительству председателям профкомов вузов только на четверть ставки вместо ее половины, как это следует из постановления Правительства.

Действующее законодательство допускает вступление рабочего или служащего одного предприятия в трудовые правоотношения с другим без заключения трудового договора, т.е. без совместительства. Такая работа может иметь место при командировках, временных переводах, выполнении

работ по внедрению изобретений и рацпредложений и в некоторых других случаях.

В качестве субъектов рабоче-служебных трудовых правоотношений могут выступать члены колхозов и других кооперативных организаций. Так, например, члены колхозов могут направляться для работы в межхозяйственные предприятия и организации на определенный или неопределенный срок. И хотя они сохраняют статус колхозника, их труд в этих предприятиях регулируется нормами трудового законодательства, следовательно, они обретают и статус рабочего или служащего. В порядке так называемого отходничества колхозники (с разрешения правления колхоза) могут работать в государственных предприятиях по трудовым договорам.

Возможна и работа членов кооперативов в государственных предприятиях на условиях совместительства.

Одной из сторон рассматриваемых правовых связей с предприятиями и учреждениями могут быть лица, занимающиеся каким-либо видом общественно-полезной (нетрудовой) деятельности. К ним относятся, в частности, различные категории учащихся: школьники, студенты, лица, обучающиеся в профессионально-технических училищах и средних специальных учебных заведениях.

Трудовые правоотношения здесь могут возникать как при трудовом договоре (работа в свободное от учебы время), так и без него (производственная практика).

Кроме учащихся в эту группу входят военнослужащие (например, проходящие службу в строительных частях), работники военизированной охраны и др.

Субъектами трудовых правоотношений являются также лица, отбывающие отдельные виды уголовного наказания (подробно об этом говорилось в § 2 гл. 1). Трудовая правосубъектность лиц, попадающих в ту или иную из этих групп, претерпевает определенные ограничения.

Субъектами трудовых правоотношений должны быть признаны лица, находящиеся на излечении (проходящие лечение) в психиатрических лечебных заведениях и выполняющие там различного рода работы по заказам предприятий и организаций в специально созданных лечебно-производственных мастерских. Так, например, в Омской областной психиатрической больнице в таких мастерских созданы четыре цеха: швейный, телевизионный, галантерейный и строительный. Работают не только лица, находящиеся в стационаре, но и те, кто проходит амбулаторное лечение. Необходимо определить их правовое положение в нормативном акте. Включение в трудовой стаж периодов систематической работы в подобного рода мастерских имело бы существенное значение для этих лиц. Да и их заинтересованность в такой трудовой деятельности повысилась бы значительно.

Аналогичное решение требуется и для инвалидов, находящихся в домах инвалидов и работающих там по договорам (заявкам, заказам) с предприятиями.

Субъектами трудовых правоотношений могут быть не только граждане России, но и граждане других государств, а также лица без гражданства. Их трудовая правосубъектность несколько ограничена. Так, например, они не могут занимать должности судей, прокуроров, следователей, членов экипажей воздушных судов, капитанов морских судов, морских лоцманов, работать на определенного рода предприятиях оборонного характера. Ограничены возможности работы, связанной с государственной тайной.

Длительное время ведутся споры о характере правоотношений с так называемыми работниками-собственниками, т.е. владельцами акций своей организации и др. Наконец проблему можно считать, в основном, решенной. Пленум Верховного Суда РФ включил в свое постановление «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров» п. 50<sup>1</sup> следующего содержания: «В силу ст. 1 Кодекса законов о труде Российской Федерации нормы этого Кодекса регулируют трудовые отношения лиц, работающих по трудовому договору (контракту) на любых предприятиях, в учреждениях, организациях, независимо от форм собственности и организационно-правовых форм, в том числе трудовые отношения работников, являющихся акционерами, участниками хозяйственных товариществ и обществ, с которыми они заключили трудовой договор (контракт), с учетом особенностей в регулировании труда таких лиц, предусмотренных законами об этих товариществах и обществах».

Отдельный человек может выступать в трудовых правоотношениях не только в качестве работника, но и в качестве нанимателя. Издавна законодательство допускало использование труда так называемых домашних работников для выполнения работ в домашнем хозяйстве граждан, оказания им технической помощи в литературной и иной творческой деятельности, других видов услуг; позднее — наемных рабочих в фермерском хозяйстве, у других индивидуальных предпринимателей и т.д. Кардинально решил вопрос Закон об изменениях и дополнениях ст. 15 КЗоТ от 6 мая 1998 г., назвавший в качестве второй стороны трудового договора — работодателя не только юридическое, но и физическое лицо.

В качестве субъектов трудовых правоотношений выступают не только отдельные граждане, но и группы людей, различного рода коллективы. Обычно, когда пишут о сторонах трудовых правоотношений и упоминают о таких группах, то проблему рассматривают только с позиции трудового договора. И вывод чаще всего однозначен: субъектом является каждый отдельный работник, а не группа. Однако, как уже отмечалось выше, субъект трудового договора и субъект трудового правоотношения — понятия не совпадающие. Не всякий, кто может быть стороной правоотношения, обладает способностью к заключению трудового договора.

Что же касается вопроса о возможности его заключения с группой людей, то наша теория с давних времен исходила из приоритета индивидуального соглашения. Правовой базой такого подхода служил КЗоТ 1922 г. Хотя ст. 30 этого кодекса предусматривала возможность заключения тру-

договора с группой лиц (артели и пр.), в ст. 33 было сказано: «При заключении договора с артелью для нанимателя возникают по отношению к каждому лицу, входящему в состав артели и выполняющему у нанимателя обусловленную работу, те же обязанности и права, как если бы он заключил договор с ним лично».

В первые годы действия кодекса все-таки признавалось преобладающее значение группового договора перед индивидуальными обязательствами членов группы, поскольку ст. 35 КЗоТ указывала, что «артель, нанявшаяся по трудовому договору, может, если противное в нем не обусловлено, сама распределять работу между своими членами и заменять одних членов другими»<sup>12</sup>.

Такой подход был отражен в ряде других нормативных актов. Так, например, в ст. 2 постановления ЦИК и СНК СССР от 2 ноября 1927 г. «Об условиях труда на лесозаготовительных и сплавных работах»<sup>13</sup> отмечалось: «При найме группы (артели) в трудовом договоре... должно быть предусмотрено, производится ли сдача и приемка работ и расчет по ним с группой (артелью) в целом или с отдельными членами группы (артели)». В отличие от бытовых, с трудовыми артелями (а они являлись юридическими лицами) заключался единый трудовой договор. При его заключении от имени артели выступали либо правление, либо староста. Расчет по заработной плате производился не с отдельными членами артели, а с артелью в целом. Порядок выполнения работ отдельным членам артели устанавливался самой артелью<sup>14</sup>. Правда, для строительных рабочих было сделано исключение. Им заработная плата выдавалась отдельно каждому, а не через старших артели. Исключения допускались лишь с согласия профкома<sup>15</sup>.

Позднее теория все больше стала склоняться к признанию существования двух договоров при найме артели: группового и индивидуальных. Так, например, в учебнике 1946 г. было сказано, что «трудовой договор с артелью является групповым трудовым договором, в котором на стороне трудящихся столько субъектов трудового правоотношения, сколько участников артели привлекаются к выполнению работы»<sup>16</sup>. А в комментарии 1947 г. прямо отмечено: «групповой трудовой договор представляет собой по сути дела сумму одновременно заключаемых индивидуальных договоров»<sup>17</sup>.

После принятия Основ законодательства о труде и новых кодексов, не предусматривающих трудовых договоров с артелью, из научной и учебной литературы термин «групповой трудовой договор» исчез совсем. О группе как субъекте трудового договора перестали говорить, полагая, что даже если такой договор и заключен, то это означает не что иное, как заключение индивидуальных договоров с каждым входящим в данную группу работником.

Эта научная концепция находит определенное отражение, а следовательно, и подтверждение в текущем законодательстве. Так, Положение о порядке проведения работы временными строительными бригадами, утвержденное постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС

от 19 июня 1986 г.<sup>18</sup>, указывает, что договор предприятия с бригадой подписывается каждым членом бригады. Но даже такая установка не лишает бригаду статуса стороны этого договора.

В самом деле, ведь производственное задание дается предприятием не каждому работнику, а бригаде; замена одного вида работ другим допустима только с согласия бригады; распределение работы между членами бригады производится самой бригадой. Заработок за выполненную работу начисляется бригаде, а выплата из кассы предприятия производится хотя и отдельно каждому работнику, но по ведомости, утвержденной на собрании бригады. Следовательно, и оплату труда каждого работника производит бригада из своего общебригадного заработка.

Избежать признания бригады стороной группового трудового договора невозможно. Не удалось это сделать и в указанном нормативном акте и Типовом договоре на выполнение работ временными строительными бригадами. В частности, в п. 5 этого документа сказано, что об окончании каждого этапа работ, а также работы в целом «бригада уведомляет администрацию предприятия, после чего стороны составляют двухсторонний акт...». Разумеется, уведомлять будет не каждый член бригады в отдельности.

Сказанное дает основание для вывода о том, что здесь мы имеем дело не только с индивидуальными, но и с групповым трудовым договором и что группа (в данном случае именуемая бригадой) является субъектом этого договора, следовательно, и субъектом трудовых правоотношений.

Различного рода коллективы людей, занимающиеся теми или иными видами трудовой деятельности, могут выступать в качестве стороны рассматриваемых связей вне зависимости от того, что субъектами трудового договора они не являются. Применительно к производственной сфере это коллективы объединений, самостоятельных предприятий, структурных единиц в объединениях, цехов, участков, бригад, звеньев и др.

В связи с этим возникает вопрос, имеющий практическое значение: все ли такие коллективы могут именоваться трудовыми? В последнее время в литературе и в ряде нормативных актов (см., например, Закон РСФСР «О крестьянском (фермерском) хозяйстве») стали пользоваться двумя терминами: трудовой коллектив и коллектив. В одних случаях это делается с целью разделения понятий (первый термин — применительно к предприятию, второй — к его структурным подразделениям), в других — по иным соображениям (например, чисто редакционным). Однако полного разделения терминологии все-таки нет\*\*.

---

\* Вопрос о самом понятии коллектива и общем понятии трудового коллектива достаточно подробно исследован в литературе.

\*\* Термин «трудовой коллектив» имеет в некоторой степени условное значение. Строго говоря, группа людей, зачисленная для работы на предприятие (в организацию), становится трудовым коллективом только в процессе трудовой деятельности, а до ее начала эта группа не может еще рассматриваться в качестве коллектива трудового.

С наибольшей последовательностью проводили разделение указанных понятий Закон о государственном предприятии (объединении) и Закон о предприятиях в СССР. Однако и в их статьях можно отыскать фразы, в которых термин «коллектив» применяется к составу работников не только структурного подразделения, но и всего предприятия (например, в ст. 5, 7 — первого, п. 3 ст. 29 — второго). Примеры такого рода можно найти и в других актах.

А вот в Рекомендациях «О применении договорных форм организации и стимулирования труда коллективов и отдельных работников культурно-просветительных, внешкольных учреждений и спортивных сооружений, занятых оказанием платных услуг населению», утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 25 января 1989 г.<sup>19</sup>, термин «трудовой» не используется вовсе, хотя по Закону о трудовых коллективах от 17 июня 1983 г. трудовыми являются коллективы не только предприятий, но и учреждений и организаций.

С другой стороны, некоторые нормативные акты прямо называют трудовыми коллективы структурных подразделений предприятий. Так, в Положении о порядке высвобождения, трудоустройства рабочих и служащих и предоставления им льгот и компенсаций, утвержденном постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 2 марта 1988 г.<sup>20</sup>, записано: «Каждая кандидатура рассматривается в отдельности с учетом мнения трудового коллектива подразделения, в котором работает высвобождаемый работник» (п. 2).

Анализ нормативного материала показывает, что действовавшее до принятия Конституции РФ 1993 г. законодательство не выработало достаточно четкого, определенного подхода в применении терминов «трудовой коллектив» и «коллектив». Совершенно очевидно, что если исходить из чисто смыслового значения слов, то это и нельзя сделать, если речь идет о группах людей, занятых совместной трудовой деятельностью. Здесь любой коллектив является трудовым (от бригады до объединения). Ведь если коллектив предприятия состоит из коллективов цехов, отделов, участков, бригад и он является трудовым, то не могут быть нетрудовыми составляющие его части.

Другое дело — объем правосубъектности и правового статуса разноразноуровневых трудовых коллективов. Различие проводить необходимо. И тут просто наличием или отсутствием слова «трудовой», видимо, не обойтись. Необходима более четкая позиция законодателя. В действующих нормативных актах права и обязанности трудовых коллективов разных уровней не закреплены в достаточной степени определенно. Наиболее полно установлен правовой статус предприятия и бригады. А правовое положение остальных требует основательной проработки. В будущем, насколько это возможно, следует прямо указывать в нормативном акте, каким трудовым коллективам принадлежат те или иные права.

По отношению к действующему, да и к новому законодательству можно сформулировать такое правило: во всех внешних связях носителем прав

и обязанностей является коллектив предприятия (объединения), учреждения, организации, если иное не предусмотрено законодательством или договором (например, при арендных отношениях структурных подразделений).

Коснемся теперь внутренних связей коллективов. Здесь можно говорить о двух группах прав и обязанностей: 1) прямо закрепленные за коллективом определенного уровня в действующем законодательстве (например, в актах, регулирующих правовое положение бригады); 2) все остальные.

В целях более четкого определения правового положения трудовых коллективов (цехов, участков и т.д.) необходимо фиксирование прав и обязанностей тех или иных видов коллективов в локальных нормативных актах: коллективном договоре, правилах внутреннего трудового распорядка, премиальных положениях. Часть прав и обязанностей может быть закреплена за коллективами различного уровня решением общего собрания (конференции) трудового коллектива предприятия.

Так, например, право налагать общественное взыскание можно предоставить коллективам бригады, участка, цеха, а при многолюдных бригадах со звеньевой структурой — и коллективу звена. А, скажем, право выдвигать работников для морального и материального поощрения в масштабе всего предприятия — коллективу цеха и предприятия; в масштабе цеха — коллективу цеха и бригады.

Трудовой коллектив представляет собой объединение людей, и именно люди, а в данном случае рабочие и служащие, являются его членами. Что касается так называемого списочного состава, тут вопрос ясен. Членами трудового коллектива являются не только постоянные, но также сезонные и временные работники, причем независимо от срока трудового договора. Если какого-то гражданина приняли на пятидневный срок, то он и будет членом трудового коллектива в течение этого периода. Естественно, что все являющиеся членами коллектива физические лица могут выступать и выступают в роли сторон различных правоотношений, возникающих в трудовом коллективе.

Если на данном предприятии работают совместители или временно переведенные из другой организации (например, в связи с простым) работники, то они являются членами трудового коллектива этого предприятия в течение всего периода работы на нем и сохраняют статус члена трудового коллектива по основному месту работы.

Лица, командированные для выполнения определенной работы в месте командировки и получающие там заработную плату, также должны считаться членами двух трудовых коллективов. А все остальные командированные работники членами трудового коллектива той организации, в которую они направлены, не становятся. Однако субъектами ряда трудовых правоотношений в этом коллективе они являются: по оформлению командировочного удостоверения, пропуска на предприятие, в связи с затребованием

различного рода документов и сведений от администрации, отдачей приказов, распоряжений, указаний, предложений, связанных с организацией труда, и т.д.

В аналогичном положении находятся проходящие на предприятии практику школьники, учащиеся ПТУ, средних специальных учебных заведений, студенты вузов (не зачисленные на штатные должности и не получающие самостоятельно заработную плату).

Нет, очевидно, оснований для отнесения к членам трудовых коллективов сельскохозяйственных предприятий тех школьников, студентов, рабочих и служащих, которые выезжают для оказания помощи в проведении сельхозработ. А вот работники, направляемые для работы в качестве механизаторов и получающие заработную плату в сельскохозяйственных предприятиях как временные рабочие, становятся на период сельхозработ и членами тех трудовых коллективов, где они работают.

Трудовой коллектив является субъектом трудового права и выступает в качестве стороны в различных правоотношениях. Но это субъект со сложным составом. Он представляет собой систему разнохарактерных элементов, многие из которых сами обладают право- и дееспособностью, наделяются правами и обязанностями и, следовательно, являются субъектами права и сторонами правовых отношений.

Рассматривая вопрос о субъектном составе трудового коллектива, я исхожу из того, что в реальной действительности существуют коллективы разного уровня, одни из которых входят в состав других, являются его составными частями. Наиболее широким по составу следует признать трудовой коллектив производственного объединения (например, акционерного общества). Его составными частями будут коллективы производственных единиц, в состав которых входят коллективы цехов и других структурных подразделений. Последние включают в себя трудовые коллективы бригад, а бригады — звеньев. Из таких же примерно частей, как в производственной единице, состоит трудовой коллектив самостоятельного предприятия. В отдельных отраслях народного хозяйства составные части могут именоваться по-разному (например, в угольной промышленности, на железнодорожном и водном транспорте), иметь промежуточные единицы (например, производство или корпус) и не иметь некоторых из указанных, но это не меняет существа построения системы трудового коллектива.

Трудовые коллективы различного уровня наделяются неодинаковым объемом прав и обязанностей. Но все они — субъекты права и могут, следовательно, выполнять роль сторон в правоотношениях. Возникают правовые связи и между самими коллективами.

Несмотря на то, что коллективы более низкого уровня являются составными частями коллективов более высокого, они выступают в качестве сторон взаимных правовых связей. Так, например, вертикальными правоотношениями будут связи трудового коллектива предприятия с коллективами

цехов, возникающие на основе решений общих собраний или конференций по тем или иным вопросам.

Если взять цех, работающий на условиях самофинансирования, то между цеховым коллективом и бригадой могут возникать трудовые отношения, связанные с обязанностью бригады, которая не справилась с месячным заданием, обеспечить довыполнение плана в последующий период, восполнить перерасход сырья, материалов и т.д.

Примером горизонтальных правовых связей могут, в частности, служить правоотношения между занятыми в едином производственном процессе коллективами производственных единиц, цехов, бригад по своевременной передаче подлежащих дальнейшей обработке сырья, материалов, деталей, комплектующих изделий и т.д. с учетом не только количественных, но и качественных показателей.

Взаимные права и обязанности рассматриваемых здесь частей трудовых коллективов регулируются главным образом локальными актами. Между тем есть необходимость в более четком и единообразном определении их правового статуса, что возможно лишь с помощью издания актов общего значения. Есть, скажем, смысл разработать типовые положения о производстве, цехе и других подразделениях с учетом законодательства, предусматривающего права трудовых коллективов.

Говоря о трудовом коллективе, нельзя не обратить внимания на резкое изменение отношения к этому явлению и его понятию в законодательстве, литературе и, естественно, в жизни. Как известно, Конституция СССР 1977 г. в специальной статье (ст. 8), включенной в главу о политической системе, определяла политический и правовой статус трудовых коллективов. Аналогичная статья была и в Конституции РСФСР. В 1983 г. был принят специальный Закон «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями»<sup>21</sup>. В научной и популярной литературе появилось много работ, посвященных трудовым коллективам. После распада СССР, когда стало модным ругать все, что было при советской власти, под огонь критики вместе с другими политическими, экономическими и правовыми институтами попали и трудовые коллективы. Союзная Конституция перестала действовать, началась подготовка новой Конституции России. В проекте, одобренном Верховным Советом Российской Федерации и шестым Съездом народных депутатов в апреле 1992 г., еще сохранялось краткое упоминание об этом институте. В ч. 3 ст. 59 было записано: «Трудовые коллективы имеют право на участие в управлении делами предприятия, учреждения. Статус трудовых коллективов определяется законом». Закон «Об изменениях и дополнениях Конституции (Основного Закона) Российской Федерации — России», принятый седьмым Съездом народных депутатов 9 декабря 1992 г., не затронул текста этой статьи. А вот в принятой всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. Конституции Российской Федерации термин «трудовые коллективы» уже не встречается.

Перестали упоминать (за некоторыми исключениями) о трудовых коллективах и во вновь издаваемых нормативных актах. А из главы КЗоТ о трудовых коллективах (XV-A), введенной в кодекс в 1988 г., были изъяты в 1992 г. семь статей. Одна все же осталась. Утратила интерес к этому институту наука, тема стала, как говорят, «не диссертабельной», из юридической и экономической литературы исчезли работы по проблемам трудовых коллективов, обходят эту тему и средства массовой информации.

С легкой руки законотворцев понятие «трудовой коллектив» стало заменяться неопределенным термином «работники». Особенно наглядно это было продемонстрировано в новой редакции (от 24 ноября 1995 г.) Федерального закона «О коллективных договорах и соглашениях». Все эти новации и умолчания выглядят несколько странно: коллективы-то ведь существуют и порой заявляют о себе решительно и громко. Начинают это понимать и законодатели. Постепенно то в том, то в другом нормативно-правовом акте появляются нормы, касающиеся правового положения трудовых коллективов. Так, например, в Законе «О сельскохозяйственной кооперации» от 8 декабря 1995 г. закреплено право трудового коллектива совхоза с согласия собственника принимать решение о сохранении существующей формы хозяйствования или о реорганизации (п. 1 ст. 10); в Указе Президента РФ «О поощрении трудовых коллективов агропромышленного комплекса Российской Федерации» от 14 ноября 1997 г. перечисляются трудовые коллективы акционерных обществ, кооперативов, колхозов, товариществ; в Условиях оплаты труда работников, занятых в основной деятельности железных дорог, утвержденных приказом МПС России от 15 декабря 1997 г., говорится о премировании коллективов бригад. Как уже отмечалось, помимо норм, содержащихся в отдельных актах, в КЗоТ РФ сохранена ст. 235<sup>1</sup>, закрепляющая за трудовыми коллективами предприятий независимо от их организационно-правовой формы право принимать решения по широкому кругу вопросов. Трудовые коллективы государственных и муниципальных предприятий, а также тех, в имуществе которых вклад государства или местного самоуправления составляет более 50 процентов, могут, кроме того, решать и некоторые другие вопросы.

Таким образом, до тех пор, пока существуют юридические акты и нормы, закрепляющие за трудовыми коллективами те или иные права, эти коллективы должны признаваться субъектами права и субъектами правоотношений, в том числе и трудовых.

К числу субъектов трудовых правоотношений относятся не только коллективы различного рода составных частей структуры предприятия, но и иные группы лиц, которым правовой нормой предоставляются те или иные трудовые права или обязанности. В качестве примера можно указать на группы качества. В соответствии с Типовым положением о группах качества в объединениях, на предприятиях и в организациях, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР, Госстандарта СССР и ВЦСПС от 2 июля

1986 г.<sup>22</sup>, эти группы имеют право требовать от администрации и общественных организаций своевременного рассмотрения всех внесенных и определения сроков реализации принятых предложений, участвовать в их внедрении, требовать обоснования причин отклонения предложений, привлечения к ответственности виновных в срыве сроков их рассмотрения и внедрения (п. 2.4).

Для этих групп могут устанавливаться специальные премии за высокие показатели их деятельности. Распределение выделенных группе средств поощрения должно осуществляться между отдельными ее членами самой группой в зависимости от трудового вклада каждого работника. При этом может применяться КТУ (п. 3.1).

Одну из разновидностей субъектов трудовых правоотношений составляют органы самоуправления. К ним, в первую очередь, относятся общие собрания, конференции, советы предприятий (СП), советы трудовых коллективов (СТК).

*Общее собрание* является органом трудового коллектива. Даже если в его работе принимают участие все члены коллектива, его следует рассматривать в качестве самостоятельного субъекта правоотношений наряду с трудовым коллективом. Во-первых, они различаются по структуре: собрание по составу однородно, оно состоит из рабочих и служащих, коллектив имеет сложную структуру, в которую, помимо рабочих и служащих, входят администрация, общественные организации и органы, органы трудового коллектива. Во-вторых, по видам осуществляемой деятельности: собрание обсуждает вопросы и выносит решения, коллектив занят производственной работой. В-третьих, собрание существует и действует кратковременно, коллектив — постоянно. В-четвертых, объем прав и обязанностей коллектива и собрания не совпадают.

В силу ст. 21 Закона о трудовых коллективах решения собраний обязательны для всех членов трудового коллектива, следовательно, собрание вправе выносить решения, обязывающие весь трудовой коллектив к каким-либо действиям (скажем, к досрочному выполнению планового задания). Коллектив не может обязать собрание принять то или иное решение.

Есть, однако, ситуации, в которых отдельные члены коллектива вправе не согласиться с решением собрания. Речь идет о таких действиях, которые законом либо запрещены, либо выбор поведения предоставлен самому работнику нормативным актом. В качестве примера первого варианта можно указать на случай привлечения к сверхурочным работам при обстоятельствах, не предусмотренных законом (ст. 54, 55 КЗоТ), а примером второго — отказ от участия в забастовке отдельных работников, несмотря на решение общего собрания трудового коллектива прекратить работу, поскольку в соответствии с Законом о коллективных трудовых спорах участие в забастовке — дело добровольное. Даже если рабочий присутствовал на собрании и проголосовал за прекращение работы, он вправе потом не присоединяться к бастующим.

В некоторых системах нормативными актами установлен круг вопросов, решение которых отнесено к исключительной компетенции общего собрания (например, в кооперации).

Необходимо также учитывать существование собраний с различным субъектным составом и неодинаковой компетенцией. Так, например, Закон РФ «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников» от 19 июля 1998 г., четко различающий работников-акционеров и работников-неакционеров, в ряде случаев объединяет их в одну категорию — работники. Очевидно, здесь имеются в виду лица, работающие по трудовому договору. Закон упоминает о двух видах общих собраний: 1) акционеров, т.е. всех лиц, имеющих акции, а не только работников; 2) работников-неакционеров. Об этом собрании упоминается один раз, в связи с выборами представителя в состав наблюдательной комиссии (п. 7 ст. 12). Кроме того, предусмотрена возможность их участия в работе общего собрания акционеров, но с правом совещательного голоса (п. 5 ст. 10).

Если посмотреть на исключительную компетенцию общего собрания акционеров, то в ней нет вопросов, непосредственно связанных с организацией труда, трудовыми правами и обязанностями рабочих и служащих. Они должны решаться на общем собрании (конференции) всех работников (акционеров и неакционеров). В частности, это относится к заключению коллективного договора, утверждению правил внутреннего трудового распорядка, решению вопроса о проведении забастовки, выборам членов комиссии по трудовым спорам.

Не исключена, разумеется, и возможность проведения отдельных собраний работников-акционеров и тех, у кого акций нет. Особенно это важно для последних, например, в случаях, когда ущемляются их интересы, нарушаются трудовые права.

Вторым субъектом этого рода является *конференция* трудового коллектива. Объем ее прав и обязанностей, в основном, такой же, как и общего собрания. В тексте нормативного акта обычно используется такое словосочетание: «общее собрание (конференция)».

На некоторых предприятиях избирают постоянных представителей от подразделений на годичный или иной срок. И в таком составе конференция (собрание уполномоченных) действует в течение этого срока, собираясь по мере необходимости. Эта практика закону не противоречит и имеет свои положительные (отрицательные тоже) стороны.

Компетенция общего собрания (конференции) предприятия раньше была определена Законом о трудовых коллективах, союзными и республиканскими законами о предприятиях и другими нормативными актами. Анализ этих актов позволял сделать вывод, что в компетенцию указанных органов трудового коллектива входит решение любых вопросов производственного и социального характера, касающихся работы предприятия и деятельности его коллектива, если они не отнесены к исключительной ком-

петенции других органов или должностных лиц. Так, например, собрание не вправе восстановить на работе незаконно уволенного администрацией работника, поскольку решение этого вопроса относится к компетенции суда, а также и вышестоящего хозяйственного органа.

Объем компетенции собраний более низкого уровня находится в прямой зависимости от правового положения соответствующего трудового коллектива и сферы деятельности того или иного подразделения предприятия (бригада, участок, цех).

Существенное влияние на правовой статус собрания оказывают формы собственности, организации труда и хозяйственной деятельности. Скажем, в кооперативных организациях, в арендных коллективах компетенция собраний шире, нежели в государственных или муниципальных предприятиях, а в организациях частного сектора экономики — уже.

К исключительной компетенции собрания (конференции) относятся, в частности: решение вопросов, связанных с выкупом имущества предприятия, с созданием самостоятельного предприятия на базе структурной единицы объединения; формирование органов общественной самодеятельности при ведении переговоров с работодателем и разрешении коллективных трудовых споров; утверждение проекта коллективного договора; избрание (отзыв) представителей в совет предприятия; образование при необходимости совета трудового коллектива и определение его функций; предоставление социальных услуг и льгот пенсионерам, трудившимся до ухода на пенсию на данном предприятии; утверждение правил внутреннего трудового распорядка; решение вопроса о передаче жилой площади в домах, построенных за счет фондов предприятия, другим организациям либо использование ее на другие цели; формирование и выдвижение требований при коллективных трудовых конфликтах, принятие решения о забастовке.

В ряде случаев нормативные акты указывают на возможность разрешения того или иного вопроса и собранием, и другим органом. Так, например, продолжительность периода, в течение которого лишаются всех видов премий лица, совершившие хищение государственного и общественного имущества, определяется по согласованию с трудовым коллективом либо с профкомом или советом бригады<sup>23</sup>. Решение вопроса о необходимости заключения коллективного договора принимается либо общим собранием (конференцией), либо представителями работников; распределение и выплата коллективного заработка в перешедших на договорную форму организации труда коллективах культурно-просветительных, внешкольных учреждений и спортивных сооружений, занятых оказанием платных услуг населению, производится на основании решения совета или собрания коллектива<sup>24</sup>.

При таких формулировках нормативных актов работодатель вправе согласовывать вопрос с любым из этих органов, если, разумеется, решением общего собрания не была произведена конкретизация процедуры со-

гласования. Нередко нормативные акты не называют органа самоуправления, которому надлежит решать тот или иной вопрос, а просто упоминают трудовой коллектив. Так, например, Закон о трудовых коллективах во всех статьях говорит о правах коллективов, не уточняя, какой орган должен их реализовывать. Следовательно, необходимо анализировать компетенцию этих органов вообще и на данном предприятии в частности.

Третий субъект — совет трудового коллектива. В Законе РСФСР «О предприятиях и предпринимательской деятельности» от 25 декабря 1990 г. (утратил силу с 1 января 1995 г.) было записано, что на государственных и муниципальных предприятиях, а также на предприятиях, в имущество которых вклад государства или местного Совета составляет более 50 процентов, полномочия трудового коллектива осуществляются общим собранием (конференцией) и его выборным органом — советом трудового коллектива (п. 4 ст. 32). Эта формулировка была включена и в ст. 235<sup>1</sup> КЗоТ РФ.

Поскольку в постановлении Верховного Совета РСФСР о порядке введения указанного Закона в действие прямо сказано, что на территории РСФСР отменяется действие Закона СССР «О предприятиях в СССР», в том числе и в отношении предприятий союзного подчинения, следует признать, что в Российской Федерации созданные на предприятиях СТК продолжали функционировать и после января 1991 г. А так как Закон СССР «О государственном предприятии (объединении)» здесь не упоминался, он должен был считаться действующим. Таким образом, вопрос о компетенции СТК решался по-прежнему — на основании этого Закона и принятых в соответствии с ним других нормативных актов.

Совет избирался общим собранием (конференцией). Количественный состав законом не был определен. И первоначально на ряде предприятий в состав СТК избирали по 100 и более человек. Такое многолюдие отрицательно сказывалось на эффективности их работы. Поэтому Госкомтруд СССР и ВЦСПС рекомендовали избирать не более 30 членов совета<sup>25</sup>.

Состав СТК был определен Законом СССР о государственном предприятии 1987 г.\* В п. 3 ст. 7 было сказано, что «избираются рабочие, бригадиры, мастера, специалисты, представители администрации, партийной, профсоюзной, комсомольской и других общественных организаций... Представители администрации не должны превышать четверти общего числа членов совета трудового коллектива». В отличие от правила о числе всех членов совета (не более 30), носящего рекомендательный характер, последняя установка была обязательной. Возникает вопрос, кого в данном случае следует относить к представителям администрации?

Мнения высказывались разные. Так, например, Общественная лаборатория самоуправления МГУ относилась к ним только директора, заместите-

---

\* Хотя Законом СССР от 6 марта 1991 г. (Ведомости Съезда народных депутатов и Верховного Совета СССР. 1991. № 12. Ст. 325) этот акт признан утратившим силу, на практике предусмотренный им порядок образования СТК применяется. Да и впредь определение квоты для представителей администрации будет необходимо.

лей директора, начальников подразделений<sup>26</sup>, т.е. сужала состав представителей администрации до минимума. Но существовал и максималистский подход. По мнению В. Шкатуллы, к администрации следовало относить любого работника, имеющего в своем официальном подчинении хотя бы одного человека<sup>27</sup>. Если согласиться с такой позицией, то придется к администрации относить, скажем, машинистов локомотивов, работающих с помощниками; старших машинисток; кузнецов, работающих с подручными, и т.д.

Следует заметить, что и сам термин «представители администрации» выбран не совсем удачно. Наше законодательство в ряде случаев применяет его к тем лицам, которых назначает, выделяет, направляет администрация в те или иные органы, организации и т.д. В данном случае более правильным было бы говорить о лицах, входящих в состав администрации.

Итак, кого же следует относить к представителям администрации, если исходить из текста п. 3 ст. 7 Закона о государственном предприятии? Поскольку бригадиры, мастера и специалисты перечислены в одном ряду с «представителями администрации», следовательно, они в число этих представителей не входят. Хотя в других отношениях бригадиры и мастера, да и некоторые специалисты включаются в состав администрации.

К представителям администрации относятся: линейные руководители (директора предприятий, начальники цехов и отделов, начальники производств и участков, управляющие отделениями совхозов, заведующие фермами и иными подразделениями и т.д.), их заместители и помощники; руководители функциональных служб (в том числе главные (старшие) специалисты предприятий), их заместители и помощники; заведующие складами предприятий и организаций, имеющие подчиненных работников; старшие мастера; прорабы и старшие прорабы в строительных организациях; капитаны судов морского и речного флота и их помощники; главные редакторы и заведующие редакциями в издательствах и др. (см. § 4 гл. III).

Теперь о представителях общественных организаций. Здесь слово «представители» имеет, по всей видимости, иной характер: не просто члены организаций, а лица, предложенные этими организациями для избрания в СТК. Значит, это могут быть и люди, не входящие в состав руководящих органов общественных организаций. Однако на практике подход чаще всего именно такой, т.е. представителями считают членов руководящих органов. Вероятно, это более правильное истолкование смысла закона. И следовало бы в текстах нормативных актов говорить не о представителях общественных организаций, а о лицах, входящих в состав их руководящих органов. В настоящее время из числа перечисленных так называемых «массовых» общественных организаций остались только профсоюзы. Следует полагать, что при наличии на предприятии нескольких профсоюзов вопрос об их представительстве должен решаться либо по соглашению между их руководящими органами, либо в коллективном договоре.

Там, где СТК, созданные когда-то, продолжают существовать, обновление их состава, равно как и организация новых советов, производятся по правилам, включенным в уставы организаций и коллективные договоры.

При проведении выборов СТК нередко случается так, что, например, член профкома, чья кандидатура предложена в состав совета, является должностным лицом, входящим в состав администрации. И возникает вопрос, надо ли его учитывать в квоте ее представителей? По мнению А.М. Куренного, этого делать не следует<sup>28</sup>. Когда речь идет о председателе профкома, то с таким толкованием можно согласиться. А для всех других случаев — вряд ли.

Закон не предусматривает системы представительства в СТК от подразделений предприятия. Но практика ряда организаций идет по этому пути, причем в одних осуществляется прямое делегирование, в других — выборы. Однако придавать принципу равного представительства абсолютного значения не следует. Ведь члены совета призваны решать вопросы управления предприятием, а не просто представлять и отстаивать интересы своего цеха, отдела, бригады.

Между тем в печати встречались утверждения о том, что «каждое подразделение должно быть представлено в СТК, иначе о самоуправлении говорить не приходится»<sup>29</sup>. Вряд ли с этим можно согласиться. Даже по чисто организационным возможностям такому подходу не может быть отдано предпочтение. В самом деле, как выдержать квоту представителей администрации? Составлять разрядку, какой цех или отдел делегирует рабочего, а какой руководящего работника? И кто правомочен такую разрядку делать? Дать ответ на эти вопросы не так-то просто.

В условиях существования различных самостоятельных профсоюзов вопрос об участии их представителей в работе СТК, если это закреплено в локальном акте, решают выборы. Трудовой коллектив может избрать представителей нескольких общественных органов, но случается и так, что в состав совета не попадает ни один из них.

Для руководства и организации работы совет избирает из своего состава председателя, его заместителей и секретаря. По вопросу о том, кого целесообразнее выбирать в председатели, существуют разные мнения и в теории, и на практике. Хотя Госкомтруд и ВЦСПС не рекомендовали ставить на этот пост руководителей предприятий, в реальной жизни такие факты встречаются часто. Плюсы и минусы есть и у того, и у другого варианта\*. Многое зависит от личности, многое — от объема и сложности работы на том или ином предприятии, многое — от самостоятельности, компетентности и авторитета самих членов СТК.

При формировании руководства совета иногда возникает вопрос о возможности избрания одного и того же лица председателем двух советов. На одном из лесозаготовительных объединений Архангельской области ге-

---

\* В печати в достаточной степени подробно освещались достоинства и недостатки различных вариантов (директор, не директор), и повторять их не стоит.

неральный директор был избран председателем даже трех советов (всего объединения, головной единицы и управления объединения). Хотя ни в Законе о государственном предприятии, ни в Рекомендациях Госкомтруда и ВЦСПС прямых запретов не было, следует признать подобную практику не отвечающей демократическим принципам организации самоуправления трудовых коллективов.

Закон о государственном предприятии указывал, что члены совета трудового коллектива выполняют свои обязанности на общественных началах. Это правило относилось ко всем членам СТК, в том числе и к его председателю. Между тем жизнь требовала корректировки. На ряде предприятий СТК или собрание (последний вариант предпочтительнее) принимали решения о частичном освобождении председателя совета от выполнения его трудовых обязанностей с сохранением за это время заработной платы. Допустимость такого подхода была признана Госкомтрудом СССР и ВЦСПС, одобрявшими практику московского завода «Динамо», Богословского алюминиевого комбината, саратовского завода «Серп и Молот», где эти вопросы решались СТК и администрацией<sup>30</sup>. При наличии соответствующего правила в уставе или коллективном договоре возможно по решению общего собрания (конференции) полное освобождение председателя СТК от трудовых обязанностей с сохранением прежнего заработка либо установлением оклада в ином размере.

Председатель СТК обладает самостоятельным правовым статусом и правосубъектностью. Он выступает субъектом целого ряда трудовых правоотношений, причем не только организационных и процедурных, но и некоторых материальных (например, при взаимодействии со своими заместителями, при освобождении от работы с сохранением заработной платы и др.).

В целях придания работе СТК большей оперативности в составе советов некоторых организаций создаются президиумы или бюро. Такая практика нашла отражение и в официальных документах. Так, например, Госкомтруд СССР одобрил в свое время организацию самоуправления в ряде строительных предприятий, отметив, что «функции советов трудовых коллективов трестов между заседаниями, которые проводятся, как правило, не реже 1 раза в месяц, исполняют президиумы, которые осуществляют оперативный контроль за выполнением принятых решений»<sup>31</sup>.

Таким образом, президиум СТК выступает в качестве самостоятельного субъекта трудовых правоотношений. Его компетенция должна определяться собранием (конференцией), а не самим советом, как это обычно делается. И здесь необходимо прежде всего установить круг вопросов, относящихся к исключительной (в плане наделения правами президиума) компетенции совета, которые не могут передаваться президиуму.

К ним, в частности, следует отнести: решение вопросов совершенствования управления и организационной структуры предприятия; принятие решений об использовании фондов предприятия; рассмотрение вопросов

представления к государственным наградам; решение вопросов избрания советов коллективов производств, цехов, отделений, участков и других подразделений и определение объема их прав; санкционирование увольнения и наказания в дисциплинарном порядке членов СТК.

Значительная часть вопросов, подлежащих согласованию с СТК, может передаваться президиуму (например, введение надбавок за высокие достижения в труде).

Как уже отмечалось, компетенция совета трудового коллектива предприятия определяется действующим законодательством и собранием (конференцией) трудового коллектива. Помимо Закона о государственном предприятии, те или иные вопросы относят к ведению СТК и другие нормативные акты (постановления Правительства, не утратившие силы постановления Госкомтруда СССР и ВЦСПС, ведомственные инструкции и положения, а также уставы организаций, коллективные договоры и др.). В соответствии с этими нормативными актами на предприятии может быть разработано Положение о совете трудового коллектива, принимаемое (утверждаемое) по согласованию между администрацией и профкомом либо другим органом, представляющим интересы трудового коллектива. Возможно и утверждение на собрании (конференции).

Все права, которыми наделен СТК, можно разбить на две группы: самостоятельные, когда действует и принимает решения только сам совет, и совместные, когда он действует и принимает решение вместе с другими органами или санкционирует действия администрации либо иных органов. Совместные права СТК реализуются в нескольких формах взаимодействия: администрация по согласованию (с согласия) с СТК; администрация и СТК совместно (по совместному решению); администрация по согласованию с СТК и профкомом; администрация, СТК и профком совместно (по совместному решению); администрация и профком по согласованию с СТК; администрация и СТК с участием других общественных организаций предприятия, а также органов, действующих вне предприятия. Выбор форм совместного решения тех или иных вопросов должен основываться на правилах, закрепленных в сохранивших силу нормативных актах, а также в уставе организации, коллективном договоре, положении о совете трудового коллектива данной организации.

Поскольку законодательство не устанавливает исчерпывающего перечня вопросов, решение которых входит в компетенцию СТК, на практике советы трудовых коллективов занимаются многими другими проблемами. В частности, они принимают решения о переходе на режим работы без рабочих суббот; о выплате денежных премий некурящим работникам; о введении доплат женщинам, воспитывающим детей в возрасте до 3 лет; приостановке работы на отдельных участках производства (в связи с изношенностью оборудования, повышением опасности для жизни и здоровья рабочих и т.д.); о переводе на арендный подряд отдельных подразделений; о создании

временных творческих коллективов; об утверждении квалификационных характеристик для должностей специалистов и служащих.

Нередки и случаи принятия советами трудовых коллективов явно незаконных решений. Вот некоторые примеры, попавшие на страницы газет и журналов, когда СТК: изменяли оклады ИТР; увольняли работников; разрешали работу в день отдыха; допускали сверхурочные работы в случаях, не предусмотренных законодательством; рассматривали трудовые споры.

Иногда и научные рекомендации советам трудовых коллективов содержат положения, не соответствующие законодательным нормам. Так, например, М. Мерзликина, выступая от имени общественной лаборатории самоуправления (МГУ), писала, что все распоряжения администрации по социальным вопросам должны быть завизированы СТК; что в случае невыполнения подразделениями или отдельными членами трудового коллектива распоряжений администрации последняя апеллирует к СТК; что в случае увольнения вышестоящим органом члена СТК без согласия совета, СТК вправе требовать отмены данного решения; что совет может опротестовать решение вышестоящего хозоргана в прокуратуру или государственный арбитраж<sup>32</sup>.

Вряд ли можно согласиться с мнением сотрудников Научного центра ВЦСПС, считающих, что советы трудовых коллективов вправе выносить отдельным членам органов самоуправления общественные порицания или выговоры<sup>33</sup>.

Нельзя не отметить, что и законодатель наделял порой СТК функциями, которые не относятся непосредственно к управлению предприятием. Так, например, вряд ли совету трудового коллектива следует заниматься вопросами внеочередного предоставления жилья (п. 4 ст. 13 Закона о государственном предприятии), оставления на учете улучшения жилищных условий по прежнему месту работы лиц, высвобождаемых в связи с сокращением штата или численности работников, а также учетом (по новому месту работы) времени постановки их на очередь по прежнему месту работы (п. 15 постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 22 декабря 1987 г. «Об обеспечении эффективной занятости населения, совершенствования системы трудоустройства и усилении социальных гарантий для трудящихся»). Совершенно очевидно, что это сфера деятельности профкома.

В ряде случаев неоправданно подключаются СТК к решению вопросов, которые без ущерба принципам демократии вполне может решать администрация самостоятельно, например, создавать комиссии по предупреждению и снижению непроизводительных расходов.

Вряд ли целесообразно расширение сферы действия совместной компетенции и множественность ее субъектов (администрация, СТК, профком и другие органы). Скажем, совет без участия руководителя мог бы принимать решения о том, какие вакантные должности замещаются по конкурсу, самостоятельно создавать конкурсные комиссии. Рассмотрение кандидатур

на высвобождение с предприятия может проводиться администрацией и профкомом без СТК либо администрацией и СТК без профкома, поскольку увольнение производится по согласованию с профкомом.

Дело в том, что практическая реализация совместной компетенции вызывает затруднения, и немалые. Как, например, должно приниматься совместное решение администрации, СТК и профкома? Если на совместном заседании, то как голосовать: всем участникам или трем субъектам? Допустим, всем участникам. А сколько должно (может) быть представителей администрации? Ведь директор вправе пригласить хоть полсотни человек. Возьмем второй вариант — голосуют три субъекта: администрация, СТК, профком (у них по одному голосу). Но ведь зачастую директор является членом СТК, а нередко и его председателем. В состав совета могут входить и члены профкома. Как проводить при таких условиях голосование?

Думается, что совместное заседание здесь малопригодно. Следует, очевидно, каждому из субъектов решать вопрос отдельно. Практически это выглядит так. Профком принимает постановление на своем заседании, директор делает это либо сам, либо советуясь со своими работниками. А затем эти две позиции сообщаются совету, который на своем заседании вырабатывает свою точку зрения. При совпадении трех позиций формируется общее решение. В случае расхождения мнений этих субъектов решение либо не принимается, либо переносится на следующее заседание, а профком вторично обсуждает спорную проблему. Что касается директора, то он может изменить свою позицию прямо на заседании СТК.

Как видно из этого описания, и такой вариант мало пригоден из-за сложности процедуры. Поэтому формулировку «по совместному решению (по решению) администрации, СТК и профкома» из нормативных актов следует убрать.

То же самое относится и к формулировке «совместно». Ее можно оставить лишь для тех случаев, когда администрация, СТК и профком либо любая пара этих субъектов должны осуществлять какую-то организационного характера деятельность. Если же нужно совершать какое-то конкретное действие (принять решение, утвердить документ и т.д.), то следует пользоваться терминами «по согласованию», «с согласия».

Следует отказаться и от формулы «с учетом мнения». Поскольку она используется законодателем наряду с другими, неизбежен вывод о том, что администрация не связана при принятии решения или совершении действия мнением коллектива или его органа. Она обязана лишь его выяснить, а действовать может и вопреки этому мнению. Эффективность данного способа координации управленческой деятельности чрезвычайно низка. Поэтому есть смысл либо убирать эту формулировку и предоставлять право администрации действовать самостоятельно, либо заменять (в необходимых случаях) на формулу «по согласованию», «с согласия».

В целях достижения большего единообразия формулировок нормативных актов можно предложить такой вариант: когда речь идет о трудовом

коллективе либо общем собрании (конференции), использовать термин «с согласия», а для СТК и профкома — «по согласованию».

Серьезные затруднения на практике вызывает проблема разделения сфер деятельности и компетенции СТК и профкомов. Во многом тут повинно и действующее законодательство, и акты профсоюзов, а главное — привычка работать по-старому, когда основной задачей профсоюзных органов на предприятии считалась производственная работа. В последние годы произошла серьезная переориентация профессиональных союзов, и основной их функцией стала защитная. Это нашло отражение в документах ВКП, ФНПР, в Законе РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г.<sup>34</sup>

С учетом переоценки приоритетных направлений деятельности профсоюзов, в самых общих чертах разграничение компетенции СТК и профкомов можно провести так: основная область деятельности совета трудового коллектива — сфера производства; профком в основном действует в социальной сфере. Вопросы, связанные с организацией труда и производства, в том числе и организация соревнования, — компетенция СТК. Обеспечение реализации трудовых прав рабочих и служащих, защита и восстановление (в случаях нарушения) этих прав — дело профкома.

Советы трудовых коллективов подразделений должны обладать комплексом таких же примерно прав, что и СТК предприятия, но ограниченных сферой деятельности подразделения и компетенцией его администрации. Конкретизация круга вопросов, подлежащих решению такими советами, осуществляется СТК предприятия и общим собранием (конференцией) трудового коллектива подразделения. Она должна быть закреплена в положении об СТК соответствующего уровня.

Правовое положение совета бригады в значительной степени определено действующим законодательством. Однако конкретизация его компетенции должна производиться общим собранием членов бригады, которое определяет, по каким вопросам совет принимает окончательное решение, а по каким требуется утверждение этого решения общим собранием.

Следует, однако, полагать, что собрание не вправе передавать совету те вопросы, решение которых по смыслу действующего законодательства относится только к компетенции коллектива бригады (согласие на освобождение бригадира от обязанностей, принятие решения о распределении заработка с применением КТУ, в хозрасчетных бригадах — принятие решения об образовании и расходовании фонда социально-культурных нужд бригады и т.д.).

Согласно ст. 235 КЗоТ РФ члены совета трудового коллектива не могут быть по инициативе администрации переведены на другую работу или подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия СТК. При их увольнении по инициативе администрации, помимо соблюдения общего порядка увольнения, требуется и согласие совета трудового коллектива.

Не совсем ясно, на все советы распространяется эта норма или она относится только к членам СТК самостоятельного предприятия. В литературе высказывались мнения о том, что правило о согласовании увольнения относится лишь к членам СТК всего предприятия. По мнению А.М. Куренного, указанная норма должна применяться по аналогии с правилами, предусмотренными для профкомов и цеховых комитетов профсоюзов. Он пишет, что «согласие СТК предприятия требуется при переводе на другую работу по инициативе администрации или наложении дисциплинарного взыскания на члена СТК предприятия и цеха и при увольнении по инициативе администрации членов СТК предприятия»<sup>36</sup>.

Думается, что использование здесь аналогии не совсем оправдано. Ведь речь идет о согласовании как юридической гарантии, с помощью которой можно защитить занимающегося общественной деятельностью работника. Так вот, члены цехкомов эту гарантию от незаконных увольнений имеют, поскольку их увольнение все равно должно согласовываться с профкомом предприятия. А при системе, предложенной А.М. Куренным, члены СТК цеха остаются без такой защиты.

В рассуждениях А.М. Куренного обнаруживается явная непоследовательность. При одинаковой формулировке закона о согласовании перевода, взыскания и увольнения почему-то для первых двух действий избирается иной порядок, нежели для третьего. Кроме того, ведь увольнение может использоваться и в качестве дисциплинарного взыскания. И тогда получается, что такое увольнение члена СТК цеха надо согласовывать с советом.

В п. 3 ст. 7 Закона о государственном предприятии 1987 г. после изложения правила о согласовании с СТК в ч. 2 есть ч. 3, в которой было сказано: «Не оправдавший доверия коллектива член совета может быть выведен из его состава решением общего собрания (конференции) трудового коллектива». Поскольку здесь законодатель пользуется теми же наименованиями совета и коллектива, что и в ч. 2, то, следуя за соображениями А.М. Куренного, надо было бы сделать вывод, что эта норма не применима к СТК цеха. Однако неприемлемость подобного предположения очевидна.

Таким образом, неизбежен вывод о том, что правило ч. 3 ст. 235 КЗоТ (в ред. от 5 февраля 1988 г.) должно анализироваться и истолковываться самостоятельно, без аналогии с первой и второй частями этой статьи. Поскольку текст законов не содержит прямых ограничений, а правило имеет гарантийный характер, оно должно распространяться на членов советов трудовых коллективов всех уровней, начиная от совета бригады и кончая советом объединения.

При таком подходе необходимо решить вопрос о том, с каким советом следует проводить согласование. Формулировки законов дают возможность признать, что согласие должен давать тот совет, членом которого данный работник является.

Поскольку согласование увольнения с СТК производится при соблюдении общих правил увольнения, то необходима еще и санкция профкома

предприятия. Следует полагать, что первоначально вопрос должен решаться советом, а уж потом, при наличии его согласия, профкомом. Если речь идет о члене СТК, являющемся и членом профкома, то, помимо согласия совета, нужна санкция органа соответствующего профсоюзного объединения.

Субъектом некоторых трудовых правоотношений может быть также *совет бригадиров* (там, где такие советы сохранились), хотя он и остается совещательным органом при руководителе предприятия, производственной единицы, цеха. Основанием для этого вывода служит правило о том, что решение совета бригадиров после утверждения соответствующим руководителем имеет силу приказа (распоряжения)<sup>37</sup>. Так, например, после вынесения решения о проведении необходимых мероприятий по подготовке к переводу ряда бригад на хозрасчет появляется обязанность руководителя рассмотреть предлагаемые мероприятия, а после утверждения решения — обязанность соответствующих служб, должностных лиц и коллективов бригад начать реализацию решения.

К числу органов самоуправления трудовых коллективов следует отнести *забастовочные (стачечные, рабочие) комитеты*, создаваемые на предприятиях в периоды возникновения коллективных трудовых конфликтов. Их создание происходило вначале стихийно, но правомерность существования таких органов была затем признана и в законодательстве. Впервые это было сделано в Законе СССР «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)»<sup>38</sup>, а затем и в аналогичном законе РФ от 23 ноября 1995 г.<sup>39</sup> В соответствии со смыслом закона забастовочный комитет может избираться лишь после принятия решения о забастовке собранием (конференцией) работников организации, филиала, представительства. Поскольку в силу ст. 14 Закона РФ работодатель должен быть предупрежден письменно о начале забастовки, то стачком приступает к осуществлению своих полномочий еще до ее начала. Практика показала, что забастовочные комитеты создаются нередко и до принятия решения о забастовке. Следует, очевидно, признать, что правосубъектность стачкома возникает с момента его избрания. Закон определил и время окончания полномочий забастовочного комитета: подписание сторонами соглашения об урегулировании конфликта; признание забастовки незаконной. И здесь практика не считается с законом. Стачкомы шахтеров Печерского угольного бассейна (1989 г.) продолжали свою деятельность, несмотря на решения судебных органов о признании забастовки незаконной. И Правительство было вынуждено взаимодействовать с этими органами, чем подтвердило нежизненность предусмотренного законом правила. Не случайно, очевидно, в законе РФ от 23 ноября 1995 г. (п. 4 ст. 15) после указания на два случая прекращения полномочий сделано добавление: «если иное не было предусмотрено решением собрания (конференции)».

Да и в самом деле, подписание соглашения — это ведь только начало. Обязательства надо еще выполнять, и, как показали многие забастовки последних лет, приходится добиваться этого выполнения. Кто же это должен

делать? Союзный закон в редакции 1989 г. предусматривал в ч. 3 ст. 8, что контроль «осуществляется в соответствии с законодательством профсоюзными органами, органами трудового коллектива и общественных организаций, вышестоящими органами власти и управления». Забастовочные комитеты, следовательно, исключались. Но в этой статье была еще ч. 4 такого содержания: «В случае невыполнения условий соглашения, орган, возглавляющий забастовку, восстанавливается в своих полномочиях». В новой редакции этого закона (от 20 мая 1991 г.) ч. 3 сформулировали попроще и покороче: «Контроль за выполнением условий соглашения... осуществляется сторонами или уполномоченными ими органами». На первый взгляд может показаться, что сторона, т.е. трудовой коллектив, вправе уполномочить на осуществление контроля и забастовочный комитет. Но надо принять во внимание правило ч. 1 этой статьи, согласно которой орган, возглавляющий забастовку, утрачивает свои полномочия с момента подписания соглашения. Значит, о стачкоме речи быть не может. К тому же в новой редакции не было ч. 4 ст. 8 о восстановлении полномочий этого органа.

А вот российский закон о коллективных спорах вообще не упоминает о контроле за выполнением достигнутого в ходе забастовки соглашения. Если это не упущение, то можно предположить, что законодатель исходил из наличия органов государственного и общественного контроля (профсоюзы). Но нельзя не учитывать того факта, что работники избирали забастовочный комитет, поскольку не доверяли комитету профсоюза. А раз это так, то вряд ли они доверят ему и контроль за выполнением соглашения.

Есть смысл поэтому: 1) восстановить правило о контроле; 2) включить в число органов, осуществляющих контроль за выполнением условий соглашения, забастовочные комитеты; 3) записать, что полномочия забастовочного комитета прекращаются после выполнения всех условий соглашения либо ранее по решению общего собрания (конференции) или самого комитета.

Хотя указанные выше союзные законы о коллективных спорах и закон РФ от 23 ноября 1995 г. предусматривали создание забастовочных комитетов только на предприятиях, практика пошла дальше. Создавались объединенные забастовочные комитеты (например, во Львове), городские стачкомы (например, в Воркуте, Макеевке), областные (например, в Кемерово), советы рабочих комитетов (например, в Кузбассе) или забастовочных комитетов (например, в Таллинне), региональный совет стачкомов Донбасса и др. И это совершенно естественно, поскольку забастовки в ряде случаев охватывают не одно отдельное, а группу предприятий, и необходим единый руководящий орган. Все указанные органы являются субъектами ряда трудовых правоотношений, поскольку принимают решения, исполняемые на предприятиях, по вопросам организации труда, начала и прекращения работы и т.д.

Объем правосубъектности стачкомов выходит фактически за рамки, определенные законом. Их компетенцию во многом определяет собрание,

избравшее комитет. Так, например, собрание коллектива Ленинградского автотранспортного предприятия решило передать всю власть на предприятии стачечному комитету, без согласия которого любые распоряжения администрации не имели силы. В других случаях стачкомы, рассматривая себя полноправными и единственными представителями бастующего коллектива, сами определяют объем своих прав и обязанностей с учетом конкретной обстановки (например, на некоторых шахтах занимались организацией ремонтных работ, работ по поддержанию необходимого режима безопасности и т.д.).

Поскольку создаются органы, не предусмотренные действующим законодательством, поскольку стачкомы занимаются деятельностью, выходящей за рамки, определенные Законом, возникает вопрос, а можно ли считать их субъектами правоотношений, признавать их правосубъектность, соглашаться с возможностью осуществления действий, порождающих правовые последствия? Думаю, ответ должен быть положительным. Очевидно, здесь мы имеем дело с так называемым неюридическим правом. Орган, представляющий трудовой коллектив (общее собрание, конференция, стачком), берет в свои руки те или иные властные полномочия и организует их реализацию. Однако обязательность принимаемых решений и произведенных действий базируется на добровольности исполнения и не связана с юридической ответственностью за неисполнение.

Такая ситуация объясняется во многом отсутствием правовой регламентации порядка проведения забастовок. Нужен закон о забастовках, который должен в достаточной степени подробно регулировать все основные вопросы проведения забастовки, руководства ею; закрепить, с учетом уже имеющегося опыта, виды забастовочных органов и их права.

### **§ 3. ХОЗЯЙСТВЕННЫЕ И ИНЫЕ ОБРАЗОВАНИЯ В КАЧЕСТВЕ СУБЪЕКТОВ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ**

Стороной, противостоящей работнику в трудовом правоотношении, обычно считается предприятие (объединение), учреждение, организация. Несколько слов об этих терминах. После принятия Гражданского кодекса, в котором законодатель попытался дать единое наименование хозяйственным образованиям, и в нормативных актах и в литературе стал широко использоваться термин «организация», объединяющий все три категории в одну. Такую замену привычной терминологии вряд ли можно признать удачной. Да и самому ГК не удалось избежать использования слова «предприятие». Так, например, § 8 гл. 30 называется «Продажа предприятия». Во всех его восьми статьях используется именно это наименование субъекта договора. Аналогичная картина — в § 5 гл. 34 «Аренда предприятий». В десяти статьях

кодекса говорится об «унитарном предприятии». Используется и термин «учреждение» (ст. 48, 50, 56, 63, 66 и др.).

Небезынтересно отметить, что в ряде нормативных актов, изданных после вступления в силу ГК РФ, законодателю приходится, что называется, давать обратный ход и разъяснять содержание термина «организация». Так, например, закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. в ст. 3 «Основные термины» указывает: «организация — предприятие, учреждение, организация независимо от форм собственности и подчиненности». В качестве примера иного (обратного) варианта можно указать на утвержденную постановлением Правительства РФ от 30 октября 1997 г. № 1373 «Концепцию реформирования предприятий и иных коммерческих организаций», в ч. 3 преамбулы которой записано: «В настоящей Концепции используется понятие “предприятие”, под которым понимаются коммерческие организации, созданные в форме хозяйственных товариществ и обществ, производственных кооперативов, государственных и муниципальных унитарных предприятий»<sup>40</sup>.

Используется также связка — «предприятие и организация» (см., например, Федеральную целевую программу улучшения условий и охраны труда на 1998—2000 годы, утв. постановлением Правительства от 10 ноября 1997 г. № 1409). Что касается термина «предприятие», то он встречается во многих нормативных актах последних лет (см., например, Условия оплаты труда работников, занятых в основной деятельности железных дорог, утв. приказом Министерства путей сообщения РФ от 15 декабря 1997 г. № 2411)<sup>41</sup>. Продолжает применяться, причем довольно широко, и бывшая до принятия гражданского кодекса традиционной триада «предприятие, учреждение, организация». Она сохранилась в Кодексе законов о труде, в Кодексе об административных правонарушениях, в УК РФ. Для примера можно сослаться на Закон от 18 июля 1996 г. о внесении изменений и дополнений в эти акты; на постановление № 1 Пленума Верховного Суда РФ от 15 января 1998 г. «О внесении изменений и дополнений в некоторые постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации».

Используется и выработанная в литературе формула замены этой триады одним термином «предприятие» (с соответствующей оговоркой) в целях избежания частых перечислений всех элементов. Так, например, в ст. 2 Основ законодательства Российской Федерации об охране труда записано: «Действие настоящих Основ распространяется на: предприятия, учреждения и организации (в дальнейшем — предприятия)...». И хотя этот акт был принят в 1993 г., изменения, внесенные в него в 1995 г., данную формулировку не затронули. Аналогичная фраза есть в Положении о Рострудинспекции и других актах.

Не обойтись, и это совершенно естественно, и без термина «учреждение». Подтверждений в законодательстве последних лет — предостаточно: образовательные учреждения, социального обслуживания, государственные и т.д.

Таким образом, все термины, которыми обозначают различные виды юридических лиц как в общей связке (предприятие, учреждение, организация), так и каждый в отдельности, могут использоваться и в литературе, и в законодательстве. При этом вполне правомерно заменить триаду (в необходимых случаях с оговоркой) не только третьим элементом — «организация» (в соответствии с ГК РФ), но и первым — «предприятие».

Проблемы трудовой правосубъектности предприятий исследовались многими специалистами (Н.Г. Александровым, О.Н. Бухаловским, А. Велтнером, Л.Я. Гинцбургом, В.М. Догадовым, С.А. Ивановым, З.К. Ильиных, Р.З. Лившицем, В.М. Луганцевым, С.П. Мавриным, А.В. Мицкевичем, Ю.П. Орловским, А.С. Пашковым, О.В. Смирновым, Е.Б. Хохловым, Б.Ф. Хрусталевым, Н.П. Черноморченко и др.), поэтому вновь обращаться к ним нет необходимости. Следует отметить, что все эти авторы (за исключением В.М. Луганцева) исходили в своих рассуждениях из существования единого трудового правоотношения, что требовало обоснования возможности предприятия осуществлять прием и увольнение, выплату заработной платы и т.д. При ином подходе, т.е. при признании существования системы трудовых правоотношений, в таком обосновании нет необходимости, поскольку не только самостоятельное предприятие, но и входящие в его состав структурные подразделения и иные внутренние производственные образования могут выступать в качестве субъектов основного (не все и не всегда) и ряда дополняющих и сопутствующих правовых связей. Разумеется, объем трудовой правосубъектности у них различен.

В последнее время и в литературе, и в законодательстве для обозначения стороны, противостоящей наемному работнику или трудовому коллективу в трудовых и смежных с ними правовых связях, прочно вошел термин «работодатель». С точки зрения экономии бумаги, времени, усилий головного мозга, да и просто ради удобства изложения мысли говорящим или пишущим человеком это вполне оправданно. Однако нельзя не учитывать, что слово «работодатель» далеко не всегда вписывается в текст, в том смысле, который в него вкладывается.

В прямом смысле, работодатель — это тот, кто дает работу кому-то. Такое же значение имеет и применявшийся когда-то в законодательстве термин «наниматель». Возможно он даже больше подходит для трудового права, поскольку работодателем можно назвать и сторону гражданско-правового договора (индивидуального подряда, трудового поручения и др.). Во всяком случае, пользоваться этим словом в нынешних экономических условиях можно, без боязни впасть в ошибку.

В нормативных актах, да и в литературе термину «работодатель» придается разное значение, что приводит к путанице при использовании тех или иных правил. В одних случаях — это сторона трудового договора, в других — собственник предприятия, в третьих — орган управления предприятием или отдельное должностное лицо.

Вот как определяет это понятие Закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»: «Работодатель — организация (юридическое лицо), представляемая ее руководителем (администрацией), либо физическое лицо\*, с которым работник состоит в трудовых отношениях» (ст. 3). Речь, вне сомнения, идет о форме трудового договора, причем уже заключенного с конкретным человеком. Именно по отношению к нему предприятие является работодателем. Здесь, скорее всего, допущена редакционная неточность. Предприятие выступает в роли работодателя не только в качестве стороны заключенных договоров, но и без них. С момента регистрации оно является субъектом, обладающим юридической возможностью заключать такие договоры. Данная возможность — один из элементов его работодательской правосубъектности. Замечу, кстати, в литературе ее иногда рассматривают как синоним трудовой правосубъектности<sup>42</sup>. Это не совсем так. Трудовая значительно шире по содержанию, работодательская является лишь одной из составляющих ее частей.

Схожая формулировка содержится в Законе о занятости. В п. 1 ст. 8 сказано: «Граждане имеют право на выбор места работы путем прямого обращения к работодателю (организация (юридическое лицо) либо физическое лицо, с которым гражданин вступает в трудовые отношения)...» И далее — в п. 2: «Решение о приеме на работу оформляется путем заключения трудового договора (контракта) между работодателем и лицом, принимаемым на работу».

В общем, такой подход приемлем. Но, во-первых, нельзя не учитывать, что трудовые правоотношения между работником и предприятием возникают и без трудового договора, хотя по отношению к такому лицу предприятие все равно выступает в роли работодателя. Во-вторых, следует принимать во внимание существование организаций, не являющихся юридическими лицами, но обладающих правом найма на работу (филиалы и представительства, профсоюзные организации, не захотевшие проходить государственную регистрацию, и др.). Следовательно, не всякий работодатель является стороной конкретного трудового договора, но любой наниматель, выступающий в качестве субъекта такого соглашения, может именоваться работодателем.

Если бы нормативные акты пользовались рассматриваемым понятием только в том значении, о котором говорилось выше, можно было бы считать проблему в основном исчерпанной. Но сохранить единый подход законодателю, увы, не удастся. В Законе о профсоюзах, например, записано: «Профсоюзы вправе участвовать в рассмотрении органами государственной власти... а также работодателями своих предложений» (п. 4 ст. 11); «работодатели... обязаны вести коллективные переговоры с первичными профсоюзными организациями...» (п. 2 ст. 13). За термином «работодатель» стоит уже не предприятие, а органы управления им. В таком же смысле указан-

---

\* О нанимателе — физическом лице говорилось в предыдущем параграфе.

ный термин используется в п. 1 ст. 19, п. 3 ст. 20. Аналогичный подход можно обнаружить и в законе о занятости (например, п. 4, 5 ст. 21; п. 7 ст. 25).

Если проанализировать текст ст. 2 Закона о коллективных договорах и ст. 2 Закона о порядке разрешения коллективных трудовых споров, то нетрудно убедиться, что за словом «работодатель» стоит не только организация, но и собственники данного предприятия. В Положении о Рострудинспекции (п. 6) записано: «...защита... от незаконных действий работодателей, должностных лиц и других работников предприятий, ущемляющих эти права». Если работодатель — предприятие, то указание на его должностных лиц и других работников не имеет смысла, так как ответственность за их действия лежит на предприятии. Значит, имеется в виду и тот, кому это предприятие принадлежит.

Еще пример. В п. 2 Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией, утв. постановлением Минтруда от 12 марта 1997 г., есть такая формулировка: «Дата вручения требований работодателю должна быть зафиксирована в журнале... либо в форме *подписи непосредственно работодателя* или его уполномоченного представителя...» (курсив мой. — В. С.). Во втором случае речь явно идет не о предприятии, а о собственнике.

В ряде статей Закона о порядке разрешения коллективных трудовых споров слово «работодатель» относится либо (или в том числе) к собственнику (например, ст. 4), либо и к должностному лицу (органу управления) предприятия (п. 2 ст. 6, п. 1 ст. 13; п. 2 ст. 16).

Закон и подзаконные нормативно-правовые акты упоминают об объединениях работодателей, в частности, как об одной из сторон, участвующих в процедурах так называемого социального партнерства\*. Кто же входит в состав таких образований — предприятия (организации) как юридические лица или их представители (собственники, руководители и др.) — лица физические? Скорее всего, — и те, и другие. В ряде нормативных актов имеются в виду объединения последних. В Законе «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от 1 мая 1999 г. сказано: «По согласованию с другими членами своей стороны общероссийские объединения работодателей могут увеличить число своих представителей в комиссии (п. 2 ст. 1). А Положение о порядке подготовки и заключения Генерального соглашения и отраслевых (тарифных) соглашений содержит такую фразу: «...работодатели (объединения работодателей), которым делегированы права на ведение переговоров и заключение... соглашений» (п. 5).

В документах Международной организации труда такого рода образования именуются объединениями предпринимателей. И хотя фактически многие из этих субъектов являются предприятиями (юридическими лица-

---

\* Проблемам, связанным с объединениями работодателей, уделяли внимание многие авторы: С.Ю. Головина, В.А. Лепехин, М.В. Лушникова, К.Х. Рекош, А.А. Силин, И.О. Снигирева, В.Н. Толкунова и К.Н. Гусов, С.Ю. Чуча и др.

ми), совершенно очевидно, что имеются в виду и лица физические. Возможно, этот вариант мог бы прижиться и у нас, тем более, что опыт уже есть (например, Российский союз промышленников и предпринимателей, Союз предпринимателей в Омской области). В Законе Свердловской области «Об объединениях работодателей» от 26 июля 1996 г. записано: «Объединение работодателей — добровольная некоммерческая организация, созданная по учредительному договору юридических лиц либо индивидуальных предпринимателей...»

Таким образом, даже беглый анализ формулировок, используемых в законодательстве, с очевидностью показывает неадекватность содержания термина «работодатель» не только в разных актах, но и в одном и том же. С этим приходится мириться и выяснять в случае необходимости, какие субъекты скрыты за столь, казалось бы, простым словом.

Трудовой правосубъектностью обладают и вышестоящие по отношению к предприятию хозяйственные и управленческие органы, некоторые иные внешние образования.

Всех этих субъектов можно разделить на несколько групп.

1. *Предприятия (объединения), учреждения, организации.* Любое из этих образований (в том числе и неюридическое лицо) является субъектом трудовых правоотношений, поскольку в нем трудятся рабочие и служащие.

Каждая самостоятельная организация выступает в качестве стороны трудовых правоотношений, как наниматель рабочих и служащих, независимо от формы собственности, отрасли народного хозяйства, вида деятельности, форм и способов создания и ликвидации, продолжительности функционирования. В их число входят, помимо производственных, также предприятия, учреждения, организации непромышленной сферы: торговли, народного образования, медицины, культуры, искусства, науки, органы власти и управления, охраны общественного порядка, Вооруженных Сил и т.д.

Объем их трудовой правосубъектности, возникающей с момента образования (создания, учреждения) и прекращающейся при ликвидации (закрытии, роспуске), определяется действующим законодательством. Он во многом зависит от сферы деятельности (производственная, непромышленная), источников финансирования и ряда других факторов.

В качестве субъектов трудовых правоотношений выступают находящиеся на нашей территории иностранные предприятия, учреждения, организации, международные образования, а также так называемые совместные предприятия, базирующиеся на российском и иностранном капитале.

Сторонами трудовых правоотношений являются не только предприятия, но и их структурные подразделения и некоторые другие образования (отделы, бюро, службы и т.д.). Объем их правосубъектности определяется действующим законодательством, локальными нормативными актами предприятия и во многом зависит от характера деятельности, целей и задач функционирования. Существенное влияние в этом плане оказывает также

форма организации труда и его оплаты, в зависимости от которой находится самостоятельность подразделений предприятия.

Так же, как и предприятие, подразделение представляет собой единство имущественного комплекса и людского состава (трудового коллектива). Именно в таком качестве оно и является субъектом трудовых правоотношений.

Подразделение, таким образом, выступает стороной как внешних правовых связей (с предприятием, с другими подразделениями), так и внутренних (с частями подразделения, с отдельными его работниками).

2. *Внешние по отношению к предприятию субъекты права.* К этой группе следует, прежде всего, отнести государство, входящих в его состав суверенных субъектов и определенные государственные органы власти и управления.

Общая теория признает государство субъектом права и правовых отношений<sup>45</sup>. В отраслевом плане о государстве как субъекте правоотношений говорят в международном, государственном, земельном, гражданском, уголовном праве. Что же касается теории трудового права, то она в числе субъектов трудовых правоотношений государство, как правило, не упоминает.

Прежде чем начать рассмотрение вопроса о правовом статусе государства как субъекта тех связей, которые складываются в сфере организации труда, следует высказать несколько замечаний относительно самого понятия государства.

С этим явлением человечество имеет дело в течение нескольких тысячелетий. И до сих пор не утихают споры о том, что такое государство, каково его происхождение и назначение, взаимодействие (взаимосвязи) с обществом, народом; роль в экономике, политике, религии и т.д. и т.п. Ничего удивительного, путь, по которому человечеству суждено идти, ни прямой, ни гладкостью не отличается, меняются материальные, нравственные основы жизни, происходят перемены в мировоззрении людей, в развитии научной мысли. Сказывается и несовпадение жизненных интересов различных слоев общества, борьба за их обеспечение и реализацию и многое другое.

Но, помимо внешних объективных и субъективных факторов, есть, на мой взгляд, и причина внутреннего (для рассматриваемого понятия) характера — заложенная в нем многозначность, недостаточно четкая определенность его содержания. Термин «государство» используется для обозначения определенной территории с ее населением и особо организованным управлением; для указания на органы, обладающие властными полномочиями в области законодательной и сфере управления; для международного общения. Оно рассматривается как средство (орудие и т.п.), обеспечивающее интересы определенных классов и господство их над другими, а также в качестве силы, способной примирить классовые противоречия, поддержать бесконфликтное существование общества. Есть немало и других значений этого термина.

В содержании данного понятия нетрудно обнаружить противоречия. С одной стороны, государство — это территория (с некоторыми атрибутами), а с другой — защитник этой территории, обеспечитель ее целостности. Государство — это власть над всеми на своей территории (за некоторыми исключениями), но оно несет ответственность перед этими «всеми»; издает законы, обязательные не только для «всех», но и для себя самого. Государство содержит законодательные, исполнительные, судебные и прокурорские органы, армию, полицию (милицию), но все они и составляют государство (в одном из его значений).

Конституции и другие законы разных стран используют термины «подданные государства», «граждане государства». Но ведь государство — это и есть его граждане (подданные), вместе с определенной территорией. Все органы государства состоят из этих граждан. Выходит, что народ, населяющий данную территорию, это — подданные самих себя. Численный состав населения для признания соответствующего образования государством значения не имеет, размер территории — тоже. Государством являются и Ватикан, и малюсенький коралловый островок в Тихом океане — Науру, с населением, чуть превышающем шесть тысяч человек. Государство живет, пока в нем есть хоть один его гражданин (подданный). С его смертью должно прекратиться и существование государства. Но его кредиторы могут предъявлять иски о взыскании долгов из средств этого государства, хранящихся на его банковских счетах. В этом случае мы имеем дело не с государством как таковым, а с его символом.

В символическом (условном) значении понятие «государство» используется и применительно к существующему образованию. Примером тому может служить наша Конституция, предусматривающая распределение полномочий между Российской Федерацией и ее субъектами (ст. 71—73). Но ведь Федерация, т.е. государство, — это и есть субъекты, ее составляющие.

Зачастую, говоря о государстве, мы имеем в виду его органы власти: законодательные, исполнительные, судебные. И это не случайно. Действуют, принимают нормативные акты, выносят решения и т.д. именно органы (Федеральное Собрание — его палаты, Президент, Правительство и др.), но приписываются они государству в условном (символическом) значении данного понятия. Именно в таком смысле следует, на мой взгляд, говорить о государстве как субъекте права и правовых отношений. Для большей точности и определенности лучше, однако, в нормативных актах, где это возможно, указывать в качестве субъектов не государство, а органы власти. В качестве примера можно назвать Федеративный договор от 31 марта 1992 г., который в отличие от Конституции говорит о разграничении предметов ведения и полномочий не между Федерацией и ее субъектами, а между федеративными органами государственной власти РФ и органами власти субъектов.

В тех случаях, когда отдельное лицо или коллегиальный орган сосредоточивает в своих руках высшую государственную власть, то чем больше у

него прерогатив властного характера, тем больше его действия отождествляются с действиями управляемого им государства. И, может быть, не так уж далеки от истины слова, приписываемые французскому королю Людовику XIV: «Государство — это я».

Обычно, когда речь идет об отраслевых связях, о государстве как субъекте говорят применительно к так называемым общим (общерегулятивным, общестатутным) правоотношениям. Такой подход вполне приемлем и для трудового права. Закрепление в Конституции основных трудовых прав граждан означает наличие правовой связи между каждым отдельным гражданином и государством, т.е. правоотношений, причем не только конституционных, как считает, например, В.А. Тархов<sup>44</sup>, но и трудовых.

Однако дело не только в этих наибольшей степени общности связях. Как уже отмечалось в § 2 гл. II, существуют правоотношения различных степеней общности. В некоторых из них в качестве субъекта также выступает государство. Например, установление обязанности администрации предприятия сокращать отпуск работнику на число дней прогула привело к возникновению общей правовой связи между государством и руководителем предприятия, на которого возложена эта обязанность.

Государство может быть субъектом в общих трудовых связях как материально-правового характера, так и нематериальных (например, в организационных<sup>45</sup>), как в смежных с трудовыми, так и в собственно трудовых.

Можно отыскать и конкретные связи, одним из субъектов которых является государство. Скажем, при возмещении ущерба, причиненного реабилитированному работнику, когда ни предприятия, ни вышестоящего по отношению к нему хозяйственного органа нет, и возмещение, например, утраченного заработка производится за счет государственного бюджета. В качестве примера можно указать и на внесение предприятием в госбюджет взысканных с работника сумм, превышающих фактический размер ущерба предприятию при некоторых видах повышенной материальной ответственности.

Думаю, что в качестве субъекта трудовых отношений может выступать и народ как совокупный избиратель при прямых выборах на ту или иную должность, например, Президента\*.

Нормативные акты предусматривают также права и обязанности различных органов государственной власти, которые включаются в содержание тех или иных трудовых правоотношений. Например, в компетенцию палат Федерального Собрания, Президента и Правительства РФ входит назначение, избрание и утверждение ряда должностных лиц. То же самое относится и к органам государственной власти субъектов Федерации, а в определен-

---

\* Народ признается субъектом в области государственных отношений. (См., например: Губенко Р.Г. Советский народ — субъект конституционных правоотношений // Сов. государство и право. 1980. № 10). Признается, что народ обладает «абсолютной правоспособностью» (Лучин В.О. Особенности конституционно-правовых отношений // Правоведение. 1987. № 1. С. 17).

ных пределах — и к органам местного самоуправления. В частности, Совет Федерации назначает на должность судей Конституционного, Верховного, Высшего Арбитражного судов, назначает и освобождает от должности Генерального прокурора, заместителя Председателя Счетной палаты и половины состава ее аудиторов; Государственная Дума назначает и освобождает от должности Председателя Центрального банка, Председателя Счетной палаты и половины состава ее аудиторов, Уполномоченного по правам человека. Президент РФ назначает и отзывает дипломатических представителей России в иностранных государствах и международных организациях; назначает и освобождает от должности заместителей Председателя Правительства и федеральных министров, а также своих полномочных представителей. По согласованию с органами самоуправления устанавливается пятидневная или шестидневная рабочая неделя (ст. 46 КЗоТ). Местные органы исполнительной власти вправе (по предложению службы занятости и профсоюзных или иных органов, представляющих интересы трудовых коллективов), приостанавливать на срок до шести месяцев решение работодателя о массовом высвобождении работников с предприятий, из учреждений, организаций. Судебные органы вправе признать незаконной забастовку; а в случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей — отложить не начавшуюся забастовку на срок до 30 дней, а начавшуюся — приостановить на тот же срок. В определенных случаях имеют право приостанавливать забастовку до решения вопроса соответствующим судом Президент и Правительство РФ.

Подразделениям органов исполнительной власти субъектов Федерации могут быть предоставлены полномочия по урегулированию коллективных трудовых споров.

Вышестоящие хозяйственные органы (в ряде случаев и органы государственного управления — министерства, ведомства) становятся субъектами различных трудовых правоотношений в предусмотренных законодательством случаях. Скажем, они назначают на должность руководителей предприятий; заключают с ними контракты; утверждают премии некоторым категориям руководящих работников предприятий и объединений; поощряют и наказывают в установленном порядке отдельных работников предприятий, входящих в систему, и т.д.

По решению вышестоящих органов осуществляется ликвидация и реорганизация предприятий, перевод их в другую местность, изменение характера деятельности предприятия, передача из одной системы в другую и т.д.

Вышестоящие органы издаются приказы и распоряжения об устранении нарушений прав рабочих и служащих, обязывающие администрацию восстановить незаконно уволенного работника, выплатить заработную плату, снять дисциплинарное взыскание и т.д.

Субъектами аналогичных правоотношений выступают также суд и прокуратура, издающие обязательные для работодателя акты (судебные реше-

ния, предписание прокурора), а также специальные органы, осуществляющие надзор и контроль и др.).

Субъектами некоторых трудовых правоотношений являются создаваемые вне отраслевой системы образования (акционерные общества, концерны, ассоциации и т.д.), а также их руководящие (координирующие) органы (советы, правления).

#### **§ 4. АДМИНИСТРАЦИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ, УЧРЕЖДЕНИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ В ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ**

По вопросу о понятии и роли администрации в теории высказывались самые различные точки зрения. Одни считают ее органом юридического лица, другие — органом государственного управления, третьи признают за ней и ту, и другую роль. Между тем сам взгляд на администрацию как орган представляется далеко не бесспорным.

Под словом «администрация» понимают обычно определенную группу лиц, выполняющих управленческие функции. Составляет ли она единый орган?\* Вряд ли.

Превращение той или иной группы людей в определенный орган требует организационного оформления. Применительно к администрации такого оформления нет. Для коллективного органа характерна специальная процедура выявления воли большинства по решаемому вопросу и соответствующее ее выражение (закрепление). Принятие управленческих решений каким-либо представителем администрации не связано ни с тем, ни с другим. Причем распоряжение одного должностного лица может быть отменено другим, а ведь они оба (согласно оспариваемой позиции) входят в состав единого органа — администрации, принимающей управленческое решение. Нельзя не учитывать и того факта, что входящие в состав администрации работники находятся в отношениях подчиненности одного другому (другим) и распоряжения вышестоящего обязательны для нижестоящего. Первый, следовательно, не обязан считаться с мнением последних.

Каждый нижестоящий руководитель обеспечивает организацию работы на своем участке производства: бригадир руководит бригадой и не отвечает за работу цеха, начальник цеха организует работу в цехе и не отвечает за предприятие в целом. Руководители структурных подразделений не участвуют в принятии управленческих решений вне рамок своего участка работы, хотя все они входят в состав администрации предприятия. Меры юридической ответственности за нарушение или неисполнение правил ведения работ применяются не к администрации вообще, а к конкретным

---

\* Положительный ответ на этот вопрос дают многие специалисты административного и трудового права (А.П. Алехин, С.А. Димитрова, О.В. Смирнов, Е.Б. Хохлов и др.).

должностным лицам. То же самое относится и к поощрениям за успешную работу предприятия.

Уже сам тот факт, что руководящий состав разделен на несколько разноразрядных и одноуровневых групп (руководство всего предприятия, руководство цехов, служб, отделов и т.д.), обладающих определенной автономией, говорит об отсутствии единого органа, именуемого администрацией предприятия (объединения).

Признавая администрацию единым органом, вряд ли можно дать сколько-нибудь убедительное объяснение обращению к администрации завода с жалобой на действия администрации цеха, разрешению спора по установлению условий труда между цеховой администрацией и цехкомом в вышестоящих уровнях, т.е. по согласованию между администрацией предприятия и профкомом.

Может быть, выход в том, чтобы признать органом предприятия не администрацию, а директора? Такой подход существует. Он поддерживается и многими представителями науки трудового права (Л.Я. Гинцбургом, В.Н. Даниленко, Ю.П. Орловским и др.). Если исходить из необходимости толкования понятия «орган», эта точка зрения вполне приемлема. Однако заменить понятие администрации понятием «директор (руководитель)» все равно нельзя. Слишком обширен круг разнообразных связей в сфере деятельности предприятия. И субъектом многих из них директор быть не может. В законодательстве вообще, а в трудовом особенно, термин «администрация» употребляется очень часто. Хотя в ряде случаев можно было бы указать и конкретное должностное лицо. Объясняется это, в известной мере, сложившейся традиционно терминологией, но главным образом — удобством и простотой изложения соответствующих норм, а также тем, что в ряде случаев правило рассчитано на неопределенный круг должностных лиц, компетенция которых определяется либо приказом руководителя, либо зависит от конкретных условий работы.

При необходимости ограничения круга лиц, к которым относится то или иное правило, законодатель конкретизирует должность в тексте либо использует уточняющие слова. Так, например, в ст. 122 КЗоТ сказано: «Возмещение ущерба работниками в размере, не превышающем среднего месячного заработка, производится по распоряжению администрации предприятия, учреждения, организации, а руководителями предприятий, учреждений, организаций и их заместителями — по распоряжению вышестоящего в порядке подчиненности органа путем удержания из заработной платы работника». А вот формулировка п. 4 ст. 14 Закона «Об основах государственной службы Российской Федерации» от 31 июля 1995 г.: «Государственный служащий в случае сомнения в правомерности полученного им для исполнения распоряжения обязан в письменной форме незамедлительно сообщить об этом своему непосредственному руководителю, руководителю, издавшему распоряжение и вышестоящему руководителю».

Не всегда достаточно продуманно используются эти термины в нормативных актах. Скажем, в ст. 18 КЗоТ записано: «Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) администрации...», хотя ясно, что приказ издает не администрация вообще, а конкретный руководитель.

В конце 80-х годов в нормативных актах зачастую вместо общего термина «администрация» указывались конкретные органы или должностные лица (руководители)\*. В постановлении ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 12 февраля 1987 г. «О переходе объединений, предприятий, организаций промышленности и других отраслей народного хозяйства на многосменный режим работы с целью повышения эффективности производства»<sup>46</sup> слово «администрация» не упомянуто ни разу, везде (п. 3, 8, 12, 13, 14) говорится о руководителях. Во многих постановлениях Госкомтруда и ВЦСПС адресатом соответствующего правила указывалась не администрация, а руководитель<sup>47</sup>. В настоящее время, когда в тексты нормативных актов прочно вошел термин «работодатель», нередко рядом с ним в скобках ставится слово «администрация».

Случаи использования в законодательстве различных терминов для одинаковых ситуаций встречаются довольно часто, и это дает основание для вывода о том, что наличие в нормативных актах слова «администрация» не может служить безусловным доказательством справедливости утверждения: администрация есть орган.

Чьим же аппаратом является администрация: государства или предприятия? Более убедительной представляется позиция тех, кто считает ее аппаратом (они, правда, говорят об органе) предприятия. Ведь администрация есть не только на государственных, но и на кооперативных и частных предприятиях. Даже если рассматривать вопрос только по отношению к государственному сектору, эта позиция в большей степени отражает действительное положение администрации предприятия (формирование состава, формы и методы работы, ответственность и т.д.)<sup>\*\*</sup>.

Помимо указанных, существует и взгляд на администрацию как на орган трудового коллектива<sup>48</sup>. Нормативным основанием такого подхода служит Закон о трудовых коллективах, в ст. 19 которого сказано, что в период между собраниями (конференциями) полномочия трудовых коллективов, наряду с другими органами, осуществляет администрация. Однако в более позднем законодательстве и, в частности, в Законе о государственном предприятии (объединении) и Законе о предприятиях в СССР эта линия отражения не нашла. В качестве органов трудового коллектива нормативные акты признают сейчас общие собрания (конференции) и СТК.

Если рассматривать администрацию как совокупного руководителя предприятия, то можно считать, что она осуществляет руководство трудо-

---

\* Закон СССР «О порядке разрешения индивидуальных трудовых конфликтов» от 11 марта 1991 г. администрацией считал руководителя и его заместителей, а также совет предприятия.

\*\* Подробная аргументация приводилась в литературе неоднократно.

вым коллективом как совокупным работником, но не руководит им, когда он выступает в качестве социальной ячейки общества. В науке трудового права не сложилось единого мнения по вопросу признания администрации субъектом трудовых правоотношений. С позиции единого трудового правоотношения отрицательный ответ был вполне правомерным. Но уже Н.Г. Александров вынужден был признать, что администрация (должностные лица) действует в качестве субъекта самостоятельных прав и обязанностей и вступает в определенные неимущественные отношения с трудящимися. Он называл ее в этом случае «сосубъектом» трудового правоотношения<sup>49</sup>. В учебной литературе обычно признают администрации самостоятельным субъектом организационно-трудовых правоотношений (организационно-управленческих), но не собственно трудовых<sup>50</sup>.

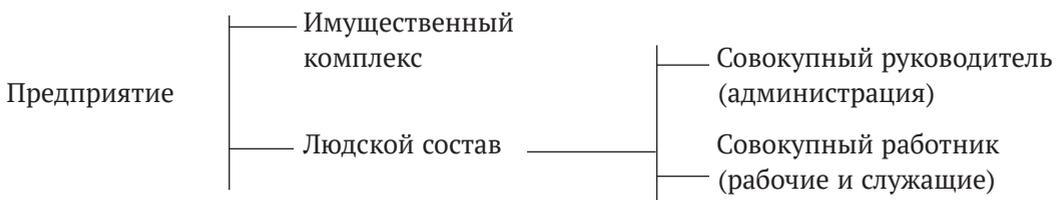
Аргументом, подтверждающим невозможность признания администрации самостоятельным субъектом, здесь является ссылка на то, что она выступает как орган (представитель) предприятия и без него существовать не может. Но ведь и работник предприятия рассматривается в качестве субъекта только потому, что он является рабочим или служащим этого предприятия.

Решение вопроса о возможности признания администрации (работников аппарата управления) самостоятельным субъектом трудовых правоотношений во многом упрощается, если подходить к проблеме с позиции системы (комплекса) этих связей. Определяющим здесь должно служить само содержание правоотношений, т.е. взаимные права и обязанности сторон.

Выше уже рассматривались связи с участием администрации\*, примеров приведено достаточно. Однако некоторые общие и частные замечания необходимы.

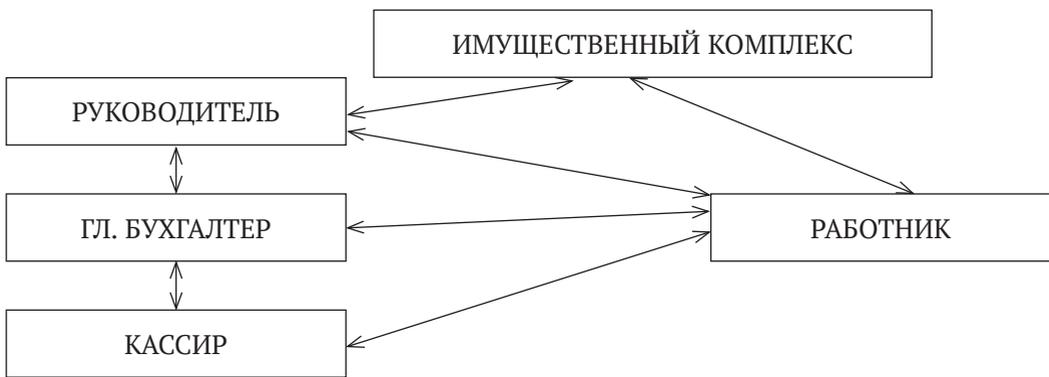
Сначала о связях, участниками которых являются и предприятие, и администрация. Предприятие, как известно, представляет собой двуединое образование, состоящее из имущественного комплекса и людского состава, включающего в себя и лиц, организующих производство и управляющих трудовым процессом, т.е. администрацию.

С учетом различий осуществления функций допустимо разделение людского состава на две части, которые можно условно представить как совокупного работника и совокупного руководителя. И та и другая находятся в трудовых правоотношениях с предприятием как имущественным комплексом, а также между собой.

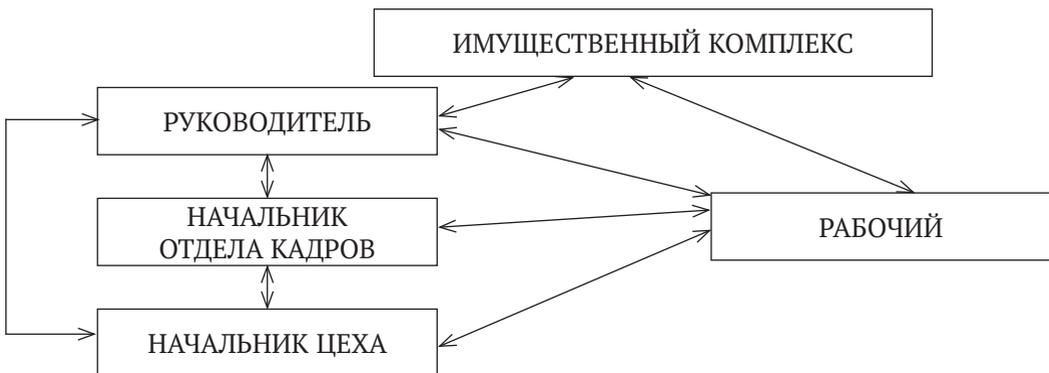


\* См.: § 3 гл. I; § 2 гл. II.

Проанализируем теперь одну из наиболее характерных связей этой группы — правоотношение по оплате труда. Совершенно очевидно, что деньги выплачиваются не из кармана директора, а из фондов предприятия. Налицо, следовательно, связь работника с предприятием как имущественным комплексом. Но не менее очевидно и то, что сам работник причитающиеся ему деньги из фонда предприятия изъять не может. Необходимы действия целой группы лиц, часть из которых входит в состав администрации. На этих должностных лицах лежит обязанность по выплате заработной платы, а у работника есть право требовать совершения необходимых для этого действий от каждого участвующего в выплате представителя администрации. Руководитель и главный бухгалтер подписывают ведомость на выплату (приказ об отдельной выплате), кассир выдает деньги. В целях упрощения ситуации действия других работников здесь не учитываются.



Аналогичные связи формируются и в других случаях, меняется только состав должностных лиц. Скажем, при восстановлении незаконно уволенного рабочего руководитель издает приказ, начальник отдела кадров оформляет документы, начальник цеха обеспечивает возможность возвращения на прежнее рабочее место. А правоотношения по оплате вынужденного прогула складываются так же, как и в предыдущем случае.



И в том, и в другом примерах налицо четыре слоя связей: 1) между работником и предприятием как имущественным комплексом; 2) между должностными лицами и предприятием как имущественным комплексом; 3) между работником и должностными лицами; 4) между самими должностными лицами.

Представители администрации выступают здесь в качестве самостоятельных субъектов трудовых правоотношений.

Помимо этих и им подобных, между работником и должностным лицом возникают связи, не имеющие параллельно существующего одноименного правоотношения работника с предприятием как имущественным комплексом, например, при объявлении в приказе благодарности за хорошую работу или выговора за плохую, присвоении разряда, изменении даты увольнения.

Отдельные руководители производства могут быть самостоятельными субъектами как смежных, так и собственно трудовых правоотношений. В качестве примера последних (о смежных говорилось в предшествующих главах) можно указать (помимо названных в предыдущем абзаце) на связь между директором и рабочим, которому предоставляется на 3 дня отпуск без сохранения заработной платы.

Это могут быть связи не только нематериального (организационные, процедурные, процессуальные), но и материального характера, скажем, возникающие при выдаче характеристики, справки о заработной плате, изменении графика отпусков и т.д.

Подводя итоги, можно сказать, что администрация предприятия, представляющая собой определенную совокупность осуществляющих функции управления должностных лиц, не является ни органом предприятия, ни органом вообще и поэтому не может, как таковая, выступать в качестве субъекта трудовых правоотношений. Сторонами этих связей могут быть лишь отдельные ее представители (или их группы), а также создаваемые из этих представителей органы (например, совет директоров в акционерном обществе, объединяющем несколько предприятий, который является не органом объединения, а органом его администрации).

Поэтому используется этот термин в данной книге применительно к субъекту права и правоотношения условно, с учетом того, что за словом «администрация» стоят конкретные должностные лица предприятия\*.

Объем трудовой правосубъектности конкретных работников, входящих в состав администрации, зависит от их должностного положения, структуры руководимой ими части предприятия, состава подчиненных работников, направления деятельности и т.д. Правовой статус определяется централи-

---

\* Следует заметить, что для обозначения совокупности работников, осуществляющих руководство работой предприятия, кроме термина «администрация», могут использоваться и другие, например, «руководящий персонал», «управленческий аппарат» (управление людьми). Стоит только заменить таким термином слово «администрация», и ответ на вопрос о том, является ли она единым субъектом права, становится очевидным.

зованными и локальными нормативными актами, среди которых особое место занимают должностные инструкции.

Поскольку содержание термина «администрация» в нормативных актах не определено, необходимо установить круг лиц, входящих в ее состав. Обычно принято относить к администрации руководителей, их заместителей и помощников, главных специалистов, руководителей структурных подразделений и их заместителей, руководителей самостоятельных внутренних звеньев предприятий, мастеров. Наименование должностей зависит от отрасли, вида предприятия, учреждения, организации и других факторов. Так, например, в вузах в состав администрации входят деканы факультетов, но не включаются заведующие кафедрами; в сельскохозяйственных предприятиях сюда включают заведующих фермами, мастерскими, гаражами; на флоте — капитанов судов и их помощников; в строительстве — прорабов; в школах — завучей и т.д.

Исчерпывающий перечень давать, очевидно, нет смысла, да и вряд ли возможно. Целесообразнее установить общую характеристику работника, входящего в состав администрации. Исходным критерием должны служить: характер осуществляемой деятельности; круг полномочий и обязанностей. Очевидно, в первую очередь к администрации следует отнести лиц, осуществляющих руководство производственными единицами любых уровней, а также трудовыми коллективами. Это группа линейных руководителей и руководителей функциональных отделов и служб. К их числу стали относить, и, думается, вполне обоснованно, бригадиров производственных бригад<sup>51</sup>. Указанные руководители обладают властными полномочиями, позволяющими им принимать такие решения и совершать такие действия, которые вызывают правовые последствия для других работников.

Не следует, однако, без достаточных оснований значительно расширять состав администрации, включая туда, помимо перечисленных выше, также других лиц, «у которых в подчинении находятся те или иные работники и которые выполняют функцию управления по отношению к ним»<sup>52</sup>. При таком подходе к администрации придется относить, скажем, старшую машинистку, которая распределяет машинописные работы между двумя другими; кладовщика, в подчинении которого находятся два грузчика; машиниста локомотива, работающего с помощником, и т.д. Думается, что эту формулировку следует применять только к тем случаям, когда речь идет об организационно оформленных коллективах (группах) работников, например, о руководителе машинописного бюро, о заведующем складом, который является структурной единицей предприятия, и т.д.

Субъектами трудовых правоотношений являются лица, входящие в состав администрации предприятий любых форм собственности\*. Потребность

---

\* Иная точка зрения высказана О.В. Смирновым, отнесшим к субъектам трудового права только администрацию государственного и муниципального унитарного предприятия (Трудовое право. Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. М.: Проспект. 1996. С. 68).

в управленческом персонале зависит не от того, кому принадлежит предприятие, а от его организационной формы и количества занятых работников. Администрация есть и в частных предприятиях, и в кооперативах, в некоммерческих организациях, в учреждениях и т.д.

Вторую группу составляют лица, обладающие указанными властными полномочиями, но не руководящие производственными единицами или трудовыми коллективами (например, главный инженер). Деятельность некоторых из них нередко связана с выполнением определенных контрольных функций, например, старшего бухгалтера (бухгалтера) при отсутствии на предприятии (в учреждении) обособленной бухгалтерии.

Помимо термина «администрация», законодатель применяет термины: «руководящие работники» («руководители») и «должностные лица». Причем смысл, вкладываемый в каждое из этих понятий разными актами, не всегда однозначен. Если исходить из объема содержания, то можно их считать понятиями перекрещивающимися, поскольку термин «администрация» не охватывает полностью содержания терминов «руководители» и «должностные лица». Не совпадают по содержанию и два последних понятия.

Проанализируем сначала понятия «руководители», «руководящие работники». Наиболее широкое значение термину «руководители» (здесь и ниже речь идет об этих понятиях только применительно к предприятиям, организациям, учреждениям) придала Единая номенклатура должностей служащих, разделяющая всех служащих на три категории: руководители, специалисты, технические исполнители. В первую включен ряд должностей, которых другие акты к числу руководителей не относят либо относят при определенных условиях, скажем, при наличии подчиненных работников. В качестве примера можно указать заведующего аспирантурой, пляжем, складом; некоторые разновидности инспекторов, мастеров и др.<sup>53</sup>

В других актах рассматриваемый термин охватывает более узкий круг лиц, хотя в некоторых из них в число руководителей попадает довольно значительное количество работников. Так, например, в утвержденных Госкомтрудом СССР и ВЦСПС в 1988 г. Рекомендациях о порядке избрания советов трудовых коллективов, проведения выборов руководителей и конкурсов на замещение должностей специалистов государственных предприятий (объединений) в п. 7, который следует за подзаголовком «Выборы руководителей на предприятиях (в объединениях)», было сказано: «Принцип выборности применяется в отношении руководителей предприятий (объединений), структурных единиц объединений, производств, цехов, отделений, участков, ферм, звеньев и других подразделений, а также мастеров и бригадиров. Заместители руководителя, руководители юридической и бухгалтерской служб и службы контроля качества назначаются на должность и освобождаются руководителем предприятия...»

Значит, к числу таких лиц здесь относятся не только линейные руководители, но и функциональные.

По-разному определяется в законодательстве и содержание термина «руководящие работники». Так, разъясняя порядок применения ст. 20 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, Госкомтруд СССР и ВЦСПС указали, что требование профсоюзного органа о расторжении трудового договора с руководящим работником или смещении его с занимаемой должности может быть вынесено только в отношении руководителей, их заместителей, главных специалистов предприятий, учреждений, организаций, а также руководителей структурных подразделений предприятий, учреждений, организаций (цехов, отделов, лабораторий и т.д.) и их заместителей<sup>54</sup>.

Иной подход при установлении порядка премирования. В 1957 г. Президиум ВЦСПС отнес к числу руководящих работников директоров, заместителей директоров, главных инженеров, главных бухгалтеров, начальников плановых отделов, начальников отделов технического контроля и др.<sup>55</sup> Однако в актах, регулирующих премирование, «и др.» не фигурировали. Например, в Типовых положениях 1959 г. были перечислены директора, главные инженеры, заместители директоров, главные бухгалтеры (старшие бухгалтеры на правах главных), начальники ОТК. В Типовом положении 1967 г. в этот перечень добавили главного экономиста и начальника планового отдела. Однако эти акты не исключали наличия руководящих работников в подразделениях. Доказательством тому служат утвержденные в 1959 г. перечни должностей руководящих работников предприятий,строек и хозяйственных организаций, которые лишаются премии в связи с допущенными по их вине перерасходами фондов заработной платы.

Позднее из перечня руководящих работников, которым премии утверждаются вышестоящими органами, исключили начальников ОТК (см., например, п. 22 постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 17 сентября 1986 г. № 1115<sup>57</sup>).

Иногда в нормативных актах вместо термина «руководящие работники» используется термин «руководящие должности». Так, в постановлении Совета Министров СССР от 22 сентября 1988 г. «О работе по совместительству» сказано, что не допускается занятие двух руководящих должностей. Госкомтруд, Минюст и ВЦСПС разъяснили, что к руководящим относятся должности, связанные с руководством коллективами<sup>59</sup>. Мастера при этом были исключены из ограничительного правила. Не попадают под него и бригадиры, поскольку они должности не занимают.

Но формулировку «должности, связанные с руководством коллективами» нельзя признать удачной. Ведь связанными с руководством в разной степени могут быть должности самые различные. Во-первых, сюда попадают все заместители и помощники руководителей. Но это еще куда ни шло.

А другие? Референты, консультанты, секретари — разве их должности не связаны с руководством? Это можно истолковать очень широко, поскольку все работники, скажем, планово-экономического отдела, отдела труда и заработной платы, юридического и т.д. связаны в той или иной мере с управлением коллективами.

В указанном Положении, раз уж это не было сделано в самом постановлении Совета Министров, надо было записать более точно: «должности руководителей коллективов» либо с добавлением еще и их заместителей.

О понятии должностного лица. Оно используется во многих отраслях права. В уголовном и административном этот термин применяется к более широкому кругу лиц, нежели в трудовом. Анализ формулировок законодательных актов о труде позволяет сделать вывод, что в них чаще всего речь идет о должностных лицах, входящих в состав администрации\*. В одних случаях закон делает уточнения, позволяющие определить круг должностных лиц (например, ст. 214 КЗоТ), в других — нет (например, ст. 228 КЗоТ).

При последнем варианте круг должностных лиц может быть неодинаков в формулировках разных правовых норм. Так, например, исключенная в 1992 г. из Кодекса законов о труде ст. 235<sup>8</sup> КЗоТ устанавливала, что должностные лица, виновные в нарушении обязанностей администрации перед бригадой, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности. Здесь, следовательно, говорилось только о тех должностных лицах, которые входят в состав администрации. А вот ст. 249 КЗоТ сформулирована иначе: «Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил по охране труда... несут ответственность в порядке, установленном законодательством...» Эта норма имеет в виду не только администрацию, но и должностных лиц, в нее не входящих (инспектор отдела кадров, бухгалтер, инженер планово-экономического отдела и т.д.).

Проведенный здесь небольшой анализ показывает, что в законодательстве все рассматриваемые термины применяются неоднозначно и не всегда последовательно. Это вызывает затруднения на практике. И хотя нельзя, очевидно, установить раз и навсегда определенный объем для каждого из этих понятий, нормотворческие органы должны добиваться максимальной степени конкретизации круга тех или иных лиц. В одних случаях этого можно достичь прямым перечислением, в других — указанием на те или иные признаки, позволяющие выделить соответствующую группу лиц или должностей. Вместе с тем следует признать допустимым отраслевой подход к определению понятия и круга должностных лиц, а также возможность их использования иными отраслями права.

---

\* Понятие должностного лица в трудовом праве исследовалось во многих работах, в частности, в кандидатских диссертациях С.А. Агасаряна, В.С. Колеватовой, Н.Г. Ковалева, Е.Н. Стародубской, В.Ф. Хвостовца, в докторской диссертации С.Ю. Головиной, а также в работах ряда других авторов.

## § 5. ОБЩЕСТВЕННЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНЫ – СУБЪЕКТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

Общественные организации принято группировать по нескольким блокам. Так, например, с учетом целей деятельности и некоторых других факторов выделяют «массовые» общественные организации, творческие союзы, кооперативные образования, добровольные общества<sup>60</sup>. В настоящее время эта классификация нуждается в корректировке.

Бурное развитие демократии в конце 80-х — начале 90-х годов проявилось, в частности, и в создании многочисленных новых для СССР общественных образований. Так, помимо трех массовых общественных организаций (коммунистическая партия, комсомол, профсоюзы), появились новые партии, различного рода фронты (Народный фронт, Интерфронт и др.), ассоциации (например, ассоциация крестьянских хозяйств и сельскохозяйственных кооперативов России), союзы (крестьянский союз в Белоруссии, Московский крестьянский союз, Союз трудящихся Молдавии и ряд других), фонды, советы (например, женские) и т.д. Было создано землячество казаков.

Появилась масса так называемых неофициальных общественных организаций (клубы, группы, ячейки и пр.).

В октябре 1990 г. был принят Закон СССР «Об общественных объединениях»<sup>61</sup>, заложивший основы правового положения этих субъектов. Его действие не распространялось на кооперативные и иные организации, преследующие коммерческие цели либо содействующие извлечению прибыли (дохода) другими предприятиями и организациями, на религиозные организации, органы территориального общественного самоуправления (советы и комитеты микрорайонов, домовые, уличные, квартальные, поселковые, сельские комитеты и иные), органы общественной самодеятельности (народные дружины, товарищеские суды и др.).

После распада Советского Союза в Российской Федерации разрабатывается свой закон, определивший правовой статус общественных объединений (от 19 мая 1995 г.<sup>62</sup>). Сфера его действия была расширена. Он распространялся на все общественные объединения, создаваемые по инициативе граждан, за исключением религиозных организаций, а также коммерческих и создаваемых ими некоммерческих союзов (ассоциаций).

Многие из этих организаций располагают денежными средствами и содержат платных работников. Следовательно, они выступают субъектами трудовых правоотношений как наниматели. Трудовой правосубъектностью в этом плане обладают не только организации, не имеющие выборного органа (президиума, правления, комитета, бюро и т.д.), но и те, у которых такие органы есть. Эта правосубъектность проявляется при прямых выборах на платную должность, во-первых, и при оплате труда того или иного работника, во-вторых. Ведь средства, за счет которых выдается заработная плата (например, членские взносы), принадлежат не выборному органу, а

всей общественной организации определенного уровня. Нельзя при этом не учитывать, что сама организация решает вопрос о введении платной должности и о размере заработной платы.

Наряду с этим в качестве субъектов трудовых правоотношений выступают органы общественных организаций, а также в ряде случаев и отдельные функционеры (например, председатели правлений, комитетов, советов и пр.).

Ряд общественных организаций и органов обладают не только работодательской правоспособностью, но им предоставляются и многие иные полномочия в сфере общественной организации труда.

Они являются субъектами правовых связей и с работниками, и с другими органами, а также собственниками и с администрацией предприятий.

Принимая во внимание объем трудовой правосубъектности и степень интенсивности участия в правовых связях, все общественные организации и органы можно разделить на две группы: внешние по отношению к предприятию и внутренние. Правовой статус первых в области трудовой деятельности значительно уже, нежели вторых.

Если же подходить к этому вопросу с позиций оценки роли тех или иных видов общественных организаций, то наибольшее значение имеет деятельность профсоюзов.

Кризисная ситуация, в которой к концу 80-х годов оказались эти массовые организации, заставила их основательно пересмотреть главные направления своей деятельности, формы и методы работы, средства взаимосвязи с трудящимися. Профсоюзы переносят основное внимание с производственной на защитную функцию.

Нельзя, однако, не заметить обычного для нас шараханья в противоположные стороны. Многие комитеты профсоюзов перестали активно участвовать в мероприятиях, связанных с организацией труда и производства, отказываются заниматься спортивными мероприятиями, налаживанием отдыха трудовых коллективов. А ведь и та, и другая область деятельности непосредственно связаны с интересами трудящихся. Производственная, воспитательная и защитная функции не изолированы друг от друга, а, напротив, тесно между собой связаны. Отдавая приоритет защитной функции, нельзя начисто отбрасывать две других, поскольку деятельность по каждому из этих направлений в конечном счете сказывается и на результатах осуществления третьей. Важно здесь найти те области производственной и воспитательной деятельности, в которых профсоюзы могут и должны обеспечивать интересы рабочих и служащих. Разве можно, скажем, обойти вопросы производства при организации отношений партнерства на различных уровнях: от предприятия до Федерации в целом? Требования, относящиеся к этой области, выдвигаются трудящимися и в ходе забастовочной борьбы<sup>65</sup>.

В течение нескольких десятилетий послевоенного периода происходило постепенное укрепление правового положения профсоюзов, расширение

круга принадлежащих им прав, в частности, путем передачи некоторых функций государственных органов. В 1958 г. было принято Положение о правах ФЗМК, в 1990 г. — Закон СССР «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности». В ведении профсоюзов находилось государственное социальное страхование, они обладали правом законодательной инициативы, принимали непосредственное участие в нормотворческой деятельности вообще, в создании и принятии локальных нормативных актов, в частности; участвовали в принятии управленческих решений по широкому кругу вопросов совместно с СТК и администрацией; финансировали мероприятия культурного, спортивного, воспитательного характера и т.д. — все это по своему значению не вписывается в рамки защитной деятельности. Были, следовательно, основания говорить о формировании более широкого направления работы — функции обеспечения прав и интересов рабочих и служащих<sup>64</sup>. Защитная деятельность является составной частью этой функции.

В ходе реализации преобразований, направленных на переход к рыночной экономике, началось наступление на права профсоюзов. Управление социальным страхованием было передано государству, профсоюзы лишились права законодательной инициативы, перестало действовать правило о том, что все нормативные правовые акты, касающиеся трудовых прав рабочих и служащих, принимаются либо совместно, либо по согласованию с соответствующими профсоюзными органами, в значительной степени урезаны возможности участия в управлении на предприятиях. Наиболее крупным актом, отразившим эту тенденцию, стал Закон РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. Сохраняется она и в проектах трудового кодекса, разработанных и разрабатываемых государственными органами.

Однако жизнь показала, что петь отходную профсоюзам еще рано. Невывалый рост забастовочного движения вынудил властные структуры заменить жесткую антипрофсоюзную линию более гибкой, заставил считаться по ряду вопросов с мнением профессиональных союзов. Намечается, в частности, робкий пока возврат к прежней практике согласованного принятия нормативных актов. Одним из их видов являются трех- и двухсторонние соглашения, принимаемые комиссиями с участием представителей профсоюзов на федеральном<sup>65</sup>, отраслевом уровнях, в субъектах Федерации, в системе местного самоуправления (в г. Омске, например, заключается соглашение о социальном партнерстве между Федерацией омских профсоюзов, союзом товаропроизводителей и работодателей, союзом предпринимателей и администрацией города<sup>66</sup>).

Согласовываются и издаваемые органами управления нормативно-правовые акты по отдельным направлениям или вопросам, затрагивающим права и интересы рабочих и служащих. Так, например, в соответствии с Законом «О государственном регулировании в области добычи и использо-

вания угля, об особенностях социальной защиты работников организаций угольной промышленности» от 20 июня 1996 г.<sup>67</sup> Перечень тяжелых работ и работ с опасными и (или) вредными условиями труда и некоторые другие акты утверждает Правительство РФ по согласованию с профессиональными союзами работников угольной промышленности (п. 3 ст. 17). Ряд условий, относящихся к охране и оплате труда, устанавливается трехсторонним соглашением уполномоченных представителей организаций по добыче угля, профсоюзов работников угольной промышленности и Правительства РФ (ст. 18, 20, 21).

Положением о рабочем времени и времени отдыха работников эксплуатационных организаций связи, утвержденным Минтрудом 17 ноября 1997 г.<sup>68</sup>, предусмотрено, что Перечень работников, для которых может устанавливаться рабочий день с удлиненными перерывами, утверждается Госкомитетом РФ по связи и информации по согласованию с Центральным комитетом профсоюза работников связи (ч. 2 п. 4).

Ряд нормативных актов по организации оплаты труда утвержден приказом Министерства путей сообщения РФ от 15 декабря 1977 г. № 2411 по согласованию с Центральным комитетом Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей<sup>69</sup>.

Правовое положение профсоюзов подробно анализировалось в работах А.А. Абрамовой, Е.М. Акоповой, Н.Г. Александрова, К.С. Батыгина, Е.М. Гершанова, Л.Я. Гинцбурга, И.С. Дворникова, В.М. Догадова, А.Д. Зайкина, С.С. Каринского, Я.Л. Киселева, Е.А. Кленова, А.А. Ключева, Т.М. Кузьминой, Ф.М. Левиант, Р.З. Лившица, В.Г. Малова, Г.В. Муцинова, В.И. Никитинского, А.С. Пашкова, В.И. Прокопенко, А.В. Пятакова, О.В. Смирнова, В.И. Смолярчука, И.О. Снигиревой, А.И. Ставцевой, А.И. Цепина, Б.А. Шеломова и др. В них затрагивались вопросы правового статуса как профсоюзных комитетов на предприятиях (в большей степени), так и профсоюзных органов среднего и высшего звена. Меньше внимания уделялось таким органам как субъектам правоотношений. Поэтому есть необходимость рассмотреть некоторые из относящихся к этой стороне дела вопросов.

Правовой статус профсоюзов в основной сфере их деятельности — трудовых отношениях определяется законами и подзаконными актами Российской Федерации, а также бывшего СССР и РСФСР. В число этих источников входят и международные правовые акты (например, конвенции МОТ). В последнее время круг источников пополняется законодательством субъектов Федерации. И, тем не менее, нормативная база, определяющая правовое положение профессиональных союзов, нуждается в дальнейшем развитии и совершенствовании.

Появление новых профсоюзов, не входящих в систему ФНПР, потребовало определения объема их правового статуса, установления «весового» соотношения друг с другом и с ФНПР. Казалось бы, эту проблему разрешил Закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

от 12 января 1996 г., установивший, что «Все профсоюзы пользуются равными правами» (п. 1 ст. 2). Однако даже в самом тексте закона зафиксировано отступление от этого правила, ибо предусматривается существование общероссийских профсоюзов, межрегиональных (а значит, и региональных), а также и других, более мелких, поскольку (согласно п. 2 ст. 2 профсоюз может создать каждый работник, достигший 14-летнего возраста). Вряд ли при таких условиях можно говорить о равных правах (установлено, например, что в состав Российской трехсторонней комиссии могут входить лишь представители общероссийских объединений профсоюзов). Более детальное определение правового положения профсоюзов различных уровней необходимо.

Одна из возникающих проблем связана с определением круга лиц, интересы которых представляет и защищает профсоюз: либо это только те, кто связан с ним отношениями членства, либо все работники данной организации (системы, отрасли и т.д.). До сравнительно недавнего времени сомнений в том, что защитная функция профсоюзов распространяется на всех трудящихся, не возникало. Первый серьезный шаг в противоположном направлении сделал Пленум Верховного Суда РФ, признавший в 1992 г., что увольнение лиц, не являющихся членами профсоюза, производится без согласия профкома. Эта позиция получила поддержку и в литературе. В качестве аргумента ссылаются на ст. 226 КЗоТ, в которой сказано: «Профессиональные союзы представляют интересы своих членов по вопросам труда и другим социально-экономическим вопросам». Но, во-первых, слова «своих членов» заменили в этой статье формулу «рабочих и служащих» в 1985 г. Однако до указания Пленума, т.е. до 1992 г., согласованию подлежало увольнение любых работников, а не только членов профсоюза. Во-вторых, если считать правильным такое истолкование смысла ст. 226, то надо будет признать, что и все другие согласования (производство сверхурочных работ, очередность предоставления отпусков и т.д.) касаются только членов профсоюза. Разумеется, это не так. В-третьих, для аргументации используется почему-то лишь ч. 1 этой статьи. Хотя в ней есть и другие. Но текст этих частей в 1985 г. не был изменен, а они ведь были сформулированы в соответствии с первоначальной редакцией ч. 1, говорящей о представительстве интересов всех рабочих и служащих, а не только членов профсоюза. Значит, и ч. 2 (об установлении условий труда и заработной платы, применении законодательства о труде с участием профессиональных союзов), и ч. 3 (о надзоре и контроле за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда) распространяются на работников предприятия независимо от их профсоюзного членства.

Дальнейшее развитие рассматриваемый подход получил в Законе от 12 января 1996 г.: «Профсоюзы представляют и защищают права и интересы своих членов по вопросам индивидуальных трудовых отношений» (п. 1 ст. 11). Что касается согласования увольнения, то закон особо подчеркнул,

что речь идет только об увольнении членов профсоюза (п. 4 ст. 12). Между тем подобного рода формулировки находятся в прямом противоречии с принципом, закрепленным в ст. 9, запрещающей дискриминацию по признаку принадлежности или непринадлежности к профсоюзам. Да и в ряде других статей речь идет о всех работниках, а не только о лицах, входящих в профсоюз (п. 1 ст. 19, п. 3 и 4 ст. 20, ст. 22 и 23 и др.).

Продолжают действовать и многочисленные статьи Кодекса законов о труде, и другие акты, устанавливающие обязанность работодателя (администрации) согласовывать с профсоюзными органами те или иные действия, затрагивающие трудовые права работников, причем никаких оговорок (за некоторыми исключениями) относительно профсоюзного членства не делается.

Нетрудно заметить, что проведение в жизнь правила, закрепленного в ст. 226 КЗоТ и п. 1 ст. 11 закона о профсоюзах, делает невозможной реализацию многих правовых норм о различных формах участия профсоюзов в правоприменительной деятельности органов и должностных лиц, действующих в сфере общественной организации труда. Взять, например, ст. 21 Закона о занятости населения в Российской Федерации, озаглавленную: «Участие профессиональных союзов и иных представительных органов работников в содействии занятости населения». Уже из одного только заголовка видно, что разделение «населения» на членов профсоюзов и лиц, в них не состоящих, делает невозможным использование правил этой статьи. Даже если говорить только о работниках предприятия, ситуация не изменится. В самом деле, в том случае, когда представителем является профсоюз, нормы неприменимы к лицам, в нем не состоящим, но разделять предусмотренную деятельность — абсурдно (например, участие в разработке государственной политики занятости — п. 1; внесение в органы местного самоуправления предложений о переносе сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников; содействие обеспечению социальных гарантий трудящихся в вопросах организации занятости, прием на работу (службу) и пр. — п. 2; проведение консультаций по предложению профсоюзов с органами исполнительной власти и работодателями по проблемам занятости населения — п. 4).

А как применять, скажем, ст. 25 Основ законодательства Российской Федерации об охране труда, регламентирующую осуществление общественного контроля за охраной труда? Выявил, например, профком, что в одном из цехов загазованность превышает установленные нормы в десятки раз. Из 100 рабочих цеха в профсоюзе состоят только 50. Что, требовать замены двух из недействующих четырех вытяжных установок?

Аналогичные соображения можно высказать и применительно к локальным нормативным актам, принимаемым работодателем (администрацией) совместно или по согласованию с профсоюзным органом (графики сменности, графики отпусков, положения о премировании и т.д.).

Несмотря на то, что закон о профсоюзах действует уже более двух лет, правило п. 1 ст. 11 не воспринято практикой как безусловное. На многих предприятиях о нем просто не знают. Да и нормативные акты обычно не делают специальных оговорок о том, что конкретное правило о профсоюзном представительстве распространяется только на членов данного профсоюза. В качестве примера можно привести «Условия оплаты труда работников, занятых в основной деятельности железных дорог», утвержденных приказом МПС России от 15 декабря 1997 г.<sup>71</sup> Там предусмотрены, в частности, правила о согласовании с соответствующим выборным профсоюзным органом: конкретных показателей и условий премирования; установления бригадирам из числа рабочих, не освобожденных от основной работы, доплаты за руководство бригадой; понижения нормы выработки рабочим-сдельщикам на работах, выполняемых на открытом воздухе, в период особо сложных метеорологических условий (морозы, метели, заносы); определения конкретных размеров повышения ставок машинистам локомотивов при работе в одно лицо (т.е. без помощника), а также порядка оплаты при работе с тяжеловесными и длинносоставными поездами.

Правило п. 1 ст. 11 закона о профсоюзах не только прямо противоречит его ст. 9, запрещающей дискриминацию по признаку принадлежности или непринадлежности к профсоюзам, но и нарушает ст. 19 Конституции РФ, гарантирующую равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от перечисленных в ней факторов, одним из которых является принадлежность к общественным объединениям.

Новый закон о профсоюзах, как, впрочем, и его предшественник, не определяет даже в самых общих чертах правовой статус профсоюзных органов различных уровней, не делает этого и Кодекс законов о труде. Между тем необходимость в подобной регламентации есть. В настоящее время никто не знает круга юридических полномочий высших органов профсоюзов, их среднего звена; неизвестно различие правовых статусов территориальных и отраслевых органов. В свое время, когда создавались совнархозы, было разработано и утверждено Положение о советах профсоюзов, определявшее круг юридических полномочий этих органов. Но с ликвидацией совнархозов оно утратило силу. Представляется целесообразным дополнить Закон от 12 января 1996 г. специальным разделом о правах вышестоящих по отношению к профсоюзам предприятий органов — как отраслевых, так и территориальных.

К числу профсоюзных органов, действующих на предприятии и выступающих в качестве субъектов трудовых правоотношений, прежде всего, относятся комитеты предприятий (профкомы) и структурных подразделений (цехкомы).

Объем трудовой правосубъектности профкома определяется законодательством и нормативными актами вышестоящих профсоюзных органов. Кроме того, он зависит от вида хозяйственного или иного образования, в

котором профком действует. Одно дело — промышленное предприятие, другое — учреждение, находящееся на госбюджете. Правовые возможности второго значительно скромнее. Определенное значение имеет и производственная структура, а следовательно, и степень самостоятельности предприятия. Правоспособность профкома объединения отличается от правоспособности профкома структурной единицы. Профком предприятия, вышедшего из подчинения министерству или ведомству, обладает большими правовыми возможностями по сравнению с другими.

Немаловажное значение имеет и форма собственности. Правовой статус профкома государственного предприятия отличается от положения профкома предприятия акционерного общества, кооператива и т.д.

Помимо указанных факторов, следует принимать во внимание и положение профкома в структуре профсоюзных органов (двухзвенная и многозвенная; обычный профком и профком с правами райкома), а также наличие на предприятии нескольких профсоюзных организаций.

Для определения объема правосубъектности цехкома, кроме вышеназванных факторов, необходимо учитывать правовое положение подразделения и компетенцию его администрации, а также объем прав, переданных цехкому профкомом предприятия<sup>70</sup>.

Пункт 31 Положения о правах профкомов в ч. 1 предусматривает, что это Положение распространяется на цеховые комитеты и на профсоюзных организаторов в пределах их компетенции. А ч. 2 предоставляет возможность профкому с правами райкома передавать некоторые полномочия, относящиеся к компетенции профкома, цеховым комитетам профсоюза. Большой ясности этот пункт в определение правового положения цехкома не вносит. В самом деле, если Положение распространяется на цехкомы в пределах их компетенции, а компетенцию никто не определяет, то зачем нужна еще и передача некоторых прав. Очевидно, надо было сначала определить компетенцию (хотя бы в общих чертах) цехкома, а уж потом вести речь о возможности передачи прав, находящихся за рамками его полномочий.

Надо сказать, что на практике передача прав происходит не только на крупных предприятиях, где профкому предоставлены права райкома, но и на других. Такая необходимость возникает, например, при переходе цеха на самофинансирование, на арендные отношения и т.д.

Делается это и в обычных условиях организации производства. Здесь речь идет не столько о передаче прав, сколько об уточнении правового статуса цехкомов.

В Трудовом кодексе следовало бы закрепить нормы, определяющие правовой статус профкомов подразделений и профоргов, примерно той же направленности, что и установленные п. 31 Положения о правах профкомов. Передачу профкомом предприятия некоторых согласовательных полномочий комитетам подразделений (цехкомам) обусловить договоренностью с

работодателем (администрацией). Есть смысл определить круг вопросов, согласовательные полномочия по которым не могут быть переданы цех-комам. К их числу можно отнести, например, установление систем оплаты труда и форм материального поощрения, утверждение положений о премировании и выплате вознаграждения по итогам работы за год; установление удлиненного срока испытания при приеме на работу; увольнение и некоторые другие.

Компетенция профкомов как участников согласования (в различных формах) тех или иных решений с администрацией достигла к концу 80-х годов размеров необъятных\*.

Становится вполне очевидным, что для профкомов основательное обсуждение и решение всех таких проблем становится непосильной задачей.

Как уже отмечалось выше, из компетенции профкомов следует исключить значительную часть вопросов, относящихся к организации производства и труда, например, созыв производственно-технических и экономических конференций, совещаний передовиков производства, организация соревнования, содействие развитию изобретательства и рационализации, внесение предложений в вышестоящие органы по вопросам улучшения деятельности предприятия, переход на договорные формы организации труда в отдельных отраслях, организация работы по учету, аттестации, рационализации и планированию рабочих мест, переход на бригадную форму организации труда и т.д.

Следует исключить обязательность согласования с профкомом части действий и решений администрации, которые входят в круг ее прямых обязанностей и за несовершение или непринятие которых она несет ответственность. У профкома же остается право контроля за законностью действий администрации. В этой группе вопросов можно указать, например, на: установление сроков и графиков проведения аттестации; присвоение разрядов по решению квалификационных комиссий; утверждение комиссий по определению трудового стажа для выплаты вознаграждения за выслугу лет.

К третьей группе относятся вопросы, при решении которых, помимо согласия профкома, требуется и согласие работника. Часть их вполне можно решать без участия комитета, например, разрешение совмещения профессий и должностей; перенесение отпуска на следующий рабочий год.

Сюда же можно включить и удовлетворение некоторых просьб работника, требующих согласования с профкомом, например, перенос отпуска на другой срок; перенос выходного дня.

Следует, наконец, выделить еще одну группу действий администрации, которые можно было бы осуществлять, не согласовывая с профкомом. Имеются в виду такие случаи, когда администрация действует по своей инициативе, но в интересах работника, и без ее волеизъявления вопрос

---

\* Даже неполный перечень вопросов, согласуемых администрацией с профсоюзами, занял 7 страниц типографского текста (см.: Скобелкин В.Н. Обеспечение трудовых прав в СССР. М.: Юрид. лит., 1987. С. 85—92).

решен быть не может. В качестве примера можно указать на сохранение прежних расценок в течение 6 месяцев в бригаде, где пересмотрены нормы и расценки в результате внедрения изобретения или рационализаторского предложения члена бригады; утверждение пониженных норм выработки для молодых рабочих.

Есть еще один путь сокращения числа вопросов, подлежащих обсуждению на заседаниях профкома. Можно предусмотреть возможность для комитета поручать согласование некоторых из них председателю профкома с последующим утверждением на заседании или без такового, но с обязательным информированием членов комитета. Сюда, в частности, можно отнести оказание материальной помощи из фондов предприятия; установление сокращенной рабочей недели и свободных от работы дней лицам, обучающимся в средних общеобразовательных вечерних (сменных) и заочных школах; объявление благодарности за хорошую работу; продление действия временных норм выработки.

Осуществление этих мер позволит профсоюзам сосредоточить свои усилия на решении наиболее важных социальных и правовых вопросов, основательно готовить и проводить их обсуждение, принимать более обоснованные постановления, направленные на обеспечение интересов рабочих и служащих предприятия.

В значительной степени изменится и правовой статус председателя профкома (цехкома). Расширится объем его трудовой правосубъектности.

Особого внимания, на мой взгляд, заслуживает вопрос о согласовании увольнения рабочих и служащих. Эта идея находила отражение в законодательстве во все периоды существования советской власти, разумеется, в разном объеме, с теми или иными отличиями, причем, за исключением специальных гарантий профсоюзным активистам, правило о согласовании распространялось на всех рабочих и служащих.

Впервые это было сделано в Кодексе законов о труде 1918 г. Пункт «г» ст. 46 устанавливал, что в случаях явной непригодности к работе увольнение производится по специальному постановлению органов управления предприятием, учреждением или хозяйством с согласия соответствующей профсоюзной организации. Оговорки о профсоюзном членстве здесь не было, хотя в других статьях такое уточнение производилось (ст. 36 и 54).

В КЗоТ 1922 г. правило об этом случае согласования было изложено иначе: органом, санкционирующим увольнение, стала расценочно-конфликтная комиссия (Примечание 1 к ст. 47), и к увольнению по непригодности (п. «в») добавили увольнение за систематическое неисполнение обязанностей (п. «г»). Кодекс предусматривал гарантию от незаконных увольнений членом комитетов профсоюзов — согласование с соответствующим профессиональным (производственным) союзом (ст. 160). Позднее эти правила претерпели ряд изменений, в частности, было отменено согласование увольнения по п. «г» ст. 47, круг субъектов, подпадающих под

правило ст. 160, был расширен: члены рабочей части РКК, профорги, члены цехкомов. Уточнен был и круг профсоюзных органов, с которыми производилось согласование (фабрично-заводской, местный либо вышестоящий комитет (совет) профсоюза).

После XX съезда КПСС была проведена большая работа по перестройке деятельности профессиональных союзов. Пленум ЦК КПСС принял 17 декабря 1957 г. специальное постановление «О работе профессиональных союзов СССР». В нем, в частности, говорилось и о расширении функций ФЗМК, предоставлении им прав, обеспечивающих возможность реальной защиты интересов трудящихся. Постановление содержало прямое требование «не допускать увольнений рабочих и служащих без согласия фабзавместкома». В соответствии с этим документом Указом Президиума Верховного Совета РСФСР от 31 января 1958 г. был внесен ряд изменений в Кодекс законов о труде. Одно из них касалось рассматриваемого вопроса. В Примечании 1 ст. 47 вместо РКК был поставлен фабзавместком, а Примечание 2 указывало на необходимость соблюдения правила ст. 160 при увольнении членов этих профсоюзных органов.

Более кардинально проблема решалась в Положении о правах фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза, утвержденном Указом Президиума Верховного Совета СССР от 15 июля 1958 г.<sup>72</sup> В ч. 1 п. 10 этого акта было записано: «Рабочие и служащие не могут быть уволены из предприятия, учреждения, организации по инициативе администрации без согласия фабричного, заводского, местного комитета». Оно было включено в Основы законодательства о труде и кодексы законов о труде союзных республик. В общем виде это правило просуществовало в КЗоТ РФ до 1992 г., когда круг случаев его распространения был ограничен тремя основаниями увольнения, предусмотренными пунктами 1 (кроме ликвидации предприятия), 2 и 5 ст. 33.

Последние правительственные проекты трудового кодекса России вообще исключают согласование с профсоюзными комитетами расторжения трудовых договоров по инициативе работодателя. Обычные аргументы: 1) это не дело профсоюзов; 2) профком не может давать согласия на увольнение своих членов, платящих членские взносы; 3) профком связывает руки работодателю (администрации) в деле формирования квалифицированного состава персонала предприятия, увольнения нарушителей трудовой дисциплины, что является одним из существенных факторов успешной работы предприятия в рыночных условиях.

Что касается двух первых возражений против системы согласования, то по ним можно заметить следующее. Предварительное согласие на увольнение работника является одной из форм контроля профсоюзов за законностью решения работодателя о расторжении трудового договора. А в соответствии с действующим законодательством именно профсоюзы осуществляют общественный контроль за соблюдением законов о труде. Профсоюзы

действительно должен защищать права и интересы своих членов, уплачивающих ему определенные уставом взносы, но защищать от нарушения или воспрепятствования их реализации. А если увольнение законно и необходимо, то, дав на него согласие, профком не нарушит своих юридических и уставных обязанностей по защите, не погрешит и против моральных норм, с которыми ему приходится считаться в своей деятельности. Кроме того, нельзя не принять во внимание и тот факт, что профком призван защищать интересы не только отдельного члена профсоюза, но и всего коллектива работников (всех членов профсоюзной организации предприятия). И если поведение одного приходит в противоречие с интересами других, а увольнение законно и обоснованно (например, из-за прогульщика или пьяницы простаивают другие работники, задерживается поставка готовой продукции и т.д.), то члены профкома с чистой совестью могут санкционировать расторжение трудового договора.

О третьем аргументе. Если присмотреться повнимательнее к положению с увольнениями работников по инициативе работодателя по трем указанным выше основаниям, то во многих организациях, а, возможно, и по той или иной отрасли, субъекту Федерации и даже в целом по России выяснится, что случаев необоснованных увольнений больше, нежели отказов профкомов дать согласие на законное и необходимое расторжение трудового договора. Но и для них можно найти способ учета интересов работодателя. Для этого следует предоставить ему право на обращение в суд при отказе профкома дать согласие на увольнение работника, которое само по себе допускается законом, но, по мнению членов профкома, нецелесообразно в силу каких-то обстоятельств. После вынесения судебного решения о признании требования работодателя законным и обоснованным трудовой договор может быть расторгнут.

Итак, на мой взгляд, отказываться от существовавшего десятки лет запрета увольнения рабочих и служащих по инициативе работодателя (администрации) без согласия комитета профсоюза (пусть даже по ограниченному кругу оснований) не следует. Незаконное увольнение проще предотвратить, чем потом добиться восстановления уволенного работника.

Субъектами трудовых правоотношений являются не только комитеты профсоюза, но и их постоянно действующие комиссии (заработной платы и нормирования труда, охраны труда и др.), а также временные комиссии, создаваемые по мере необходимости (например, для проверки выполнения обязательств по коллективному договору).

Помимо председателей комитетов, трудовой правосубъектностью обладают и некоторые другие профактивисты (председатели комиссий профкомов и цехкомов, профгруппорги, общественные инспекторы по охране труда и т.д.). В определенные виды трудовых правоотношений могут вступать и другие члены профсоюза, если они выделяются, направляются профкомом для работы в тех или иных комиссиях, создаваемых администрацией с уча-

ствием профкомов (например, по установлению стажа, квалификационные, по проверке качества спецодежды).

Особым правовым статусом обладает профсоюзный организатор. Поскольку он избирается вместо комитета профсоюза, то должен обладать правами профкома. Однако среди этих прав есть и такие, которые могут осуществляться только коллегиальным органом. Они, следовательно, из компетенции профорга исключаются. Совершенно очевидно, что, скажем, профорг не может заслушивать доклады руководителя предприятия, рассматривать жалобы на решение администрации о возмещении предприятием ущерба, причиненного работнику увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с работой. Иные подлежащие согласованию с профкомами вопросы администрация должна согласовывать с профсоюзным организатором (производство сверхурочных работ, пересмотр норм выработки и пр.).

Внешние профорганы различного уровня могут выступать в качестве субъектов сравнительно небольшого круга трудовых отношений. К этим органам относятся советы и вышестоящие комитеты профсоюзов, их президиумы и отделы, председатели и секретари, заведующие отделами. Кроме того, сюда следует включить технических и правовых инспекторов (штатных и общественных), а также вновь создаваемые органы: советы председателей профкомов, советы председателей обкомов профсоюзов, комиссии советов и комитетов.

Среди правоотношений, участниками которых бывают те или иные из указанных органов, встречаются как собственно трудовые, так и смежные, как материального характера, так и нематериальные. Скажем, связь, возникающая при вынесении профорганом районного и выше масштаба требования об увольнении руководящего работника, является материальной, собственно трудовой. А вот связь между Министерством путей сообщения и ЦК профсоюза железнодорожников и транспортных строителей по согласованию условий оплаты труда относится к числу смежных с трудовыми процедурных правоотношений.

Как уже отмечалось, помимо профсоюзных, на предприятиях и вне их создаются и действуют многочисленные общественные организации и органы (Советы, комитеты, комиссии: женские, молодежные, научные, изобретательские, по трудовым спорам и т.д.), которые могут выступать в качестве субъектов отдельных видов трудовых правоотношений. Особенно заметную и активную роль играют забастовочные (стачечные) комитеты и их объединения. Сторонами этих связей являются и органы, создаваемые на паритетных началах из представителей работодателей и работников, участием в некоторых случаях представителей органов власти (комитеты или комиссии по охране труда, примирительные комиссии, трудовые арбитражи, трехсторонние и двухсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и др.).

В нормативных актах последних лет наряду с профсоюзами упоминаются «иные представительные органы» работников. Они могут создаваться как при отсутствии профсоюза на предприятии, так и наряду с ним (например, забастовочные комитеты). В последнем случае вопрос о том, кто должен представлять интересы трудового коллектива (скажем, при ведении переговоров по заключению коллективного договора), решается общим собранием (конференцией). Бывают случаи, когда голоса разделяются поровну. Следовало бы закрепить в законе правило о преимуществе при таких условиях профсоюзного комитета.

Изложение материала о субъектах трудовых (предметно-отраслевых) отношений можно закончить следующей схемой.



## ГЛАВА IV. СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

### § 1. ФОРМА И СОДЕРЖАНИЕ ПРАВОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Проблема понятий «форма» и «содержание» относится к категории вечных. Об их сути, роли, взаимодействии спорили, спорят и будут спорить. В философской литературе не выработано единого истолкования этих понятий<sup>1</sup>. В частности, спорным является вопрос о том, рассматривать ли содержание как совокупность внутренних процессов данного явления или присоединять сюда и внешние взаимодействия. Следует согласиться с В.П. Тугариновым, который отмечает, что «понятие содержания заложено в самом названии: содержание есть то, что содержится в явлении»<sup>2</sup>. Следовательно, для определения объема и состава содержания необходимо прежде всего установить, что собой представляет данное явление\*.

Говоря о форме, обычно имеют в виду и способ внешнего выражения содержания, и внутреннюю его структуру<sup>3</sup>. Ряд авторов признают формой только внутреннюю структуру содержания<sup>4</sup>. Против такого подхода к этому понятию высказываются и возражения<sup>5</sup>. Основания для возражений есть. Однако дело не в том, что понимание формы как структуры содержания вообще неправильно. Просто оно не охватывает всех моментов формы, с одной стороны, и не учитывает многообразия форм, с другой.

Существуют формы, не являющиеся структурой содержания. И одним из примеров может служить надстройка, которая, будучи формой, не является структурой базиса. Эта особенность была уже отмечена в литературе. Так, В.И. Свидерский пишет: «...когда мы говорим надстройка есть форма базиса, мы не мыслим надстройку в качестве структуры базиса, ибо она таковой не является, а представляем ее в качестве выражения базиса, в качестве некоторого процесса, обслуживающего базис»<sup>6</sup>.

Заслуживают внимания высказывания авторов, признающих многоаспектность категорий «содержание» и «форма», их неоднозначность. Так, например, А.М. Минасян пишет: «...под содержанием мы понимаем соотносенную с формой философскую категорию, отражающую: совокупность элементов, процессов, образующих явления; внутреннее, выражаемое во

---

\* Философский энциклопедический словарь (М.: Сов. энциклопедия, 1983. С. 621) определяет содержание как «единство всех составных элементов объекта, его свойств, внутренних процессов, связей, противоречий и тенденций».

внешности явления; материю, существующую в своих формах: пространстве, времени и движении; данное явление, выражаемое в другом явлении; материальное как источник духовного».

Под формой мы понимаем соотношенную с содержанием философскую категорию, отражающую: внутреннюю организацию содержания; внешность явления; формы бытия материи; способ выражения одного явления другим; духовное, выражающее материальное»<sup>7</sup>.

В.С. Тютин говорит о пяти формах (характеристиках) содержания, а категорию формы рассматривает в двух значениях:

1) как разновидность (модификацию) содержания, способ его существования, проявления, зависимый от конкретных условий;

2) как средство, способ (способы) существования, выражения преобразования содержания (форма отображения)<sup>8</sup>.

Несмотря на значительное различие в трактовке рассматриваемых категорий, у цитированных авторов есть одно, очень важное, общее: отказ от однозначности понятий содержания и формы.

Если с этих позиций подойти теперь к вопросу о соотношении базиса и надстройки, то нетрудно установить, что они выступают в качестве содержания и формы как явления, одно из которых отражает, выражает другое, но они не находятся во взаимосвязи формы и содержания, если одно считать структурой другого как совокупности элементов и процессов.

Исследуя категорию формы, многие авторы приходят к выводу о целесообразности выделения двух ее проявлений: внутреннего и внешнего<sup>9</sup>. Многоаспектный характер этой категории делает такой вывод вполне правомерным.

Признавая за базисом и надстройкой характер содержания и формы как самостоятельных явлений, необходимо отметить, что особенности, присущие этим явлениям, во многом определяют те взаимосвязи, которые между ними существуют. К числу таких особенностей, в первую очередь, следует отнести неоднородность состава. Воздействие базиса в целом на отдельные части надстройки неодинаково. Обратное воздействие надстройки в целом и отдельных ее частей на базис и его отдельные части также различно<sup>10</sup>.

Аналогичен подход и к составной части этой категории — надстройке юридической.

Более или менее сложные группы элементов, входящих в части надстройки, а также их отдельные составляющие испытывают разную степень влияния базиса и сами оказывают на него воздействие различной интенсивности. Такими группами являются, например, отрасли права и отдельные правовые институты. Так, нормы трудового права интенсивно взаимодействуют с отношениями непосредственного производства, а нормы уголовно-процессуального права почти не взаимодействуют с ними. Нормы, регулирующие продолжительность рабочего времени, размер вознаграждения за труд способны оказывать значительное влияние на отноше-

ния непосредственного производства, а, скажем, воздействие на них норм, регулирующих порядок выплаты пособий по беременности и родам, мало заметно.

Несмотря на тесную взаимосвязь, юридическая надстройка выступает в качестве формы базиса лишь в том смысле, в каком одно явление выражает другое, но она не является внутренней структурой базиса. С другой стороны, базис, т.е. производственные отношения, не выступает в роли совокупности элементов, соединенных в единое целое с юридической надстройкой как формой. В «Немецкой идеологии» К. Маркс и Ф. Энгельс, говоря о том, что материальная жизнь, материальные отношения составляют реальный базис государства, отмечали: «Помимо того, что господствующие при данных отношениях индивиды должны конституировать свою силу в виде *государства*, они должны придать своей воле, обусловленной этими определенными отношениями, всеобщее выражение в виде государственной воли, в виде закона, — выражение, содержание которого всегда дается отношениями этого класса, как это особенно ясно доказывает частное и уголовное право»<sup>11</sup>. Позднее эта мысль была в несколько иной форме изложена в «Манифесте коммунистической партии». Таким образом, Маркс и Энгельс указывали на то, что содержание права определяется материальными отношениями, а не сами они являются его содержанием.

Характер и развитие юридической надстройки лишь в конечном счете определяются базисом. Помимо базиса, на ее развитие оказывают значительное влияние другие надстройки, а также свои внутренние закономерности движения. Ф. Энгельс писал: «В современном государстве право должно не только соответствовать общему экономическому положению, не только быть его выражением, но также быть *внутренне согласованным* выражением, которое не опровергало бы само себя в силу внутренних противоречий. А для того, чтобы этого достичь, точность отражения экономических отношений нарушается все больше и больше»<sup>12</sup>.

Будучи относительно самостоятельным явлением, юридическая надстройка в целом, а равно и каждая из ее частей имеет собственное содержание и собственную форму. То же самое следует сказать и об отдельных элементах этих частей.

Содержание юридической надстройки складывается из взаимосвязанных и взаимодействующих составных частей, каждая из которых имеет собственное содержание. Это сложная система правовых явлений и процессов — вся правовая действительность.

Схематично содержание юридической надстройки можно представить следующим образом:

1 часть: правосознание, правовая идеология, правовые нормы, правовые положения;

2 часть: все виды идеологических отношений, имеющих правовой характер;

3 часть: правовые учреждения с их правотворческой и правоприменительной деятельностью.

В надстройке как едином целом можно, с известной степенью условности, различать внутреннюю и внешнюю формы. Первая представляет собой систему связей и элементов содержания, т.е. его структуру, в качестве второй следует рассматривать структуру связей между внешними формами составных частей и элементов юридической надстройки, которая проявляется, в частности, в характере и степени развития демократии в обществе. Фактически это две стороны, два момента формы, и разделение их производится обычно лишь в целях научного анализа.

Относительно содержания права в теории высказаны различные точки зрения\*. Некоторые авторы признают в праве наличие нескольких содержаний, например, материального, классово-волевого и юридического; материальных и идеологических элементов; классово-волевой, фактической, интеллектуальной, специально-юридической сторон содержания. Признание материального или экономического содержания справедливо лишь в том случае, если право рассматривается в сопоставлении с базисом, с системой материальных отношений. Здесь более правильно было бы говорить не о материальном, экономическом содержании права, а о том, что взаимодействие материальных отношений и права есть взаимодействие содержания и формы. Во всяком случае это следует иметь в виду, когда употребляется выражение: «материальное (или экономическое) содержание права».

Авторы, пишущие о классово-волевом содержании права, в отличие от юридического, исходят обычно из известной формулировки из «Манифеста коммунистической партии» о том, что право есть возведенная в закон воля господствующего класса<sup>13</sup>. Но ведь Маркс и Энгельс писали о том, что право есть воля, а не о том, что воля есть содержание права. Смысл этих формулировок не тождественен. Здесь лучше было бы говорить не о классово-волевом содержании, а о классово-волевом характере содержания права. Само же содержание, как мне представляется, составляет система правовых норм, в которых выражена государственная воля. Помимо норм, сюда следует, очевидно, отнести и правовоположения, поскольку они представляют собой определенные правила поведения, закрепленные в имеющих правовой характер актах; а также получившие признание обычаи и корпоративные правила поведения.

Вряд ли можно признать обоснованным включение в содержание права самого поведения людей, предусмотренного нормами<sup>14</sup>. Поведение — это предмет регулирования, а право — средство регулирования. Но регулируемый предмет не может быть содержанием регулирующего его средства. Содержанием права является не поведение, а правила этого поведения, выраженные в правовых нормах.

---

\* Эти проблемы рассматривались в работах Н.Г. Александрова, С.С. Алексеева, С.Н. Братуся, О.С. Иоффе, Д.А. Керимова, С.Ф. Кечекьяна, Р.З. Лившица, Б.Л. Назарова, А.А. Пионтковского, Ю.К. Толстого, А.Ф. Шебанова, Б.В. Шейндлина, Л.С. Явича и других ученых.

В качестве содержания отдельной правовой нормы следует брать элементы, ее составляющие: диспозицию, гипотезу и санкцию\*.

Дискуссионным является до сих пор и вопрос о форме права<sup>15</sup>. Если исходить из того, что форма есть организация содержания, способ связи элементов содержания, с одной стороны, и выражение содержания вовне, с другой, то в качестве внутренней формы права следует брать структуру правовой системы (отрасли, институты, нормы, правоположения), а в качестве внешней — структуру связей между правовыми актами, в которых изложены нормы права и правоположения. При этом внутренней формой отдельного элемента будет структура нормы и правоположения (связь между составляющими их элементами), а внешней — акт (с присущей ему структурой), в котором выражена норма или правоположение.

Право неразрывно связано с системой правовых отношений\*\* как составной частью юридической надстройки. Вторая система не может существовать без первой, т.е. без наличия системы юридических норм. С другой стороны, право потеряло бы всякий смысл, если бы не было системы правоотношений. Такая взаимозависимость характерна и для отдельных элементов этих систем, т.е. для юридических норм и отдельных правоотношений. Хотя развитие второй системы зависит от развития первой и, в свою очередь, оказывает влияние на ее развитие, их соотношение не является соотношением формы и содержания.

Содержание второй системы, если рассматривать ее в качестве самостоятельного явления, составляет совокупность всех входящих в нее правоотношений — как находящихся в статическом состоянии, так и в динамике, со всеми процессами их функционирования (внутреннее содержание).

Если же брать эту систему в качестве слагаемого надстройки по отношению к базису, то их взаимосвязь можно характеризовать как соотношение формы и содержания (внешнего). Только в этом аспекте можно говорить, что материальные отношения выступают в качестве содержания правовых.

Внутренней формой данной системы является структура связи элементов, т.е. отдельных правоотношений, групп, подсистем между собой. Внешняя форма представляет собой структуру связей между внешними формами отдельных элементов содержания.

Юридическая наука не выработала единого подхода к понятиям содержания и формы правовых отношений. Высказываются различные, порой прямо противоположные точки зрения. Скажем, права и обязанности субъектов рассматриваются одними авторами как форма правоотношения, другими — как его содержание. Признают существование только матери-

---

\* По мнению С.Н. Братуся, содержание нормы — обязательный масштаб поведения. См.: *Братусь С.Н.* Содержание и форма права // Ученые зап. ВНИИСЗ. Вып. 14. М., 1968. С. 38.

\*\* Ряд авторов включают общественные отношения в содержание права. См., например: *Лившиц Р.З.* Теория права. М.: БЕК, 1994; *Пашуканис Е.Б.* Общая теория права и марксизм. — В кн.: Избранные произведения по общей теории права и государства. М.: Наука, 1980.

ального или только юридического содержания либо одновременно и того, и другого, считают содержанием правового фактического отношения и т.д.<sup>16</sup>

Одним из распространенных как в общей теории права (Ю.И. Гревцов, Р.О. Халфина, Л.С. Явич и др.), так и в науке трудового права (С.А. Иванов, Р.З. Лившиц, А.Б. Назаров, В.И. Попов, А.И. Процевский, В.Ф. Хвостовец и др.) является мнение о том, что содержание правоотношений составляет поведение (деятельность) их субъектов.

Правильность такого подхода вызывает сомнения. Есть немало связей, в которых в течение всего периода их существования либо на определенном этапе развития поведение субъектов, связанное с правами и обязанностями, отсутствует. Иногда стороны даже не знают, что правоотношение возникло (например, при наследовании).

При характеристике трудовых правоотношений нередко указывают, что их содержанием является сам труд, трудовая деятельность. Но, скажем, между предприятием и женщиной, находящейся в течение трех лет в отпуске, трудовые отношения существуют, хотя трудовой деятельности нет. У работника, призванного в армию и освобожденного до истечения трех месяцев от обязанностей воинской службы, возникает право получить работу, а у предприятия — обязанность ее предоставить. Налицо трудовое правоотношение, а трудовой деятельности нет. Еще пример. Постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 16 июня 1988 г. был введен с 1 июня дополнительный отпуск медицинским и аптечным работникам, имеющим общую продолжительность отпуска 15 или 18 рабочих дней, в размере 9 и 6 рабочих дней. В районной больнице об этом стало известно лишь в августе. Однако у всех работников, подпадающих под действие нового правила, которым отпуск предоставлялся в период с июня по август, право на этот отпуск возникло, а у больницы и ее администрации появилась соответствующая обязанность, т.е. сформировалось трудовое правоотношение в статической форме. Его реализация (поведение сторон) будет осуществляться в другое время<sup>17</sup>.

Сказанное в определенной степени относится и к так называемым общим правоотношениям, к связям, характеризующим правовое положение субъектов.

Но если нет поведения, значит, нет содержания правоотношения, а есть лишь его форма (право и обязанность). Но форма не может существовать без содержания. Следовательно, содержанием правовых отношений в таких случаях является не поведение, а что-то иное.

Далее, если считать поведение содержанием, а права и обязанности формой\*, то получается, что фактическое поведение людей является определяющим по отношению к правам и обязанностям, установленным право-

---

\* В качестве содержания, — утверждает Б.В. Дрейшев, — в процессуальном, как и в материальном, правоотношении выступают действия его участников, а права и обязанности являются правовой формой» (Дрейшев Б.В. Правотворческие отношения в советском государственном управлении. Л.: Изд-во ЛГУ, 1978. С. 72).

вой нормой. Вряд ли такое соотношение можно считать соответствующим действительному положению вещей.

Признав поведение содержанием правоотношений, неизбежно придется признать его и содержанием права, поскольку именно поведение регулируется правом, а также содержанием третьей части юридической надстройки — юридических учреждений, ибо их деятельность — это деятельность людей, а она и здесь подвергается правовому регулированию. И тогда содержанием юридической надстройки (в связке базис — надстройка) будет уже не система материальных общественных отношений, а фактическое поведение людей, которое займет место экономического базиса.

У правового явления, когда мы его рассматриваем в качестве относительно самостоятельного, и содержание должно быть правовым. Именно таким содержанием и являются права и обязанности субъектов правоотношения либо их правовое положение относительно друг друга.

Не сложился в теории права и единый взгляд на форму правового отношения. В качестве таковой рассматривают, например, права и обязанности, направленность, которую придает волевому процессу воля господствующего класса, и даже разного рода органы. Многие авторы, считая правоотношение формой фактического, вообще не говорят о форме самой правовой связи.

Следует полагать, что внутренней формой правоотношения является структура связей между правами и обязанностями субъектов либо между их взаимным правовым положением.

Сложнее решается вопрос о внешней форме. В качестве таковой следует, очевидно, рассматривать характер и способы внешнего проявления правоотношений, т.е. то, благодаря чему мы имеем возможность воспринимать их реально существующими. Можно говорить об обязательственной, договорной, о форме односторонних сделок и т.д. Проявление во вне характера правовых связей помогает нам различать нормоустановительные и нормореализующие отношения, дает возможность судить об особенностях правоприменительных и правоисполнительных, правоохранительных и правосстановительных связей. Разумеется, здесь играет роль не только внешняя, но и внутренняя форма, а также, конечно, содержание, поскольку все это находится в неразрывном единстве, составляющем то целое, которое мы и называем правовым отношением.

Внешняя форма для многих правоотношений — понятие весьма условное. В частности, это относится к правовому состоянию, к отношениям, находящимся на статической стадии развития, когда правовые связи внешне себя не проявляют и об их наличии мы можем судить лишь чисто умозрительно.

Обычно правоотношением считают связь между правом одного субъекта и обязанностью другого. Однако, как уже отмечалось выше (см. § 2 гл. II), существуют правоотношения с иным набором элементов содержания, когда взаимосвязанными являются либо только права, либо только обязанности

сторон<sup>18</sup>. Для отличия первый вид связи здесь называется разнопорядковым, второй — однопорядковым правоотношением. Разнопорядковые встречаются в сфере общественной организации труда чаще, и наука трудового права им уделяет достаточно внимания, однопорядковых значительно меньше, и их анализ (как особых правоотношений) фактически еще не проводился.

Правоотношения, в которых правомочие одного субъекта связано с правомочием другого, складываются в основном в таких случаях, когда правовая норма, разрешая совершение тех или иных действий одному субъекту, оставляет за вторым возможность выбора ответного поведения. В качестве первоначально действующей стороны могут выступать как работник, так и администрация.

Закон в ряде случаев фиксирует возможность работника обращаться с просьбой к администрации, а ей предоставляет право (но не обязывает) положительно откликнуться на такую просьбу. Формулировки в нормативных актах могут быть разные, но суть именно в этом. Скажем, согласно ст. 118<sup>1</sup> КЗоТ работник может передать для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное, однако только с согласия на то администрации. Здесь мы имеем дело с тремя правоотношениями: первичным между работником и предприятием по возмещению ущерба (типа право — обязанность) и двумя вторичными. Одно из них однопорядковое (типа право — право) материальное по замене имущества или ремонту, второе процедурное разнопорядковое (право работника предложить форму возмещения ущерба — обязанность администрации рассмотреть просьбу и дать ответ).

Примером аналогичного правила может служить ст. 76 КЗоТ предусматривающая возможность предоставления краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы по заявлению работника. Здесь возможны два правоотношения: однопорядковое материальное и разнопорядковое процедурное. Иная ситуация с обязательными отпусками без сохранения заработной платы. Здесь оба правоотношения: и материальное, и процедурное — разнопорядковые (право работника — обязанность администрации).

В других случаях правовая норма закрепляет возможность действовать за администрацией, а работник решает, принимать предложение или нет (например, о переводе на другую постоянную работу, об отзыве из отпуска). Большую группу таких связей составляют поощрительные правоотношения.

Администрации, например, предоставлено право награждать (по согласованию с профкомом) отличившихся работников ценными подарками. У работника не возникает обязанности быть награжденным. Однако у него есть право принять этот подарок. Связь двух указанных прав поощрителя и поощряемого и составляет в данном случае поощрительное правоотношение.

Аналогичные правоотношения возникают при выдаче премии, если премирование производится не по заранее установленным показателям,

награждении почетной грамотой, занесении в Книгу почета и на Доску почета, т.е. во всех случаях, когда помимо издания акта администрации или принятия совместного с профкомом акта требуются еще и определенные действия по его реализации.

Существуют, однако, и такие поощрительные меры, для применения которых нужен только акт поощрителя (например, приказ об объявлении благодарности). Поскольку поощрение состоит именно в издании акта, то для права работника принять поощрение места, казалось бы, не остается. Но если исходить из общего смысла поощрительных норм, то следует признать, что действующее законодательство допускает возможность отказа работника от поощрения, а следовательно, и право это поощрение принять. Раз это так, то после издания акта, которым исчерпывается применение меры поощрения, наряду с возникшим ранее однопорядковым (право поощрить — право принять поощрение) появляется новое правоотношение: у поощряемого — право отказаться от поощрения, у поощрителя — обязанность соответствующим образом отреагировать на такой отказ (разнопорядковое правоотношение). Для того, чтобы эта обязанность была реально действующей, необходимо прямое закрепление ее в законе<sup>19</sup>.

Реже приходится сталкиваться со случаями, когда обязанность одного субъекта связана со встречной обязанностью другого. В качестве примера можно указать на обязанность администрации обеспечить работника защитными приспособлениями и его обязанность пользоваться ими во время работы; обязанность администрации предоставить отпуск в срок, указанный в графике, и обязанность работника использовать отпуск в этот срок.

При невыполнении обязанности должностным лицом содержание меняется, появляется право работника требовать и обязанность администрации удовлетворить требование. Дело здесь в том, что, помимо конкретных правоотношений, связанных с выдачей определенного защитного приспособления или предоставлением данного отпуска, существуют и связи общего типа в статической форме: обязанность администрации обеспечить и предоставить и право работника требовать. При неисполнении этой обязанности статическая связь переходит в динамическую и на поверхность выступает уже конкретное разнопорядковое правоотношение.

Можно сказать, что в тех случаях, когда право и обязанность одного субъекта совпадают, то первое превалирует над вторым, если закон предоставил этому субъекту возможность выбора (действовать или нет). При отсутствии такого выбора преимущество остается за обязанностью.

Различия в содержании можно обнаружить у статических и динамических трудовых правоотношений, у общих и конкретизированных.

Определенными особенностями обладает содержание материальных связей в отличие от содержания нематериальных. Их краткой характеристике и будут посвящены два следующих параграфа.

## § 2. СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ МАТЕРИАЛЬНО-ПРАВОВОГО ХАРАКТЕРА

*Основное* трудовое правоотношение может иметь либо двухэлементное, либо четырехэлементное содержание. В первом случае у работника есть право требовать предоставления работы, у предприятия — обязанность ее предоставить (например, при направлении подростка трудоустраивающим органом в счет квоты). Во втором — у работника есть не только право требовать работу, но и обязанность ее получить (выполнять), а у предприятия соответственно — обязанность обеспечить работой и право требовать ее выполнения (получения). Такая ситуация складывается, например, при направлении на работу, в соответствии с договором, молодого специалиста после окончания учебы. Четырехэлементным будет и содержание нового трудового правоотношения у любого принятого на работу рабочего или служащего.

Состав содержания может изменяться не только с двух элементов на четыре, но и в обратном направлении. Например, женщина в период отпуска по уходу за ребенком (до трехлетнего возраста) вправе возвратиться на работу, и предприятие обязано дать ей возможность трудиться, а вот права у предприятия требовать возврата на работу в период этого отпуска нет. Но как только ребенку исполнится три года, вновь двухэлементное содержание станет четырехэлементным.

Рассматриваемые права и обязанности имеют довольно сложный состав, определенный различными нормами трудового законодательства. Они в достаточной степени глубоко и подробно анализировались в работах К.А. Абжанова, Е.М. Акоповой, А.К. Безиной, А.А. Бикеева и Д.А. Сафиной, Л.Ю. Бугрова, П.А. Бущенко, Е.А. Головановой, В.А. Глозмана, В.В. Егорова, Р.З. Лившица и Б.М. Чубайса, В.К. Миронова, Ф.П. Негру, О.К. Пестовой, В.И. Прокопенко, А.И. Ставцевой, А.Ф. Трошина, К.П. Уржинского, О.С. Хохряковой и др.

Переход на коллективные формы организации и оплаты труда и самофинансирование, развитие различных форм собственности потребовали корректировки ряда правил, относящихся к правам и обязанностям в основном трудовом правоотношении. Расширяются возможности предприятий в деле подбора наиболее подходящих работников, с одной стороны, — путем направления на учебу за счет предприятия, а с другой — посредством заключения договоров с проходящими обучение лицами<sup>20</sup>. Такой договор обязывает молодого специалиста отработать определенный срок после окончания учебы на данном предприятии.

Необходима также более четкая правовая регламентация обязательного (для предприятия) трудоустройства отдельных категорий граждан, с установлением материальной ответственности за неправомерный отказ как предприятия перед трудоустраиваемым и органом трудоустройства, так и виновного должностного лица перед предприятием.

**Дополняющие** трудовые правоотношения представляют собой обширную группу разнообразных правовых связей с различным субъектным составом и самым разным содержанием. Права и обязанности сторон касаются организации и обеспечения трудовой деятельности; оплаты труда; режима рабочего времени и времени отдыха; предоставления льгот и преимуществ отдельным категориям рабочих и служащих и т.д. Они предусматривают и совершение тех или иных действий обязанной стороной (например, информацию об изменении норм выработки, предупреждение об увольнении при сокращении численности), выплату денег или предоставление каких-либо видов имущества (например, спецодежды), выдачу предусмотренных законом документов (трудовой книжки, справки о заработной плате и т.д.). В них содержатся и требования правомерного поведения работника в трудовом процессе (соблюдение технических и технологических правил, режима труда; информация администрации о начавшемся простое и др.). Эти права и обязанности проявляют себя при распределении заработка и премий внутри бригады, при распределении производственных заданий между коллективами и отдельными работниками, при тарификации рабочих и работ, обучении безопасным методам труда и по многим другим направлениям.

Способы закрепления в нормативных актах прав и обязанностей субъектов правоотношений используются разные. Зачастую в тексте прямо называется и субъект, и принадлежащее ему право или возлагаемая обязанность. Так, например, в ч. 3 ст. 40<sup>2</sup> КЗоТ сказано: «Одновременно с предупреждением об увольнении в связи с сокращением численности или штата администрация предлагает работнику другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации». Ст. 143 КЗоТ говорит об обязанности администрации обеспечивать надлежащее техническое оборудование рабочих мест, а ст. 145 — об обязанности рабочих и служащих соблюдать инструкции по охране труда.

Закон обычно говорит о праве или обязанности одной стороны правоотношения, а соответствующий элемент содержания, принадлежащий другой, подразумевается. Например, ст. 26 КЗоТ предоставляет администрации право переводить рабочих и служащих на другую работу в случае производственной необходимости или простоя. Значит, у соответствующего работника после издания приказа возникнет обязанность исполнять такую работу в течение установленного срока. Многие нормы не называют субъектов, на которых рассчитаны права и обязанности, но из текста это ясно и так. Скажем, ч. 1 ст. 88 КЗоТ гласит: «Работа в сверхурочное время оплачивается за первые два часа не менее, чем в полуторном размере, а за последующие часы — не менее, чем в двойном размере». Понятно, что речь идет о праве работника и обязанностях предприятия и администрации.

Однако такая ясность достигается не всегда. В ряде случаев приходится прибегать к толкованию нормы, издавать разъяснения.

В качестве примера можно использовать ст. 25 Закона о профсоюзах. В п. 1 записано: «Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций — без предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа в организации, а руководители профсоюзных органов в организации, профорганизаторы — органа соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов».

Итак, дисциплинарное наказание профорга допустимо только при наличии согласия вышестоящего профсоюзного органа, поскольку на самом предприятии нет профкома. А вот — п. 2 ст. 25: «Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются». Но ведь в число этих профработников входит и профорг, а он не является членом профсоюзного комитета предприятия или подразделения, поскольку их нет. Значит ли это, что для профорга данная гарантия не установлена? Нет, не значит. Основания для сомнений, конечно, имеются. Ведь не только в п. 1 ст. 25, но и в третьем, предусматривающем согласование увольнения, профсоюзные организаторы упомянуты, а в п. 2 — нет. Однако при решении этого вопроса следует исходить из общего смысла данной статьи, охраняющей не только права отдельных профсоюзных активистов, но и интересы профсоюзной организации в целом. Кроме того, при ином подходе нарушается логика построения системы гарантий, установленных ст. 25. Почему для членов профкомов, в том числе и комитетов подразделений, установлено согласование перевода, а для профорга, избираемого вместо комитета и, следовательно, обладающего значительно большим объемом полномочий, оно не предусмотрено? Ведь замечание, выговор (и даже строгий) обычно менее существенны для интересов работника, нежели перевод.

Нельзя не учесть и того факта, что действующее законодательство допускает в некоторых случаях применение перевода в качестве дисциплинарного взыскания (например, на железнодорожном транспорте). Как же быть? Не применять эту гарантию, хотя речь идет о переводе, нельзя, поскольку перевод в данном случае является дисциплинарным взысканием, а п. 1 ст. 25 говорит об этих взысканиях вообще, т.е. обо всех без исключения. Специально выделено только увольнение, поскольку для него была необходима некоторая детализация порядка применения правила о согласовании. Но тогда получается, что профорги, работающие на предприятиях различной отраслевой принадлежности, защищены законом неодинаково. Такого положения, естественно, быть не должно.

И, наконец, последняя, но весьма немаловажная деталь. В Кодексе законов о труде Российской Федерации (ст. 235) прямо записано, что проффор-

ганизаторы не могут быть переведены на другую работу без согласия органа соответствующего объединения профессиональных союзов. Причем эта формулировка осталась в первоначальном виде и при внесении изменений и дополнений в данную статью Законом от 31 июня 1998 г.

В ряде случаев для установления права или обязанности субъекта законодатель использует слова «может» и «должен». Первое обычно означает предоставление права, второе — возложение обязанности. Встречаются, правда, формулировки, когда смысл нормы не совсем понятен. Часть 2 ст. 89 КЗоТ изложена следующим образом: «По желанию работника, работавшего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха». Что это, обязанность администрации или право? Если исходить из общего смысла, то как будто закреплено право. Но при сопоставлении этой формулировки с ч. 1 более правильным видится второй вариант — обязанность. Ведь ч. 1 говорит, что работа в праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере. Всегда — оплата. Но если работник пожелает, то вместо двойной оплаты ему должны дать отгул. Во избежание недоразумений следовало бы изложить ч. 2 ст. 89 несколько иначе, заменив слова «может быть предоставлен» словом «предоставляется».

Наделение правом того или иного субъекта производится и с помощью слова «допускается». Так, например, в ст. 52 КЗоТ сказано, что допускается введение суммированного учета рабочего времени, в ст. 65 — что в праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям. Здесь закон дает право администрации действовать (принимать решения, издавать распоряжения) в установленном порядке и возлагает на рабочих и служащих обязанность подчиняться таким указаниям.

А с помощью слов «не допускается» законодатель устанавливает обязанность воздерживаться от тех или иных действий. Скажем, ч. 1 ст. 54 КЗоТ гласит: «Сверхурочные работы, как правило, не допускаются»; в п. 1 Постановления Совета Министров СССР от 22 сентября 1988 г.<sup>21</sup> «О работе по совместительству» сказано: «Занятие двух руководящих должностей не допускается».

Возложение на администрацию обязанности воздерживаться от совершения ряда действий используется в трудовом законодательстве довольно широко. Такие запреты и ограничения играют роль юридических гарантий в деле обеспечения реализации трудовых прав рабочих и служащих. Запреты бывают как общими, т.е. относящимися к действиям, затрагивающим более или менее широкий круг трудовых прав, так и конкретными, относящимися к таким действиям работодателя (администрации), которые касаются одного или нескольких правомочий работника<sup>22</sup>. Примером общего запрета может служить ст. 77 КЗоТ: «Запрещается какое бы то ни было понижение размеров оплаты труда в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, отношения к религии, принадлежности к общественным объединениям».

Конкретный запрет содержится, например, в ст. 51 КЗоТ: «Назначение работника на работу в течение двух смен подряд запрещается».

Запрет может быть выражен в законе прямо или косвенно. В косвенной форме устанавливает запрет действий администрации ст. 5 КЗоТ: «Условия договоров о труде, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством о труде, являются недействительными».

Устанавливая запреты, законодатель использует различные формулировки. *При прямых запретах*, помимо слов «запрещается» и «не допускается», можно встретить выражения: а) «не разрешается», например, «не разрешается: выдача молока за одну или несколько смен вперед, равно как и за прошедшие смены...» (п. 7 Правил бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов); б) «не производится», например, «Работа на предприятиях, в учреждениях, организациях не производится в следующие праздничные дни...» (ст. 65 КЗоТ); в) «не должны», например, в ч. 1 ст. 56 КЗоТ записано: «Сверхурочные работы не должны превышать для каждого рабочего или служащего четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год»; г) «не может», например, ст. 42 КЗоТ гласит: «Нормальная продолжительность рабочего времени работников на предприятиях, в учреждениях, организациях не может превышать 40 часов в неделю». Следует заметить, что формулы «не должен» и «не может» используются для аналогичных ситуаций и имеют обычно одинаковое значение. Но иногда их не совсем продуманное применение может вызвать неоправданное разночтение. Вот пример. В п. 2 постановления Совета Министров СССР от 22 сентября 1988 г. «О работе по совместительству» записано: «Продолжительность работы по совместительству *не может* превышать четырех часов в день и полного рабочего дня в выходной день. Общая продолжительность работы по совместительству в течение месяца *не должна* превышать половины рабочего времени» (подчеркнуто мной. — В. С.). Некоторые практические работники усмотрели здесь различие в степени обязательности (не случайно, мол, законодатель поставил рядом разные формулы) и доказывают возможность отступления от первого правила. Хотя, конечно же, значение и тех, и других слов в данном случае одинаково. И лучше было бы использовать только одну формулировку; д) «не более», «не менее», например, «Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов» (ч. 1 ст. 57 КЗоТ); перерывы для кормления ребенка предоставляются «продолжительностью не менее тридцати минут каждый» (ч. 2 ст. 169 КЗоТ).

Применяются и некоторые другие формы прямых запретов. По-разному закрепляются в законодательстве и *косвенные запреты*:

указанием на незаконность действий или недействительность последствий того или иного действия администрации. Так, например, в преамбуле постановления Секретариата ВЦСПС от 2 апреля 1954 г. «О дежурствах на предприятиях и в учреждениях» была отмечена, в частности, неправиль-

ность привлечения к дежурствам матерей, имеющих детей в возрасте до 12 лет. И хотя прямого запрета для такого привлечения не было, подобные случаи после издания постановления стали рассматриваться как незаконные;

установлением ответственности за те или иные действия администрации. Имеются в виду любые виды ответственности: дисциплинарная, материальная, административная, уголовная. Например, ч. 1 ст. 143 Уголовного кодекса РФ гласит: «Нарушение правил техники безопасности или иных правил охраны труда, совершенное лицом, на котором лежали обязанности соблюдения этих правил, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого или средней тяжести вреда здоровью человека, — наказывается штрафом... либо исправительными работами...»

Встречаются и иные способы закрепления таких запретов. Скажем, в том же постановлении Совета Министров СССР от 22 сентября 1988 г. записано: «Для работы по совместительству согласия администрации и профсоюзного комитета по месту основной работы не требуется».

С точки зрения обеспечения большей эффективности юридической гарантии прямой запрет предпочтительнее косвенного. Неслучайно косвенные формулировки запретов в трудовом законодательстве встречаются сравнительно редко.

С помощью запретов и ограничений устанавливаются обязанности не только для работодателя (администрации), но и для рабочих и служащих.

**Сопутствующие** трудовые правоотношения, как указывалось выше\*, состоят из трех групп: 1) связи, возникающие при неправомерном поведении субъектов (дисциплинарная и материальная ответственность); 2) связи, относящиеся к области предоставления различных льгот, не обусловленных непосредственно трудовой деятельностью (например, при обучении в общеобразовательных школах, высших и средних специальных учебных заведениях без отрыва от работы); 3) связи, возникающие при применении специальных мер поощрения.

В нормативных актах содержание правоотношений первой группы определяется чаще указанием на обязанность субъектов, реже — на права, второй и третьей групп — наоборот\*\*.

Перестроечные процессы, демократизация жизни российского общества, появление организаций негосударственной формы собственности наряду с положительными, вызвали и ряд отрицательных тенденций. Одной

---

\* См.: § 2 гл. II.

\*\* В подробном анализе прав и обязанностей этих связей нет необходимости, поскольку они неоднократно и достаточно глубоко исследовались в работах А.А. Абрамовой, О.В. Абрамовой, А.Т. Барабаша, В.Г. Варенцовой и В.Д. Шахова, В.В. Глазырина, Н.В. Гудимова, Ю.Н. Коршунова, В.С. Колеватовой, А.М. Кафтановской, В.М. Лебедева, Н.Т. Михайленко, В.И. Никитинского, А.В. Пятакова, А.Р. Саркисова, В.Н. Смирнова и др. (трудовая дисциплина); Е.А. Кленова и В.Г. Малова, С.А. Свиридова, П.Р. Стависского, Л.А. Сыроватской, Н.И. Титовой, Б.А. Шеломова и др. (материальная ответственность).

из них является ослабление правопорядка, ухудшение состояния трудовой и производственной дисциплины, охраны и сбережения имущества предприятий.

Становится все более очевидной необходимость (наряду с экономическими и др. мерами) серьезной перестройки правового регулирования дисциплинарной и материальной ответственности. Следует пересмотреть систему дисциплинарных взысканий, оставив в ней из ныне предусмотренных только выговор (с определенными правовыми последствиями<sup>23</sup>) и увольнение. Вместо существовавшего ранее перевода на нижеоплачиваемую работу лучше ввести снижение заработной платы в размере до 25 процентов тарифной ставки или оклада на срок до трех месяцев. И, кроме того, предусмотреть в качестве дисциплинарного взыскания денежный штраф за грубые нарушения трудовой дисциплины (прогул, появление на работе в нетрезвом состоянии) в пределах половины месячной тарифной ставки или оклада. При таком подходе можно будет отказаться от депремирования за нарушение трудовой дисциплины (и уж, конечно, от депремирования за проступки, с работой не связанные) и от лишения за это вознаграждения по итогам работы предприятия за год.

Необходимо будет отменить и лишение надбавок за выслугу лет, и перенос очереди на жилье, и изменение графика отпусков, и правила о льготных путевках, об отмене различного рода доплат и надбавок. А в Трудовом кодексе указать, что введение каких-либо правовых мер воздействия за нарушение трудовой дисциплины, не предусмотренных кодексом, запрещается.

В области материальной ответственности, помимо других изменений, целесообразно легализовать повышенную ее разновидность, установив, что при умышленном причинении ущерба взыскивается 10-кратная стоимость имущества.

### **§ 3. СОДЕРЖАНИЕ НЕМАТЕРИАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ**

Права и обязанности нематериального характера закрепляются за субъектами чаще всего с целью обеспечения (в различных формах) нормального функционирования материальных правовых связей.

Содержание нематериальных трудовых правоотношений имеет ряд особенностей по сравнению с аналогичными связями других отраслей права. Эти отличия во многом определяются субъектным составом. Если, например, в гражданском и уголовном процессах сторонами материальных и процессуальных связей не могут быть одни и те же субъекты, то в области трудового права такое совпадение вполне правомерно, ибо администрация предприятия является правореализующим субъектом по отношению к работнику, состоящему в трудовых связях с данным предприятием.

Поскольку в качестве субъектов многих нематериальных правоотношений выступают общественные органы, в частности, профсоюзные, то реализация их обязанностей не требует, как правило, государственного принуждения. Неисполнение не влечет юридической ответственности.

Определенные характерные черты можно обнаружить в содержании каждого вида нематериальных правовых связей: организационных, процедурных, процессуальных. Остановимся на некоторых вопросах, касающихся содержания правоотношений каждого вида.

*Организационные* правоотношения можно разделить на две основные группы: 1) связи, в которых права и обязанности субъектов регулируют их деятельность. Условно, для удобства изложения материала, эти отношения можно именовать *организаторскими*; 2) связи, возникающие при создании, преобразованиях (совершенствовании) и ликвидации различных органов, являющихся субъектами трудового права. Эти отношения в данной работе именуются *учредительными*.

В комплексе прав и обязанностей субъектов правоотношений первой группы можно условно выделить три основных блока: 1) возникающие в связи с необходимостью всестороннего обеспечения нормального хода производственного процесса. Сюда относится организация внутреннего планирования (например, составление месячных и недельных заданий по отдельным видам работ, экономии материальных ресурсов и пр.); организация распределения производственных заданий между структурными подразделениями; организация материально-технического, экономического и юридического обеспечения производственного процесса (например, создание необходимого резерва сырьевых ресурсов; разработка проекта коллективного договора, графика сменности, графика отпусков и т.д.);

2) возникающие в связи с осуществлением контроля за ходом производственного процесса и трудовой деятельностью. Это правоотношения, складывающиеся при организации проверки выполнения плановых показателей отдельными подразделениями; при организации проверки выполнения обязательств по коллективному договору; при организации расследования несчастного случая и т.д.;

3) возникающие в связи с затребованием и представлением различного рода информации. Это могут быть сведения, представляемые регулярно в предусмотренные сроки (например, о выполнении месячного плана цехом), а также информация, необходимость в которой возникает при определенных обстоятельствах (несчастном случае, простое и т.д.).

Необходимо обратить внимание на субъектный состав этих отношений. Речь здесь идет только о таких правовых связях, в которых сами рабочие и служащие, непосредственно занятые в трудовом процессе, не участвуют. Сторонами выступают представители администрации (директор — начальник цеха; начальник цеха — мастер и т.д.) и общественные органы, их отдельные функционеры (цехком профсоюза, например, или комиссия

профкома). Если же одной из сторон выступает работник, непосредственно занятый в производственном процессе, то налицо отношение материально-правового характера, либо собственно трудовое (например, между мастером и рабочим при проведении инструктажа по безопасным методам работы), либо чисто трудовое (например, при распределении работы бригадиром между членами бригады).

Нетрудно заметить, что рассматриваемые связи играют роль организаторских, т.е. нематериальных, лишь тогда, когда мы берем их во взаимодействии с материальными трудовыми отношениями (работник — предприятие; работник — администрация). Взятые же сами по себе они выступают как отношения материально-правового характера. Для участвующих в них представителей администрации соответствующие права и обязанности будут материальными чисто трудовыми, поскольку деятельность, с ними связанная, является выполнением трудовой функции такого представителя.

В несколько ином положении находятся участвующие в таких правоотношениях органы общественных организаций или общественного самоуправления (профком, СТК и др.) либо отдельные общественные функционеры (например, не освобожденный от основной работы председатель профкома). Их действия не являются выполнением трудовой функции в обычном значении этого термина. Но все равно это определенная разновидность труда, протекающего, правда, не в сфере действия связей типа работник — предприятие. Эта деятельность однотипна с чисто трудовой деятельностью рабочих и служащих, поэтому ее вполне можно считать как бы трудовой. Следовательно, с определенной степенью условности можно и соответствующие права и обязанности таких органов и лиц, взятые обособленно, рассматривать как чисто трудовые.

Вторая группа организационных связей, учредительные правоотношения, не столь многообразна, как первая, однако ее значение в сфере правового регулирования труда не менее важно. Формирование, совершенствование структуры, а в необходимых случаях и ликвидация тех или иных органов, являющихся субъектами предметно-трудовых правоотношений, позволяют налаживать, совершенствовать организацию труда, обеспечивать реализацию трудовых прав и обязанностей субъектов, защищать эти права и обязанности, восстанавливать их в случае нарушения.

Учредительные правоотношения могут возникать между государством и органами или должностными лицами, на которых возложено формирование нового органа (формирователями); между самими формирователями; между формирователями и органами или должностными лицами, обязанностью которых является выделение или назначение членов формируемого органа (выделителями); между выделителями, если их несколько; между формирователем или выделителем и руководителем формируемого органа; формирователем (выделителем) и членами формируемого органа; между

руководителем формируемого органа и его членами; между самими членами формируемого органа.

Существует две разновидности учредительных правоотношений. В первую входят обычные, или, как их называют, конкретные (индивидуализированные) правоотношения, во вторую — общие, одним из субъектов которых является государство.

Предусматривая в правовой норме необходимость или возможность создания какого-либо органа, государство тем самым возлагает обязанность или уполномочивает соответствующих субъектов создать такой орган. Возникает связь между государством и этим субъектом, являющаяся правовым отношением. Такие отношения возникли, например, с работодателями и профкомами предприятий после принятия Основ законодательства РФ об охране труда, предусмотревших создание совместных комитетов (комиссий) по охране труда.

Наряду с общими, создание того или иного органа связано и с обычными учредительными правоотношениями, сторонами которых являются конкретные субъекты трудового права. Скажем, орган создается из представителей администрации и комитета профсоюза, значит, между руководителем предприятия и профкомом возникает правоотношение по поводу формирования предусмотренного правовой нормой органа (например, квалификационной комиссии). Если состав создаваемого органа полностью конкретизирован по должностям в нормативном акте, возникают правоотношения по формированию между работниками, занимающими эти должности, если же конкретизация лишь частична, то, помимо указанных, — также между ними и той организацией, которая должна выделить своих представителей.

Содержание учредительных правоотношений составляют права и обязанности их сторон, связанные с осуществлением деятельности по созданию, преобразованию и ликвидации тех или иных органов, являющихся субъектами трудового права. В связях общего характера на стороне государства — право требовать, а на второй стороне (сторонах) — обязанность создать, реорганизовать или ликвидировать предусмотренный нормой орган. Эта общая обязанность может состоять из нескольких более конкретных и реализоваться с помощью различных действий (издание акта, согласование с другим органом, передача дел и документов, документальное оформление создания, реорганизации или ликвидации органа и т.д.).

В индивидуализированных правоотношениях обе стороны обычно обладают взаимными и правами, и обязанностями. Их организационная деятельность, хотя и базируется на правовой норме, но осуществляется как в правовой, так и не в правовой форме. Это относится не только к органам общественным, но и к государственным (хозяйственным).

Обычные (индивидуализированные) учредительные правоотношения можно с известной степенью условности разделить на три группы: основные, дополняющие и сопутствующие. *Основные* возникают чаще всего меж-

ду формирователями либо между формирователем и выделителем. Их содержание составляют права и обязанности, реализация которых влечет за собой создание, изменение или ликвидацию органа. Обязанности стороны (сторон) заключаются чаще всего в издании необходимого акта, в достижении соглашения друг с другом, в выделении своих представителей в формируемый орган и т.д.

*Дополняющие* появляются в тех случаях, когда для окончательного формирования, изменения или ликвидации органа требуются, помимо вышеуказанных, дополнительные действия. В частности, эти отношения могут возникать между членами формируемого органа в связи с распределением обязанностей, между руководителем и членами этого органа при созыве первого организационного заседания и т.д. Примером могут служить отношения, возникающие между членами трудового арбитража при избрании председателя.

Сюда же следует включить правоотношения, связанные с оформлением полномочий органа, если без такого оформления он не может нормально функционировать. Например, в связи с выдачей удостоверения инспектору Рострудинспекции.

К *сопутствующим* могут быть отнесены те связи, которые возникают при нарушениях прав субъектов формирования или неисполнении ими обязанностей, связанных с созданием, изменением или ликвидацией органа.

При создании, изменении и ликвидации могут возникать либо только основные организационные правоотношения, либо основные и дополняющие, либо все три группы. Кроме того, здесь возникают и отношения, не являющиеся правовыми, поскольку многие действия, связанные с формированием и расформированием рассматриваемых органов, регулируются общественными нормами или сложившейся практикой.

Перейдем теперь к содержанию правоотношений *процедурных*. В определенной степени эти права и обязанности уже освещались в ходе изложения материала в предыдущих главах<sup>24</sup>. Смысл существования процедурных связей — в регулировании порядка реализации прав и обязанностей материального характера. Это могут быть самостоятельные действия субъекта, реализующего материальное правомочие (например, издание приказа), или совместные с другими (например, руководителя предприятия и профкома), либо согласуемые с ними.

При согласовании может возникать не одно, а несколько процедурных правоотношений, представляющих собой комплекс (систему) взаимозависимых связей.

В этом комплексе нужно выделить *основное* согласовательное правоотношение (право требовать проведения согласования и обязанность участвовать в нем), а также дополняющие и сопутствующие.

В число дополняющих следует включить все отношения, возникающие при подготовке и проведении процедуры согласования, между субъекта-

ми-согласователями, например, выделение представителей для предварительного обсуждения совместно принимаемого акта, обмен заключениями по проекту. Сюда же относится и рассмотрение предложения о постановке вопроса на согласование.

Для возникновения правоотношения в последнем случае вовсе не обязательно, чтобы сопутствующие право и обязанность были прямо зафиксированы в законодательстве. Они содержатся в существующем между субъектами общем процедурном правоотношении по согласованию.

*Сопутствующими* можно считать такие связанные с подготовкой и проведением согласования отношения, одним из участников которых будут органы или лица, не являющиеся субъектами-согласователями (например, специалисты, привлекаемые для дачи заключений).

Иногда при согласовании возникает лишь одно процедурное правоотношение — основное. Такое положение складывается, главным образом, при согласовании действий администрации с рабочим или служащим (например, при получении его согласия на перевод).

Сам работник также может проявить инициативу и возбудить ходатайство или предъявить требование о совершении таких действий, которые администрация обязана согласовывать с другим органом. В одних случаях это влечет за собой появление обязанности у субъектов-согласователей провести процедуру согласования, в других — такая обязанность не возникает, и для появления согласовательного правоотношения необходимо волеизъявление по крайней мере одного из этих субъектов.

При первом варианте мы имеем дело с возникшим уже статическим процедурным правоотношением, которое заявление работника превращает в динамическое. Сюда, в частности, относятся: рассмотрение жалоб рабочих и служащих на отклонение их рационализаторских предложений, на неправильное начисление и нарушение сроков выплаты вознаграждения за принятые рационализаторские предложения и технические усовершенствования и т.д.

Содержание согласовательных правоотношений зависит от того, кто является субъектом (коллегиальный орган, должностное лицо, рабочий или служащий), какова форма согласования («с согласия», «по совместному решению», «с учетом мнения» и т.д.), с каким видом деятельности связано согласование (правотворчество, правореализация, правоохрана).

Поскольку воля коллегиального органа выражается в постановлениях и других актах, то его обязанность при согласовании состоит не только в рассмотрении согласуемого вопроса на своем заседании, но и в принятии такого акта, в частности, это относится к профсоюзным органам (комитетам и их комиссиям, советам, президиумам комитетов и советов). В некоторых случаях отдельные процедурные обязанности возлагаются на лиц, возглавляющих коллегиальный орган. Так, например, председатель профкома от имени комитета подписывает коллективный договор.

Определенное влияние на содержание процедурных правоотношений оказывают и особенности той деятельности, при которой эти отношения возникают. Так, в области локального нормотворчества права и обязанности сторон связаны с предварительной подготовкой проекта нормативного акта, внесением поправок и дополнений, обсуждением отработанного текста, подписанием акта и т.д. В области правоприменения это права и обязанности по обращению за получением согласия на принятие акта, по получению положительного или отрицательного решения второго субъекта согласования, по проверке им законности правоприменительного акта, по информации о результатах рассмотрения ходатайства и др.

Содержание трудовых *процессуальных* правоотношений анализировалось многими авторами (В.Д. Архиповым, Е.А. Головановой, С.А. Голощаповым, И.Я. Киселевым, Е.А. Кленовым, А.А. Ключевым и А.В. Мавриным, В.В. Караваевым, А.М. Кафтановской и Р.З. Лившицем, Е.И. Лобачевой, Л.А. Николаевой, А.Е. Пашерстником, С.В. Передериним, В.И. Поповым, В.И. Смолярчуком, А.И. Ставцевой, В.Н. Толкуновой, Е.И. Филипповым и др.), поэтому в данном разделе работы можно ограничиться лишь некоторыми замечаниями, в частности, общего плана.

Характер прав и обязанностей во многом определяет субъектный состав этих связей. Одно дело — отношения между работником и органом, рассматривающим спор, другое — между самими органами. Существенно отличаются права и обязанности сторон на различных стадиях рассмотрения спора (до начала разбирательства, на самом заседании, после окончания рассмотрения).

Как и процедурные, процессуальные правоотношения бывают общими и индивидуализированными (обычными). В общих связях с государством состоят органы, обязанные рассматривать споры. Кроме того, и сами эти органы находятся в общих правоотношениях со всеми лицами, которые вправе к ним обращаться за разрешением споров.

Индивидуализированные богаче по содержанию. Здесь мы имеем дело с множеством самых разнообразных прав и обязанностей, качественные характеристики которых зависят от многих факторов (помимо отмеченных выше, можно, например, указать на наличие или отсутствие нарушения права субъекта, ищущего защиту).

Существенное значение для характеристики содержания имеет стадия (форма) функционирования связи. В статических правоотношениях права и обязанности сторон находятся в состоянии покоя, не проявляют себя вовне, не оказывают или слабо оказывают влияние на поведение субъектов. В динамических, напротив, они активно реализуются, заметно влияют на действия субъектов в той или иной ситуации.

Система процессуальных правоотношений, складывающихся при разрешении конкретного спора, неоднородна. В ней можно выделить основную

связь, дополняющие и сопутствующие правоотношения. Содержание этих связей различно.

*Основное* процессуальное правоотношение возникает между субъектом, обращающимся за защитой своего права, и органом (должностным лицом), рассматривающим спор. Содержание этой связи составляют право первого требовать рассмотрения заявления (жалобы) и обязанность второго рассмотреть такое требование.

Содержание *дополняющих* связей, а они устанавливаются между теми же сторонами, конкретизирует содержание основного правоотношения, обогащает, обеспечивает его реализацию. Здесь мы имеем дело с правами и обязанностями субъектов, функционирующими в подготовительной стадии разбирательства, в самом его процессе, а также при организации исполнения соответствующих решений, постановлений, приказов, принятых (изданных) по данному делу.

К *сопутствующим* можно отнести две группы связей: 1) те, в которых одной из сторон (или обеими сторонами) являются иные участники рассмотрения (свидетели, работники бухгалтерии, делающие сложный расчет для КТС, и др.); 2) правоотношения между самими органами (лицами), рассматривающими дело (например, между директором предприятия и профкомом).

Субъекты этих связей наделяются правами и обязанностями в целях более полного обеспечения реализации правомочий и обязанностей сторон основного и дополняющих процессуальных отношений. А, в конечном счете, функционирование всех процессуальных связей необходимо для точного установления содержания прав и обязанностей сторон спорного материального правоотношения, их защиты и восстановления.

## ГЛАВА V. ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ, ИЗМЕНЕНИЯ И ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

Познание природы и роли юридических фактов имеет исключительно важное значение как в области нормотворчества, так и в сфере правоприменения. Не случайно не только общая теория права, но и отраслевая наука уделяла и продолжает уделять пристальное внимание проблемам этой группы правовых явлений. Не обошла их и наука трудового права. Помимо упоминавшихся уже ученых, разрабатывавших теорию трудовых и пенсионных правоотношений, юридические факты стали предметом исследования в работах О.В. Баринова, Г.С. Бодерской, В.Л. Гейхмана, П.И. Жигалкина, К.В. Кейна, Т.В. Красильниковой, В.Д. Мордачева, И.И. Рыбаковой, В.А. Тарасовой и др. Следует заметить, что все исследователи исходили при этом из признания единого трудового правоотношения, что не могло не сказаться и на их подходе к решению ряда вопросов, относящихся к проблемам оснований динамики правовых связей.

Обычно юридические факты рассматриваются как основания возникновения, изменения и прекращения правоотношений\*. Кроме того, как отмечалось в гл. III, они выполняют и роль оснований в динамике правосубъектности. Рассматриваются юридические факты и в качестве элемента механизма правового регулирования (В.Б. Исаков, С.И. Реутов и др.).

Ряд авторов, признающих за юридическими фактами более широкий спектр функционального воздействия, включают их в состав правоотношений (А.П. Дудин и др.). Конечно, если признавать поведение содержанием правоотношений, то такой подход в определенной мере оправдан. Однако, поскольку в данной работе деятельность не считается содержанием правовых связей, то не может быть признано правомерным включение туда и юридических фактов. Это тем более очевидно, когда в качестве таковых выступают события, не связанные с поведением людей.

---

\* Иногда в качестве самостоятельных видов выделяют и некоторые другие: правопрепятствующие, правовосстановительные и т.д. Думается, что здесь более правильно было бы говорить не о разновидностях фактов, а о разновидностях их функций. В.Н. Смирнов выделяет еще одну группу фактов, служащих основанием существования длящихся правоотношений, «подтверждающих» это существование. (См.: *Смирнов В.Н. Внутренний трудовой распорядок на предприятии*. Л.: Изд-во ЛГУ, 1980. С. 137.). Такая позиция в какой-то степени оправдана лишь с точки зрения теории единого трудового правоотношения. При ином взгляде она принята быть не может.

Характеризуя функции юридических фактов, некоторые ученые приходят к выводу о том, что эти явления играют роль гарантий законности (Н.П. Воронина, В.Б. Исаков и др.). Такой взгляд далеко не бесспорен, если под гарантиями понимать средства и способы, с помощью которых законность обеспечивается. Роль гарантий выполняют не факты сами по себе, а те правила (запреты, ограничения и др.), которые устанавливаются законом при закреплении этих фактов в правовой норме.

Трудно согласиться и с утверждением В.Б. Исакова о том, «что юридические факты представляют собой элемент юридической формы общественных отношений»<sup>1</sup>. Можно ли, скажем, события представить себе в такой роли? Вряд ли. Да и действия тоже. Ведь при подобном истолковании получается, что определяющим элементом явится не содержание (отношения), а форма, поскольку именно благодаря юридическим фактам происходят изменения в соответствующих отношениях. Выходит, что не изменения содержания влекут за собой изменение формы, а наоборот.

Основной функцией юридических фактов в области правового регулирования признается их влияние на динамику правовых связей. Именно в этом качестве и рассматриваются они в данной главе.

## **§ 1. ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ**

Набор и характер юридических фактов, с которыми законодательство связывает возникновение трудовых правоотношений, зависят от вида этих связей (собственно трудовые и смежные, материальные и нематериальные, основное, дополняющие и сопутствующие); от стадий развития (статическая и динамическая); от субъектного состава (работник — предприятие, работник — администрация, администрация — общественный орган и т.д.) и ряда других факторов.

Подход к системе оснований динамики рассматриваемых связей коренным образом меняется при отказе от теории единого трудового правоотношения. Круг юридических фактов расширяется, причем весьма существенно, по-иному оценивается роль многих из них в развитии тех или иных разновидностей правовых связей.

Особо важное теоретическое и практическое значение имеет вопрос о возникновении основного трудового правоотношения. Кодекс законов о труде закрепляет лишь одно общее основание — трудовой договор. В учебниках и теоретических публикациях, помимо договора, указывают еще на акты: избрания, назначения, выборов и др., связывая или не связывая их с трудовым договором. Такая позиция не отражает действительного положения вещей. Анализ действующего законодательства позволяет сделать вывод о существовании ряда других юридических фактов, выступающих в качестве оснований возникновения трудовых правоотношений.

Прежде всего, речь идет о тех случаях, когда правовая норма устанавливает обязанность предприятия при наличии определенных условий предоставить работу тому или иному лицу. Так, согласно п. 5 Положения о порядке возмещения ущерба, причиненного гражданину незаконными действиями органов дознания, предварительного следствия, прокуратуры и суда, утв. Указом Президиума Верховного Совета СССР от 18 мая 1981 г.<sup>2</sup>, гражданину, освобожденному от работы (должности) в связи с незаконным привлечением к уголовной ответственности, должна быть предоставлена прежняя работа (должность). Она предоставляется не позднее месячного срока со дня обращения, если оно последовало в течение трех месяцев с момента вступления в законную силу оправдательного приговора либо вынесения постановления (определения) о прекращении уголовного дела за отсутствием события преступления, состава преступления или за недоказанностью участия лица в совершении преступления.

Следовательно, в этом случае у гражданина появляется право получить свою прежнюю работу (должность), а у предприятия — обязанность ее предоставить. Основанием такого статического трудового правоотношения служит реабилитационный акт.

Если данное лицо не пожелает возвратиться на прежнее предприятие, то правоотношение просуществует до истечения трехмесячного срока, а при поступлении в этот срок на другое предприятие — до этого момента. При возвращении на свое предприятие статическое трудовое правоотношение перейдет в динамическое. Основанием такого перехода явится уже трудовой договор.

А вот Закон «О статусе военнослужащих» от 27 мая 1998 г.<sup>3</sup> устанавливает иное правило. За лицом, работавшим до призыва (поступления) на военную службу в государственных организациях, после увольнения с нее сохраняется в течение трех месяцев *право поступить на работу* в те же организации. А для тех, кто служил по призыву, это право дополнено еще одним: «на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу».

В отличие от первого примера, в данном случае бывший военнослужащий вправе требовать не принятия его на прежнюю, т.е. определенную, конкретную работу (должность), а предложения любой, имеющейся на предприятии. Следовательно, обязанность работодателя на первом этапе развития правовой связи заключается в подыскании и предложении обратившемуся лицу подходящей, по его мнению, работы (должности). И это будет не основное трудовое правоотношение, а правоотношение по трудоустройству. Оно возникает в статической форме с момента издания акта об окончании военной службы. При обращении на предприятие, в период подбора работы оно переходит в динамическую стадию, а после заключения трудового договора появляется трудовое правоотношение.

Следует полагать, что при отказе от предложений работы правоотношение вновь переходит в статическую стадию и существует до истечения

трехмесячного срока. А это означает, что данное лицо не утрачивает права на повторное обращение в ту же организацию. При поступлении в течение этого срока на другое предприятие статическое правоотношение с первым прекращается. Работник теряет право на получение в нем работы на условиях рассматриваемого Закона.

В соответствии со ст. 110 КЗоТ работникам, освобожденным от работы вследствие избрания их на выборные должности в государственных органах, предоставляется после окончания их полномочий по выборной должности прежняя работа (должность), а при ее отсутствии — другая равноценная работа (должность) на том же или, с согласия работника, на другом предприятии, в учреждении, организации.

У выборных работников основное статическое трудовое правоотношение с прежним предприятием возникает с момента окончания полномочий по выборной должности. Причина окончания полномочий значения не имеет. Это может быть: неизбрание на новый срок, досрочный отзыв в установленном порядке, ликвидация выборной должности или органа в целом, увольнение в связи с болезнью или с переходом на пенсию, досрочное переизбрание с должности и т.д. Следовательно, и юридические факты, с которыми связано возникновение таких правоотношений, будут различными: акт избрания другого работника на данную должность, акт отзыва, постановление соответствующего органа о ликвидации должности, постановление об увольнении и др.

С учетом действующего законодательства следует считать, что статическое трудовое правоотношение в рассматриваемом случае будет существовать до заключения трудового договора с прежним предприятием, после чего оно станет динамическим, либо до поступления на другое предприятие, после чего оно прекратится. Сроком его существования здесь прямо не ограничено. Однако этот срок необходим. И в ряде случаев нормативные акты о нем упоминают. Если же срок для какой-то конкретно ситуации прямо не предусмотрен, можно, на мой взгляд, принимать во внимание тот, в течение которого сохраняется стаж непрерывной работы. В качестве примера можно указать на ст. 24 Закона «О статусе члена Совета Федерации и статусе депутата Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации» от 5 июля 1999 г., ч. 3 которого предусматривает предоставление депутату Думы по окончании срока его полномочий прежней работы (должности). Срок, в течение которого это право может быть реализовано, не указан. Но в ч. 2 той же статьи сказано, что непрерывный трудовой стаж сохраняется при условии поступления на работу или службу в течение трех месяцев после прекращения депутатских полномочий. Именно этот срок вполне логично применять при определении периода существования обязанности предоставления прежней работы.

Упомянутое выше Положение от 18 мая 1981 г. говорит о двух категориях работников: уволенных и отстраненных. С первыми трудовое право-

отношение прекращается при расторжении трудового договора, со вторыми — продолжает существовать, но переходит из динамической формы в статическую. Основанием перехода является акт отстранения.

С изданием реабилитационного акта (оправдательного приговора, постановления или определения) между уволенным и предприятием возникает статическое основное трудовое правоотношение, а у отстраненного появляется право требовать допуска к своей работе. Предоставление ему прежней работы и, следовательно, переход статического правоотношения в динамическое происходит здесь без трудового договора. Уволенный восстанавливается на работе приказом администрации. При невозможности предоставления прежней работы с уволенным заключается трудовой договор, а отстраненный приказом переводится на другую работу. Если реабилитированный работник не пожелал возвратиться на прежнее предприятие, то статическое трудовое правоотношение прекратится со дня истечения трехмесячного срока либо с момента поступления на другое предприятие. Отстраненный работник в этом случае подлежит увольнению. Днем увольнения будет последний день трехмесячного периода, о котором говорится в ст. 5 Положения. Следует полагать, что увольнение должно производиться по ст. 31 КЗоТ.

Исходя из существования комплекса трудовых правоотношений, можно дать вполне приемлемый вариант решения спорного вопроса о судьбе этих связей в период командирования работника на учебу. Одни авторы считают их сохраняющимися<sup>4</sup>, другие — нет<sup>5</sup>. По мнению третьих, имеет место видоизменение трудового правоотношения<sup>6</sup>, а с точки зрения четвертых — приостановка его<sup>7</sup>. Наконец, пятые признают возможным и сохранение, и прекращение, в зависимости от разновидности формы обучения<sup>8</sup>. Совершенно естественно, что при решении данного вопроса необходимо, прежде всего, исходить из содержания тех нормативных актов, которые регулируют порядок направления на учебу в том или ином случае. И если правовая норма не устанавливает никаких взаимных прав и обязанностей между предприятием и направленным учиться работником, то можно говорить о прекращении всех трудовых правоотношений. Наличие определенных прав и обязанностей говорит о сохранении тех или иных связей.

Наиболее простой случай — когда за работником сохраняется должность и заработная плата либо только должность. Здесь имеет место сохранение основного правоотношения и некоторых дополняющих и сопутствующих (обязанность предприятия выплачивать вознаграждение, включать время учебы в стаж работы и т.д.). Основное правоотношение продолжает существовать и в тех случаях, когда должность (место работы) не сохраняется, но предусмотрена обязанность работника возвратиться на прежнее предприятие после окончания учебы. Несмотря на то, что работник был уволен при откомандировании на учебу, обязанность его (и право) возвратиться на предприятие и соответствующая обязанность (и право) предприятия пре-

доставить работу продолжают существовать в период учебы. Налицо основное (статическое) трудовое правоотношение. Иные правовые связи здесь, как правило, прекращают свое существование (наличие некоторых сопутствующих может иметь место). Реализация основного (статического) правоотношения происходит при возвращении обучающегося на предприятие после учебы. Все другие возникают заново при наличии соответствующих юридических фактов.

Основное статическое прекращается, если предприятие дает согласие распределяющему органу на поступление данного лица в другую организацию. Оно может остаться нереализованным, если обучавшийся не выполнит лежащей на нем обязанности, не возвратится на командировавшее его предприятие.

Основное трудовое правоотношение в статической форме может возникать и с лицами, не работавшими на данном предприятии до учебы. В качестве одного из примеров можно указать на целевую контрактную подготовку специалистов с высшим и средним профессиональным образованием, регламентируемую постановлением Правительства РФ от 19 сентября 1995 г. № 942<sup>9</sup>. Предусмотрено заключение двух контрактов: 1) студент — учебное заведение; 2) студент — работодатель. Выступающее в качестве последнего предприятие за свой счет выплачивает студенту надбавки к стипендии, предоставляет другие льготы материального характера, а обучающийся после окончания учебного заведения обязан явиться на предприятие и проработать на нем срок, предусмотренный в договоре (не более трех лет). Указанное правоотношение возникает с момента заключения такого контракта. Оно переходит в динамическую стадию после заключения трудового договора. Эти и аналогичные им договоры можно назвать учебно-трудовыми.

При трудоустройстве, когда направление трудоустраивающего органа является обязательным для предприятия, статическое трудовое правоотношение появляется с момента выдачи такого направления (трудоустройство подростков и инвалидов в счет установленной квоты и др.), при увольнении в связи с переводом на другое предприятие по согласованию между руководителями — с момента увольнения работника с прежнего предприятия. В первом случае юридическим фактом, вызвавшим появление правоотношения, будет направление трудоустраивающего органа, во втором — приказ об увольнении со старого предприятия. Существуют и другие случаи возникновения статических трудовых правоотношений без заключения трудового договора.

Дело, однако, не только в этой форме отношений. Без трудового договора могут возникать трудовые отношения и динамического характера. С таким положением мы сталкиваемся, например, при временном переводе на другое предприятие в связи с производственной необходимостью или простоем. Перевод осуществляется на основании приказа администрации. Со своим предприятием работник продолжает оставаться в трудовых отно-

шениях, но основное динамическое становится статическим, а со вторым предприятием возникает динамическое трудовое правоотношение. И возникает оно не на основании трудового договора, а на основании приказа о переводе. Аналогичная ситуация складывается при командировке на монтажные и наладочные работы.

При прохождении производственной практики студентами вузов, учащимися средних специальных и профессионально-технических учебных заведений возникают правоотношения между обучающимся и предприятием, в котором он проходит практику. Поскольку это правоотношения, связанные с трудом, они являются трудовыми. Нормативная регламентация прохождения практики подтверждает этот вывод. Так, например, Положение о производственной практике учащихся городских профессионально-технических учебных заведений, подготавливающих квалифицированных рабочих для промышленности, транспорта, связи, торговли, общественного питания и отраслей, обслуживающих население, утвержденное приказом Госпрофобра СССР от 12 октября 1982 г.<sup>10</sup>, указывает: «На основании договора о производственной практике учащихся... предприятие (организация, учреждение) издает приказ о зачислении учащихся на производственную практику с указанием профессий и рабочих мест, видов работ, системы оплаты труда...» (п. 3.1). С момента зачисления на рабочие места на учащихся распространяются правила и нормы по охране труда, правила внутреннего трудового распорядка и другие нормы и правила, действующие на предприятии; они подлежат государственному социальному страхованию наравне со всеми рабочими и служащими (п. 1.8).

Таким образом, трудовые правоотношения между обучающимися и предприятиями возникают не на основании трудового договора, а на основании приказа администрации предприятия.

Трудовой договор играет роль основания возникновения главным образом динамического трудового правоотношения (основного), реже — статического (например, при организованном наборе). Может быть, здесь точнее даже рассматривать в качестве юридического факта не сам договор, а его заключение. В дальнейшем содержание договора играет роль индивидуального регулятора ряда трудовых связей, а само это соглашение является основанием (зачастую совместно с другими юридическими фактами) появления разнообразных правоотношений (дополняющих и сопутствующих).

Основаниями возникновения трудовых правоотношений двух последних групп, помимо перечисленных выше юридических фактов, вызывающих к жизни основное правоотношение (договор, административный акт и др.), могут служить и многие иные действия и события (добросовестная трудовая деятельность, неправомерное поведение, несчастный случай и т.д.).

В теории права по-разному оценивается роль такого явления, как состояние. Одни ученые признают его юридическим фактом наряду с событиями и действиями (В.М. Горшенев и И.Б. Шахов, В.Б. Исаков, А.К. Стальгевич,

Ю.К. Толстой и др.), вторые рассматривают в качестве юридического факта не само состояние, а лишь его возникновение или прекращение (С.Ф. Кечекьян, Р.О. Халфина и др.), по мнению третьих (С.С. Алексеев, Т.А. Синцова), состояние следует рассматривать не в одном ряду с действиями и событиями, а как отдельное звено в особой классификации юридических фактов. Для трудового права и права социального обеспечения среди состояний особое значение имеет трудовой стаж\*. С ним связано возникновение ряда прав и обязанностей в области заработной платы, предоставления некоторых видов льгот, отпусков, в деле обеспечения пенсиями и пособиями и т.д.

Роль юридического факта в различных ситуациях трудовой стаж играет по-разному. Нередко решающее значение для возникновения прав и обязанностей имеет достижение той или иной стажевой границы. Это можно показать на примере с отпусками<sup>11</sup>.

В соответствии со ст. 71 КЗоТ ежегодный трудовой отпуск за первый рабочий год предоставляется по истечении 11 месяцев непрерывной работы на данном предприятии, в учреждении, организации. О чем здесь идет речь: о праве на отпуск или о правомочии реализовать такое право? Думается, что закон связывает с достижением определенного стажа возникновение именно права на отпуск, поскольку время реализации этого права определяется графиком отпусков.

Итак, при накоплении стажа до указанного размера у работника появляется право получить отпуск, а у предприятия — обязанность его предоставить. Но возникшее правоотношение является пока статическим. Для перехода в динамическую фазу необходим еще один юридический факт — наступление срока предоставления отпуска по графику.

У читателя, даже не являющегося специалистом в области трудового права, вполне резонно может возникнуть вопрос: а как же тогда с отпуском за второй и последующие годы? Ответ прост — право на отпуск и соответствующая обязанность появляются (в статической форме) с первого дня следующего рабочего года.

Несколько сложнее объяснить случаи, в которых допускается предоставление отпуска работникам, не накопившим необходимого стажа (женщинам — до или после отпуска по беременности и родам, инвалидам, несовершеннолетним, военнослужащим срочной службы, уволенным в запас или отставку, и др.). Дело здесь, очевидно, в том, что закон предусматривает для них иные юридические факты, с которыми связано возникновение права на отпуск в первый год работы. Проявляется влияние этих фактов неодинаково. Одни действуют самостоятельно, другие — в связке с иными фактами. Скажем, у поступившего на работу инвалида право на отпуск (статическая фаза) возникает с первого дня первого рабочего года; у совместителя — лишь со

---

\* Теоретические проблемы трудового стажа глубоко и всесторонне исследовались в работах В.С. Андреева, Е.И. Астрахана, К.С. Батыгина, Я.И. Безуглой, Н.Н. Бодерской, Л.Я. Гинцбурга, А.Д. Зайкина, Т.В. Красильниковой и др.

дня предоставления ему отпуска по основной работе; у женщины — либо со дня, отстоящего от начала отпуска по беременности и родам, на величину ее основного ежегодного отпуска, либо со дня окончания отпуска по беременности и родам. Юридическим фактом, благодаря которому статическое отпускное правоотношение переходит в динамическое, является заявление работника с выражением желания получить отпуск.

Теперь об ином варианте признания стажа юридическим фактом. В отличие от первого, решающее значение для правоотношения имеет уже не достижение той или иной стажевой границы, а наличие накопленного в определенном размере стажа. Так, например, судьей может быть только гражданин Российской Федерации, достигший 25 лет, имеющий высшее юридическое образование и стаж работы по юридической профессии не менее пяти лет; не совершивший порочащих его поступков, сдавший квалификационный экзамен и получивший рекомендацию квалификационной коллегии судей.

Существуют и смешанные варианты, т.е. когда первоначально юридическим фактом служит достижение стажевой границы, а затем уже наличие накопленного стажа (например, при выплате вознаграждения по итогам работы предприятия за год).

Близким по значению юридическим фактом к стажу является срок\*. Теория сроков в трудовом праве стала развиваться значительно позже, чем в гражданском, но к настоящему времени накоплен уже достаточно обширный материал. Помимо ученых, занимавшихся теорией всех юридических фактов в трудовом праве, проблемы сроков специально исследовались в работах П.И. Жигалкина, В.Д. Мордачева, К.В. Кейна и др.

Со сроками связано возникновение значительного числа разнообразных трудовых правоотношений. К ним, в частности, относятся информационные связи: обязанность администрации предупреждать рабочих и служащих о введении новых норм труда и графиков сменности не позднее, чем за месяц, о предстоящем высвобождении не позднее, чем за два месяца; о предоставлении отпуска не позднее, чем за 15 дней, и т.д.

В ряде случаев правовая норма придает тому или иному сроку в определенной ситуации правообразующее значение. Так, например, через три дня после возвращения работника из командировки у администрации появляется право удержать из заработной платы полученный им аванс, если подтверждающие расходы документы не были представлены; после истечения срока, на который решением суда была отложена забастовка (до 30 дней), трудовой коллектив получает право прекратить работу.

Роль юридического факта выполняют и сроки вступления в силу нормативных актов, а также актов, разрешающих трудовые споры; сроки вве-

---

\* Ряд авторов считают сроки самостоятельным видом юридических фактов, наряду с действиями и событиями. См., напр.: *Грибанов В.П.* Сроки в гражданском праве. М., 1967. С. 8—10; *Луць В.В.* Сроки в гражданских правоотношениях // *Правоведение*. 1989. № 1. С. 40.

дения в действие отдельных правил, предусмотренных законом или подзаконным актом.

Да и само появление правовой нормы может рассматриваться в качестве основания возникновения вновь устанавливаемых ею прав и обязанностей субъектов трудовых правоотношений. Это могут быть связи: 1) имеющие более общий характер (например, обязанность работодателей и профсоюзных органов создавать на предприятиях совместные комитеты (комиссии) по охране труда была установлена Основами законодательства РФ об охране труда 6 августа 1993 г. С этого дня возникли общие правоотношения между каждым из этих субъектов и государством; 2) обладающие меньшей степенью общности (например, установление этим же законом обязанности министерств, ведомств, концернов, ассоциаций и других объединений, предприятий создавать службы охраны труда); 3) конкретизированные (например, установление с 1 января 1986 г. обязанности администрации производить запись в трудовой книжке о назначении работника бригадиром производственной бригады<sup>12</sup>).

Одним из часто встречающихся оснований возникновения трудовых правовых связей являются правонарушения. В частности, образование ряда сопутствующих правоотношений связано с причинением материального ущерба, дисциплинарным проступком, а также с совершением преступления<sup>13</sup>. Как юридический факт неправомерное поведение оказывает воздействие на формирование как материальных, так и процедурных, и процессуальных правовых связей.

Эти связи могут возникать первоначально в статической форме, а затем преобразовываться в динамическую либо сразу в динамической. Если рабочий появился на работе в нетрезвом состоянии и администрация реализует свое право на отстранение его от работы, то ясно, что правовая связь является динамической. Но одновременно возникает и дисциплинарное правоотношение (материальное) в статической форме (право администрации применять дисциплинарные взыскания и другие меры правового характера), которое перейдет в динамическую стадию развития при реализации этого права (затребование объяснений, подготовка приказа и т.д.).

Основное процессуальное правоотношение между работником, права которого нарушены, и органами, рассматривающими трудовые споры, всегда возникает первоначально в статической форме с момента нарушения и переходит в динамическую обычно при обращении за защитой. Если же правонарушения не было, то основанием возникновения динамического правоотношения служит подача жалобы или заявления в соответствующий орган.

Как известно, в теории права различают простые и сложные юридические факты, единичные основания динамики правоотношения и совокупность (состав) юридических фактов. Все эти характеристики вполне применимы и к юридическим фактам в области правового регулирования трудовых отношений.

## § 2. ЮРИДИЧЕСКИЕ ФАКТЫ, С КОТОРЫМИ СВЯЗАНО ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

Прежде чем приступить к краткому анализу указанных в заголовке этого параграфа юридических фактов, следует высказать несколько соображений относительно двух последних стадий развития правоотношения. Поскольку рассматриваемые в данной работе правовые связи существуют в составе определенной системы, комплекса, то изменение или прекращение одних либо затрагивает другие, либо не оказывает никакого влияния на их функционирование. Следовательно, правильное решение вопроса о характере движения связи (изменение или прекращение) может быть только тогда, когда именно эта связь прав и обязанностей выделяется для анализа. Изменения могут быть такими по их количеству и качеству, что та или иная связь уже перестает быть собой и становится иной (новой) связью. В других же случаях частичные перемены не влекут за собой перерождения связи и тогда можно говорить не о прекращении существования старой и появлении вместо нее новой (другой), а об изменении одной и той же.

Совершенно очевидно, что правоотношение прекращается, если перестает существовать его содержание, т.е. взаимные права и обязанности сторон. Исчезает старая связь и появляется новая с заменой обеих или хотя бы одной стороны, при сохранении прежнего содержания (например, дисциплинарное правоотношение при передаче администрацией материалов в трудовой коллектив для решения вопроса о привлечении к общественной форме ответственности; основное трудовое правоотношение — при включении одного предприятия в состав другого).

Перемены в правовом статусе субъекта могут привести к прекращению одних связей и изменению других. Так, например, с избранием рабочего бригадиром прекращаются его правоотношения с прежним руководителем бригады как распределителем работ и организатором производства, а отношения по оплате труда изменяются. Происходят перемены и в содержании трудовых функций.

Как изменение правоотношения может расцениваться и частичная перемена его содержания. Скажем, между молодым специалистом, получившим после окончания вуза направление на работу (согласно договору), и предприятием существуют две пары прав и обязанностей основного правоотношения (право выпускника требовать работу — обязанность предприятия ее предоставить; право предприятия требовать явки выпускника для получения работы и обязанность молодого специалиста это сделать). Но если выпускник поступит на другую работу, то из содержания того статического правоотношения выпадет первая и останется вторая пара прав и обязанностей. Произойдет изменение правовой связи.

Расширение или сужение содержания отдельных прав и обязанностей также может считаться в определенных случаях изменением соответству-

ющего правоотношения. С такой ситуацией мы сталкиваемся, например, при: увеличении или сокращении числа трудовых обязанностей работника (основное правоотношение); повышении разряда рабочему (и основное, и дополняющее по оплате труда), изменении системы заработной платы (дополняющее по оплате труда).

В число изменений следует включить и рассмотренные выше переходы правоотношений из статической стадии в динамическую, и наоборот.

В теории трудового права в качестве основания изменения трудовых правоотношений рассматривают обычно только перевод на другую работу<sup>14</sup>. На первый взгляд такой подход кажется абсолютно правильным. Однако при более тщательном анализе конкретных вариантов перевода выясняется необходимость в основательной его корректировке.

Начнем с переводов на постоянную работу. При переводе на другое предприятие основная и, как правило, дополняющие и сопутствующие связи с прежним прекращаются. А возникают новые — со вторым предприятием.

При внутреннем переводе, когда субъекты основного — те же, а переменны касаются лишь содержания правоотношений, картина сложнее. Если новая работа отличается от прежней только по квалификации, налицо изменение основного и некоторых дополняющих (например, по оплате труда). Аналогично решается вопрос при частичных изменениях трудовых функций в пределах специальности (например, электросварщик переходит на газосварочные работы). Полную смену специальности, а тем более профессии, следует рассматривать как замену одного основного правоотношения другим (первое прекратилось, второе возникло). Судьба дополняющих связей может быть различной (изменение, замена, прекращение без замены, возникновение новых).

При временных переводах на другое предприятие возникают новые динамические связи с этим субъектом (основное правоотношение, возможно, и часть дополняющих), а с прежним они переходят в статическую форму. Временный перевод внутри предприятия при смене профессии и полной смене специальности дает те же результаты, что и постоянный перевод, т.е. появляется новая правовая связь, а прежнее основное правоотношение не прекращается, а переходит в статическую форму. Именно это обстоятельство и дает основание требовать прежнюю работу после окончания срока перевода.

Перевод — далеко не единственное основание изменения трудовых правоотношений. Из близко к нему примыкающих следует назвать перемещение, изменение существенных условий труда, совмещение профессий и должностей, временное замещение, исполнение обязанностей временно отсутствующих работников, расширение зоны обслуживания и др.

Помимо этого, в число таких оснований следует включить все юридические факты, с которыми связан переход правоотношений из статической стадии в динамическую и обратно.

Выполняют эту роль и стаж (например, при переходе из одной стажевой группы в другую по оплате труда некоторых категорий работников), и сроки (например, истечение срока перевода на временную работу), и ряд других юридических фактов, о которых упоминалось как об основаниях возникновения связей (договор, правонарушение, акты органов самоуправления трудового коллектива и т.д.).

Основанием изменения трудовых правоотношений может служить в ряде случаев и волеизъявление работника. Вот один из примеров. Согласно ст. 89 КЗоТ работа в праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, но, по желанию работника, ему может быть предоставлен отгул. Здесь волеизъявление работника служит основанием для изменения компенсационного правоотношения. Развитие связей происходит следующим образом. После завершения работы в праздник возникает статическое правоотношение (право работника получить двойную оплату — обязанность предприятия выплатить деньги). С момента заявления работника о желании получить отгул эта статическая связь изменяется (вместо денег работа должна компенсироваться отгулом), но остается в прежней форме. После издания распоряжения о предоставлении отгула статическая связь переходит в стадию динамическую.

Несколько иная ситуация складывается при компенсировании работы в выходной день. Как сказано в ст. 64 КЗоТ, эта работа компенсируется предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере. Если до начала работы договоренности не было, то после ее окончания возникает компенсационное правоотношение с альтернативным содержанием (отгул или деньги) в статической форме. Для уточнения требуется еще юридический факт — соглашение работника и администрации. Когда такое согласие достигнуто, правовая статическая связь конкретизируется (отгул; деньги), а после издания приказа или распоряжения переходит в динамическую. Здесь все просто.

Но ведь договоренности может и не быть: администрация предлагает отгул, а работник настаивает на оплате. Как поступить? За кем последнее слово? Можно, конечно, рассматривать данную ситуацию как трудовой спор и предусмотреть возможность его разрешения через КТС, суд. Однако вряд ли это практически целесообразно. Судя по тексту статьи, решающим является волеизъявление администрации. Но лучше было бы отдать предпочтение пожеланию работника.

Наиболее целесообразным представляется применение здесь того же правила, что и при компенсации за работу в праздник, т.е. обязательно двойная оплата, а по желанию работника — отгул. Для этого в ч. 1 ст. 64 КЗоТ надо записать: «Работа в выходные дни компенсируется в порядке, предусмотренном ст. 89 настоящего Кодекса». Возможен и другой вариант: правило изложить в ст. 64, а отсылку сделать в ст. 89.

Одним из оснований изменения трудовых правоотношений является забастовка. Она оказывает правоизменяющее воздействие не только на права и обязанности тех, кто в ней участвует, но и тех рабочих и служащих, которые не принимают участия в забастовке, но лишены возможности выполнять свои трудовые функции в связи с приостановкой производства.

С началом забастовки из динамической формы в статическую переходит основное трудовое правоотношение каждого работника и многие дополняющие (по оплате труда, рабочему времени и др.). Такая ситуация имеет место как при правомерных, так и при незаконных забастовках.

Необходимо указать и на различие в изменениях прав и обязанностей участников забастовки и лиц, вынужденных оставить работу. Вторые вправе требовать предоставления работы, а при невозможности — компенсации потери заработка. Оплата должна производиться по правилам, установленным для простоя не по вине работника, т.е. не ниже двух третей тарифной ставки или оклада. В отличие от обычного простоя здесь не требуется предупреждение работником администрации о начале простоя, поскольку это делает орган, руководящий забастовкой. А вот сообщение о своем желании продолжать работу во время забастовки, по всей вероятности, необходимо. Можно было бы в законе о забастовках предусмотреть, что при развитии трудового конфликта в установленных законом рамках это сообщение должно быть сделано в течение срока предупреждения о начале забастовки. Если же работа была приостановлена без предварительного предупреждения, то сообщение о желании продолжать работу должно быть сделано не позднее следующего после начала забастовки дня. Что касается конкретного размера оплаты, то может быть два варианта: 1) если он был установлен в коллективном договоре — по этой норме; 2) если нет — по согласованию с профкомом. Следует полагать, что в тех случаях, когда забастовкой руководит профком, необходимо предоставить право определять размер оплаты самой администрации, а в случае спора предусмотреть его разрешение через КТС и суд.

Исходя из того, что основное трудовое правоотношение в период забастовки переходит в статическую стадию, за работником должно быть признано право возвратиться на работу или на получение соответствующей компенсации при ее отсутствии. Однако содержание правоотношений при этом может быть различным. Если о нежелании участвовать в забастовке работник сообщил в предусмотренные законом сроки, т.е. основание говорить о наличии у администрации обязанности дать работу или оплачивать простой, т.е. связь разнопорядковая, типа: право — обязанность. Изъявление желания работника в иное время после начала забастовки со встречной обязанностью администрации уже не связано. Но она может откликнуться на эту просьбу. Следовательно, здесь мы имеем дело с однопорядковым правоотношением типа право — право.

В регулировании трудовых отношений особое место занимают юридические факты, с которыми связано прекращение связей работника с пред-

приятием. В теории трудового права обычно говорят лишь об увольнении как основании прекращения трудового правоотношения. Упоминается и смерть работника. Однако признание наличия комплекса (системы) таких связей вносит существенные коррективы в решение вопроса об этих основаниях.

Прежде всего, следует отметить, что с увольнением даже основное трудовое правоотношение прекращается далеко не всегда. Выше уже говорилось о переходе его из динамической в статическую стадию при увольнении работника, направленного на учебу, после которой он обязан возвратиться на предприятие; при переходе на выборную работу; при незаконном увольнении и т.д.

С другой стороны, основная связь может прекратиться и при иных юридических фактах. Как известно, работнику предоставлено право расторгать трудовой договор с предприятием. После истечения срока предупреждения он может оставить работу, даже если приказ о его увольнении и не был издан. Следовательно, здесь основанием ликвидации основного трудового правоотношения будет фактическое прекращение исполнения трудовых обязанностей самим рабочим или служащим.

Аналогичная ситуация складывается при окончании срока трудового договора или завершении обусловленной работы. Если администрация задержала издание приказа, работник вправе оставить работу, и основная связь прекратит существование. То же самое следует сказать и о случаях отказа рабочего или служащего переехать в другую местность вместе с предприятием.

Иную картину представляет собой отказ от продолжения работы при изменении существенных условий труда (ч. 3 и 4 ст. 25 КЗоТ). Здесь волеизъявление не направлено на прекращение работы вообще. Значит, такой отказ не устраняет основного трудового правоотношения. Это произойдет лишь после издания приказа об увольнении по п. 6 ст. 29 КЗоТ. Данный вывод показывает нелогичность объединения такого основания прекращения трудового договора в одном пункте с отказом от перевода в другую местность вместе с предприятием. Более правильным было бы рассматривать указанную ситуацию как увольнение по инициативе администрации, поскольку изменение существенных условий труда осуществляет именно она. Следовательно, увольнение должно согласовываться с профкомом, есть возможность введения обязанности администрации предлагать другую, имеющуюся на предприятии работу. Реализация такого подхода потребует перенесения этого основания из ст. 29 в ст. 33 КЗоТ.

Зачастую с увольнением работника, произведенным на законных основаниях, прекращают свое существование и все дополняющие и сопутствующие правовые связи. Зачастую, но далеко не всегда. Если предприятие не выполнило каких-либо лежащих на нем обязанностей, то соответствующие правоотношения могут функционировать и после увольнения (не выплаче-

на заработная плата за сверхурочную работу, компенсация за пользование своим инструментом, вознаграждение по итогам работы за год; не выдана трудовая книжка, не внесена в нее запись о поощрении; не составлен акт о несчастном случае; отказано в выдаче характеристики, необходимой, скажем, для поступления на другую работу в порядке конкурса, и т.д.).

Сохраняются правоотношения по возмещению ущерба, причиненного предприятием работнику, а также работником — имуществу предприятия.

Следует заметить, что увольнение не только прекращает или изменяет трудовые правоотношения, но и служит в ряде случаев основанием возникновения правовых связей. При увольнении появляется, например, обязанность предприятия выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск, внести запись о расторжении трудового договора в трудовую книжку и выдать ее в день увольнения работнику; право предприятия произвести удержание из заработной платы увольняемого отпускных сумм за неотработанные дни отпуска, который был ему предоставлен авансом.

В некоторых случаях увольнение может служить и основанием возникновения основного трудового правоотношения. Так, например, с момента увольнения работника в связи с переводом по договоренности между руководителями (ст. 18 КЗоТ) у второго предприятия появляется обязанность предоставить ему обусловленную работу.

Круг юридических фактов, с которыми закон связывает прекращение дополняющих и сопутствующих правоотношений, чрезвычайно широк. Эту роль могут выполнять большинство из тех видов фактов, о которых говорилось выше при рассмотрении вопроса о возникновении правовых связей.

Одним из наиболее распространенных обстоятельств такого рода является реализация (завершение реализации) прав и обязанностей сторон правоотношений. Предоставление отгула за работу в выходной день, оплата сверхурочной работы, предоставление отпуска в предусмотренный графиком срок, выдача трудовой книжки уволенному работнику, выдача спецодежды — все эти действия администрации предприятия, выполняющей лежащие на ней и на предприятии обязанности, прекращают и соответствующие правовые связи с рабочими и служащими.

Такое же значение имеет и исполнение обязанностей, возложенных на вторую сторону: своевременное возвращение на работу после отпуска; представление оправдательных документов и возврат неизрасходованной части аванса, выданного на командировку или хозяйственные нужды; сдача спецодежды при увольнении с работы; возмещение в добровольном порядке ущерба имуществу предприятия и т.д.

Важное практическое значение имеет здесь определение момента завершения реализации прав и обязанностей, ее полноты, степени соответствия реализующих действий требованиям, установленным законодательством или договором. Скажем, за сверхурочную работу администрация предоставила работнику отгул. Такое действие не прекращает компенса-

онного правоотношения, поскольку правовая норма требует в этом случае повышенную оплату. Мастер, не проводя инструктажа по технике безопасности при переводе рабочего на другую работу, предложил ему расписаться в журнале, что тот и сделал. Такие действия не погашают обязанности мастера по инструктированию работника, несмотря на его роспись.

Пример иного плана. В первый день работы гардеробщицы, с которой еще не успели заключить договор о полной материальной ответственности, пропала шапка стоимостью в 500 руб. Гардеробщица обязалась добровольно возместить учреждению ущерб в течение двух месяцев и вносила в кассу дважды по 250 руб. Поскольку в данном случае имеет место ограниченная материальная ответственность в пределах среднемесячного заработка, то правоотношение по возмещению ущерба прекратилось уже после первого взноса. Все полученное учреждением сверх ее месячного заработка подлежит возврату.

Основанием прекращения правовых связей может служить и бездействие управомоченной стороны, не реализовавшей своевременно или при определенных условиях своего права. Скажем, администрация не уменьшила прогульщику отпуск за тот рабочий год, в котором был совершен прогул. Она теряет право сделать это при предоставлении отпуска в следующем рабочем году. Если при увольнении работника забыли произвести удержание сумм за неотработанные дни отпуска, то в дальнейшем право на взыскание уже утрачивается.

Одной из разновидностей таких фактов является отказ стороны правоотношения от реализации своего правомочия. Допустим, директор фабрики вместо наказания работницы, совершившей прогул, передает вопрос на решение коллектива бригады. Значит, дисциплинарное правоотношение с этого момента перестает существовать. Применить к прогульщице какое-либо дисциплинарное взыскание директор не вправе, даже если бригада ограничится обсуждением ее проступка без применения мер общественного взыскания. А вот право использовать другие меры, предусмотренные законодательством при прогулах, сохраняется (например, полное или частичное лишение вознаграждения по итогам работы предприятия за год). Что касается обязанностей, то они, естественно, сохраняются тоже (например, обязанность сократить отпуск на число дней прогула).

Нередко бездействие субъекта бывает связано с истечением установленных сроков. Сторона, не использовавшая своего права, теряет его после окончания того или иного периода времени (наложение дисциплинарных взысканий по прошествии месяца со дня обнаружения проступка и шести — со дня его совершения; увольнение по результатам аттестации после двух месяцев со дня вынесения решения аттестационной комиссии и пр.).

Разумеется, сроки могут играть роль оснований прекращения правовых связей и независимо от бездействия субъекта. Так, например, с исполнением ребенку 14 лет перестает действовать обязанность администрации по-

лучать согласие матери на направление ее в командировку и привлечение к сверхурочным работам.

Основания прекращения процедурных и процессуальных правоотношений по видам мало чем отличаются от соответствующих фактов, имеющих значение для связей материального характера. Процедурные прекращаются обычно при завершении тех действий, которые определены правами и обязанностями субъектов в том или ином правоотношении (подписание акта, вынесение постановления коллегиальным органом, извещение о принятом решении и т.д.). Роль юридических фактов здесь могут играть: истечение сроков, установленных для совершения процедурных действий; отказ одного из субъектов от реализации своего права на такие действия (например, отзыв работником своего заявления об увольнении по собственному желанию); устранение обстоятельств, вызвавших возникновение процедурного правоотношения (например, быстрая ликвидация аварии, устранившая необходимость применения сверхурочных работ и, следовательно, сделавшая ненужным получение разрешения профкома).

Поскольку многие процедурные правоотношения непосредственно связаны с правоотношениями материального характера, то, как правило, при прекращении последних прекращаются и первые. Например, после решения квалификационной комиссии о присвоении рабочему разряда возникло согласовательное правоотношение между профкомом и администрацией, и если этот рабочий еще до заседания комитета уволится с работы, то с прекращением основного трудового правоотношения прекратится и указанное процедурное.

В процессуальных отношениях наиболее важным обстоятельством для прекращения основной связи является достижение того результата, на который рассчитаны права и обязанности сторон (вынесение решения, исполнение решения, прекращение производства по делу и т.д.). При удовлетворении законных требований работника комиссией по трудовым спорам прекращается динамическое правоотношение с этим органом и все статические связи, возникшие в момент нарушения прав рабочего или служащего, со всеми другими органами, в которые он имел право обратиться за помощью.

Статическое процессуальное правоотношение, возникшее до обращения работника в орган, рассматривающий трудовые споры, прекращается при пропуске установленного для обращения в них срока по неуважительным причинам. Если причина пропуска уважительная, то эта связь продолжает существовать до обращения лица за защитой или до того момента, пока существует само нарушение его права. Аналогично решается вопрос и при отсутствии давностного срока.

Прекращаются статические связи и при истечении процессуальных сроков, если закон не предусматривает возможности их восстановления.

## ГЛАВА VI. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

### § 1. НОВЫЙ ЭТАП КОДИФИКАЦИИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Политико-экономические и государственно-правовые преобразования, осуществляемые после распада СССР, потребовали пересмотра всей системы законодательства бывших союзных республик. Став полностью самостоятельными государствами, они стремились к созданию своей законодательной базы, соответствующей интересам каждой страны, дающей возможность проведения реформ во всех основных сферах жизни общества, спешили разработать максимально самостоятельную систему источников правового регулирования общественных отношений.

Прошло, однако, совсем немного времени, и в бурлящем потоке центробежных тенденций стали появляться и постепенно набирать силу центристские струи. Как в рамках СНГ, так и во взаимоотношениях отдельных групп государств пробивает дорогу понимание того факта, что по мере восстановления и укрепления экономических и политических связей необходимо и определенное выравнивание правового регулирования, устранение резкой противоречивости нормативных актов в тех или иных его областях. Появились термины «гармонизация законодательства», «сближение правового регулирования», «модельные нормативные акты». В Договоре о Союзе Беларуси и России говорится о сближении национальных правовых систем, формировании правовой системы Союза (ст. 2), а в Уставе Союза — об унификации и согласованном развитии законодательства государств, в него входящих. Началась разработка модельных кодексов по отдельным отраслям права.

Необходимость создания новых трудовых кодексов, отражающих происходящие изменения в сфере экономики вообще и в трудовых отношениях, в частности, сомнений не вызывает. Что же касается реализации этой идеи, выражения ее в конкретных нормативных актах, тут мнения расходятся. Какова должна быть система кодифицированных актов? Если признать целесообразным наличие модельного трудового и кодексов государств — членов СНГ, то мы приходим к ситуации, напоминающей ту, которая существовала в СССР: Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде

и кодексы законов о труде этих республик. Разумеется, модельный кодекс не будет столь жестко связывать законодателей суверенных государств, как это было с Основами, но тем не менее кодексы членов Сообщества должны будут строиться «по его образу и подобию». И тут придется столкнуться с проблемой, существующей в России: регулирование трудовых отношений является предметом совместного ведения Федерации и ее субъектов. Смысл этой формулы до сих пор не уяснен, хотя создание трудовых кодексов в субъектах Федерации уже началось. Складывается, следовательно, такая система: ТК РФ — ТК субъектов. Однако пределы полномочий субъектов не определены, значит, расхождения, причем довольно существенные, будут не только между актами самих субъектов, но и между этими актами и ТК РФ. При таком положении сближение правового регулирования трудовых отношений в государствах Сообщества представляется делом непростым.

На данном этапе наиболее сложным будет, очевидно, сближение трудового законодательства России и Беларуси, поскольку предполагается наиболее радикальная форма — унификация. Что касается кодифицированных актов, то здесь возможны различные варианты: 1) возврат к прежней системе — Основы законодательства Беларуси и России о труде и трудовые кодексы каждого члена Союза; 2) принятие предварительно согласованных проектов ТК (с учетом содержания модельного кодекса или без него); 3) самостоятельная разработка и принятие кодексов, с последующим изменением их содержания по согласованным статьям и разделам.

Последний вариант, по всей вероятности, наиболее реален, так как позволяет вводить в действие новые трудовые кодексы в сравнительно короткие сроки, что при слишком уж затянувшемся процессе разработки их проектов — дело немаловажное. Два первых подхода основательно задержат выход кодексов, зато позволяют получить сразу готовый конечный результат.

Законодательные органы субъектов Федерации должны решить, будут ли они принимать свои трудовые кодексы или пользоваться федеральным. По вопросам, не урегулированным кодексами, субъекты Федерации руководствуются федеральными законами, но могут издавать не противоречащие им акты. Пределы самостоятельности должны устанавливаться специальной главой Трудового кодекса РФ. В числе других вопросов здесь необходимо определить правовой статус (в области трудовых отношений) предприятий федерального подчинения и федеральной собственности, находящихся на территории данного субъекта.

Если принято решение пользоваться Трудовым кодексом РФ, то законодательный орган субъекта Федерации при необходимости может издать закон об особенностях применения кодекса на своей территории. Об этом также следует сказать в федеральном акте.

Конституция России к совместному ведению Федерации и ее субъектов в числе других отраслей относит и трудовое законодательство, причем в ч. 2 ст. 72 прямо подчеркнута, что права здесь у всех субъектов одинаковы.

Но Конституция (ч. 2 ст. 76) устанавливает и одно немаловажное условие: «По предметам совместного ведения... издаются федеральные законы и *принимаемые в соответствии с ними* законы и иные нормативные акты субъектов...» (подчеркнуто мной. — В. С.). Отсюда следует, что субъект Федерации вправе издавать нормативные правовые акты только при наличии соответствующего федерального закона. Практика, однако, идет по иному пути.

Необходимо ли соответствие по видам актов? Что касается принятия субъектом акта более низкого ранга, чем акт Федерации, то особых сомнений не возникает — можно (Федерация — закон, субъект — постановление). Возможности обратного соотношения не столь очевидны. Если по какому-то вопросу существует постановление Правительства РФ, то издать закон субъект как будто не вправе, по буквальному толкованию формулы ч. 2 ст. 76 Конституции. Еще менее ясным представляется соотношение: закон Федерации — кодекс субъекта. В качестве кодифицированного акта кодекс обычно считают стоящим на ступеньку выше простых законов. Значит, если допустить возможность принятия кодекса субъектом Федерации, то возникнут сложности с разрешением коллизии законов.

Формулировка ч. 2 ст. 76 Конституции («в соответствии с ними») имеет в виду и соотношение актов по содержанию. Уточнение сделано в ч. 5 той же статьи: «Законы и иные нормативные правовые акты субъектов не могут противоречить федеральным законам... В случае противоречия между федеральным законом и иным актом, изданным в Российской Федерации, действует федеральный закон». Последняя фраза сформулирована не совсем удачно. Поскольку в ней говорится об иных актах, то может показаться, что она не охватывает противоречий между законом субъекта и федеральным законом. Но если ее рассматривать в совокупности с первой фразой, раз они включены в одну часть статьи, то неизбежен вывод о том, что коллизия между законом субъекта и федеральным законом разрешается в пользу последнего.

В области трудовых отношений действует превеликое множество законов и подзаконных актов, в числе которых КЗоТ РФ, законы и иные нормативные правовые акты СССР и РСФСР. Законодатели субъектов Федерации должны учитывать, что в этой сфере действует, в первую очередь, принцип единства, а не дифференциации правового регулирования. Дублирование федеральных законов — дело малопродуктивное. Это, разумеется, не исключает возможности разработки своих законов, отражающих особенности отдельных видов трудовых отношений, регулирующих вопросы, не затрагиваемые федеральными законами. И снова перед нами формулировка ч. 5 ст. 76 Конституции РФ.

Имел ли в виду законодатель любые противоречия между законами? Если брать только текст этой статьи, то — да, поскольку никаких оговорок Конституция не содержит. Но если принять во внимание и другие законы, то нетрудно прийти к иному выводу. Так, например, ч. 2 ст. 5 КЗоТ РФ за-

крепляет право предприятий за счет собственных резервов устанавливать «дополнительные по сравнению с законодательством трудовые и социально-бытовые льготы...» Но если это допустимо для одного предприятия, то подобный подход вполне приемлем и для всех или части предприятий, действующих на территории субъекта (за исключением тех, которые входят в систему федеральных). Следовательно, акты, улучшающие правовое и материальное положение наемных работников по сравнению с уровнем, закрепленным в федеральных законах, субъекты принимать могут в той мере, в какой позволяют их внутренние ресурсы. Понижение этого уровня не допускается. Но и этому правилу нельзя придать всеобъемлющий характер. Скажем, недопустимы отступления от общих запретов, содержащихся в федеральных законах (например, замена отпуска денежной компенсацией по просьбе работника; перевод работника без его согласия на работу с лучшими условиями труда и более высокой оплатой).

Что же касается второй стороны трудовых правоотношений, то подход должен быть несколько иным. Нельзя расширять правовой статус работодателя за счет правомочий, реализация которых может повлечь отрицательные юридические последствия для наемных работников (например, предоставление муниципальным предприятиям права увольнять рабочих и служащих по сокращению штата или численности без согласия профкома; наделение собственников правом взыскивать причиненный наемным работником ущерб во всех случаях в полном размере). Недопустимо и сужение круга таких полномочий работодателя (запрет муниципальным предприятиям увольнять без согласия профкома работников, нарушающих трудовую дисциплину; переход с полной материальной ответственности работников на ограниченную и т.д.).

Расширение круга обязанностей этих субъектов трудовых правоотношений происходит одновременно с предоставлением корреспондирующих им прав наемным работникам. Вменить в обязанность предприятия совершение действий, отрицательно сказывающихся на правовом положении работников, нельзя.

Противоречием федеральному закону следует признать и установление более высокого уровня ответственности работодателя за нарушение трудовых прав наемных работников, а снижение — тем более.

Таким образом, если исходить из текста Конституции, возможностей для самостоятельного правового регулирования трудовых отношений у субъекта Федерации не так уж много.

Принципиальное значение имеет вопрос об объеме кодекса: делать ли его собранием только наиболее важных правовых норм общего значения или существенно расширять. Для пользователей «толстый» кодекс имеет существенное преимущество перед «тонким»: не надо отыскивать (а это дело далеко не простое) многочисленные акты для решения (выяснения) того или иного вопроса, не отраженного в кодексе. Кроме того, значительно

сокращается число коллизионных норм и лучше обеспечивается стабильность правового регулирования трудовых отношений.

В самом общем виде об объеме содержания Трудового кодекса и его соотношения с иными законами и подзаконными актами можно сказать примерно так: в ТК следует включать все нормы, регулирующие собственно трудовые отношения наемных работников, а также наиболее важные правила охраны и защиты их прав. Нормы, регулирующие отношения, смежные с трудовыми, могут включаться в иные нормативно-правовые акты (о социальном партнерстве, об организации подготовки и переподготовки кадров на предприятии и т.д.).

Представляется целесообразным включение в ТК РФ нескольких новых глав (разделов), в частности, о распределении полномочий по регулированию трудовых отношений между Российской Федерацией и ее субъектами; об особенностях правового регулирования труда в отдельных отраслях и регионах; об особенностях правового регулирования труда на предприятиях негосударственных форм собственности; об особенностях правового положения государственных служащих; об имущественной ответственности работодателя за вред, причиненный работнику, и др.

Есть смысл сделать обязательные Приложения к ТК и включить в них несколько наиболее важных актов, например: Закон о забастовках, Закон о коллективных трудовых спорах (конфликтах), Закон о коллективных договорах и соглашениях.

Вопрос о сфере действия ТК представляется возможным решить, признав приоритет трудового законодательства при регулировании отношений, связанных с трудом граждан. Соответствующую статью можно сформулировать примерно так: «Действие трудового законодательства распространяется на любые трудовые отношения (кроме возникающих при индивидуальной трудовой деятельности) с изъятиями, установленными законами Федерации и отдельных ее субъектов (в пределах их компетенции)».

В общей части Трудового кодекса необходима статья о принципах правового регулирования трудовых отношений. Теория трудового права не баловала особым вниманием проблему отраслевых принципов. Основные подходы к ее решению выработаны много лет назад и без существенных изменений излагаются в учебниках и других научных работах. Между тем перемены в экономике, в сфере государственного устройства, нашедшие отражение в действующих законах, заставляют внести определенные коррективы в теорию принципов и, в частности, обратить внимание на исследование отдельных основных идей, заложенных в системе правового регулирования трудовых отношений и требующих дальнейшего развития в процессе совершенствования законодательства.

Представляется вполне своевременным включение в систему принципов трудового права, по крайней мере, двух важных идей: справедливости и многоуровневости правового регулирования. Они связаны между собой,

дополняют одна другую, следовательно, при внесении изменений в трудовое законодательство требуется в соответствующих случаях одновременное их отражение.

Принцип справедливости предполагает не только закрепление равноправия в трудовых правоотношениях, но и неравноправия, с учетом особенностей субъектов, условий труда, форм собственности и т.д. Для более полного его осуществления требуются различные уровни правового регулирования: международный (межгосударственный), федеральный, субъектов Федерации, отраслевой, местного самоуправления, локальный. Создаваемые на этих уровнях правовые нормы, должны, в свою очередь, учитывать и отражать требования принципа справедливости.

Идея справедливого регулирования трудовых отношений обнаруживается при анализе любого из институтов трудового права, однако отражена она далеко не во всех тех правилах, где это было бы целесообразно. Для закрепления принципа справедливости могут быть использованы все основные средства юридической регуляции: дозволение, предписание, запрет. Выбор средств, их привязка к определенным субъектам и дозировка во многом зависят не только от социально-экономических и юридических условий жизни общества, но и от уровня правовой культуры, профессионализма людей, принимающих участие в выработке и принятии нормативных актов. И тут нам до идеала еще слишком далеко, тем более, что в процесс нормотворчества включились субъекты Федерации, органы местного самоуправления и предприятия.

Закрепление идеи справедливости в нормах права — лишь половина дела. Необходимо еще обеспечить ее реализацию в правоприменительной деятельности. Здесь многое зависит от создания эффективной системы органов надзора и контроля, от организации работы по восстановлению нарушенных прав субъектов трудовых правоотношений. Проводимое в настоящее время постепенное отстранение профессиональных союзов от контрольно-восстановительной деятельности вряд ли отвечает интересам укрепления законности и правопорядка в сфере труда. Значительно ослаблен и государственный контроль в этой области.

Может быть, есть смысл включить в состав принципов запрет дискриминации в правовом регулировании трудовых отношений, а его содержание изложить в отдельной статье общей части. В ней следует дать легальное определение дискриминации и указать, как это сделано сейчас в ст. 16 КЗоТ, какие ограничения и преимущества дискриминацией не являются. Что касается запретов, закрепленных в ст. 16 (отказов в приеме на работу) и ст. 77 (понижения размеров оплаты труда), то их можно сохранить, поскольку такие нормы обладают более высокой эффективностью, облегчают защиту от нарушений и восстановление нарушенных прав.

Потребуется и статья, раскрывающая содержание принципа участия трудящихся в управлении предприятием. В ней надо указать, что оно осу-

ществляется через органы самого трудового коллектива (общие собрания, конференции), через действующие на предприятии на постоянной или временной основе общественные организации и органы (профсоюзные, женские, молодежные и др.), через совместные, т.е. состоящие из представителей работодателя (администрации) и работников, органы (СТК, комитеты или комиссии по охране труда и пр.). Отражается этот принцип во всей системе партнерства и сотрудничества работодателя с работниками и представляющими их интересы организациями и органами.

Учитывая все явственнее проявляющееся стремление исполнительной власти, собственников средств производства ограничить права наемных работников и представляющих их интересы профессиональных союзов, других общественных организаций и органов, стоило бы закрепить в ТК принцип поддержания высокого уровня юридического обеспечения интересов наемных работников. В литературе, на различных научных конференциях все чаще появляются высказывания в поддержку этой тенденции. Более того, поговаривают и о ненужности в условиях рыночной экономики защитной (охранительной) функции самого трудового права, о способности права гражданского регулировать трудовые отношения. Так, например, Л.В. Санникова без тени сомнения утверждает, что место трудового договора — в Гражданском кодексе, и более того, что: «Место трудового законодательства, сфера которого должна быть существенно сужена, — в социальном законодательстве»<sup>1</sup>. Правда, неизвестно, что это за штука — «социальное законодательство» и каким образом кастрированное трудовое будет в нем обосновываться.

Сторонники выхолащивания трудового права почему-то забывают, что изначально оно складывалось как отрасль, нормы которой призваны обеспечивать права и интересы трудящихся. Особенно хорошо это видно на примере развития российского трудового законодательства. Кстати сказать, в России праматерью трудового было не столько гражданское, сколько административное право. Ссылки ревнителей чистоты «правовой материи» на условия рыночной экономики, якобы неизбежно требующие обеспечения равного положения сторон (т.е. в наших условиях — расширение прав нанимателя и сужение круга правомочий наемного работника), что доступно лишь для гражданского права, вряд ли можно признать убедительным доказательством необходимости переориентации на гражданско-правовое регулирование трудовых отношений. Неслучайно, видимо, в странах со сложившейся рыночной экономикой продолжает действовать трудовое законодательство и признается существование трудового права. А уж в современных российских условиях и потребность в них налицо, и для отказа от охранительной функции в отношении наемных работников нет оснований.

Этот принцип должен найти отражение во всех разделах кодекса. А что касается ст. 5, то ее следует перенести в главу, регулиющую договоры и соглашения. Стоило бы включить в число отраслевых принципы:

партнерства и сотрудничества в сфере трудовых отношений; самозащиты трудящихся.

В учебной и теоретической литературе институт коллективного договора относят к общей части системы трудового права и, следовательно, к той же части основного кодифицированного акта. Такой подход представляется далеко не безупречным. В самом деле, хотя коллективный договор и содержит в себе условия нормативного характера (локальные правовые нормы), но это все-таки договор, а договору — место не в общей, а в особенной части. Договорный характер имеют и другие нормативные акты локального действия (премиальные положения, положения о вознаграждении по итогам работы предприятия за год и т.д.), а что касается утверждения общим собранием (конференцией) работников, то ведь и правила внутреннего распорядка утверждаются таким же образом, однако все эти акты входят в особенную часть трудового законодательства, а институты, содержащие соответствующие правовые нормы, — в особенную часть трудового права.

Разумеется, в статье общей части об источниках коллективные договоры и соглашения упомянуть надо, но содержание рассматривать в особенной. В Трудовом кодексе при таком подходе надо будет объединить их в одном разделе с трудовым договором, озаглавив его примерно так: «Договоры и соглашения». При этом, как и в действующем КЗоТ, статьи о коллективных договорах и соглашениях сделать отсылочными, предусмотрев предоставление общему собранию (конференции) право решать, заключать коллективный договор или нет.

В первом разделе ТК понадобится и статья о локальном регулировании трудовых отношений. Здесь следует указать, что предприятия, учреждения, организации имеют право вводить внутренние (локальные) нормативные акты общего (правила внутреннего трудового распорядка; положения о премировании, о вознаграждении по итогам работы предприятия за год, о самоуправлении; коллективный договор и др.) и специального характера (должностные инструкции, стандарты, правила проведения различных видов инструктажа по технике безопасности и т.д.).

Необходимо определить и порядок принятия (утверждения) этих актов. Для первой группы — решением общего собрания (конференции), для второй — либо администрацией самостоятельно, либо по согласованию с СТК или профкомом.

Для закрепления приоритетности Трудового кодекса перед иными федеральными законами (за исключением конституционных) было бы целесообразно в отдельной статье общей части установить, что: 1) после вступления ТК в силу любые изменения законодательства по вопросам, относящимся к сфере действия кодекса, могут производиться только путем внесения в него соответствующих изменений, изъятий и дополнений; 2) в случае обнаружившегося противоречия между каким-либо нормативно-правовым актом и Трудовым кодексом применению подлежит норма кодекса.

Структурные изменения потребуются и в особенной части ТК РФ. Очевидна необходимость введения новых разделов (глав). Помимо указанных выше есть смысл выделить в качестве самостоятельных такие, например, разделы: «Гарантийные и компенсационные выплаты», «Материальная ответственность за ущерб, причиненный имуществу предприятия», «Поощрения за добросовестный труд», «Материально-бытовое обеспечение».

Есть сейчас возможность изменить не совсем корректные названия некоторых глав, например, вместо «Дисциплина труда» — «Трудовая дисциплина»; вместо «Охрана труда» — «Охрана жизни и здоровья работников».

В разделе кодекса об особенностях правового регулирования труда в организациях негосударственных форм собственности следовало бы, в частности, предусмотреть: 1) обязательность заключения коллективного договора, если количество постоянных работников на момент начала переговоров — более 15 человек. Регистрация этого документа должна быть контрольного типа, т.е. с правом проверки и требования устранения незаконных условий договора; 2) обязательность согласования с профкомом, а при его отсутствии с иным органом, представляющим интересы работников, основных локальных нормативных актов, регулирующих трудовые отношения рабочих и служащих (с последующим утверждением общим собранием (конференцией) или без него); 3) право профкома на ознакомление с текстами индивидуальных трудовых договоров и договоров о коллективной материальной ответственности в целях осуществления общественного контроля за законностью содержащихся в них условий; 4) согласование, при отсутствии профсоюзной организации на данном предприятии, перечисленных в соответствующей статье кодекса вопросов, с вышестоящим профсоюзным органом (например, ввод в эксплуатацию новых и реконструированных объектов производственного назначения; введение многосменного режима работы, суммированного учета рабочего времени, коллективной материальной ответственности для всех работников или для значительной их части; осуществление массового высвобождения рабочих и служащих). Некоторые вопросы могли бы согласовываться либо с вышестоящим комитетом профсоюза, либо с правовым инспектором Рострудинспекции (например, увольнение работников по основаниям, при которых кодекс предусматривает согласование с профкомом) или с инспектором по охране труда (например, утверждение инструкций по охране труда на предприятии).

С другой стороны, можно было бы часть подлежащих согласованию вопросов отнести к условиям индивидуальных трудовых договоров, например: установление испытания при приеме на работу продолжительностью более трех месяцев (ст. 22 КЗоТ); установление так называемого гибкого графика работы отдельным работникам (п. 3.2 Рекомендаций по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства, утв. постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 30 мая 1995 г.); введение суммированного учета рабочего времени для отдельных работников (ст. 52 КЗоТ).

Этот раздел должен включать наиболее существенные особенности. Остальные целесообразнее оговаривать в статьях иных разделов кодекса.

К числу актуальных проблем кодификации относится и вопрос о Трудовом процессуальном кодексе (ТПК). О необходимости его разработки писали в разное время многие авторы. Одно из последних предложений принадлежит В.И. Миронову, в докторской диссертации которого помимо обоснования дана и структура этого акта<sup>2</sup>. Однако его подход к содержанию ТПК вызывает возражения. Вряд ли место в процессуальном кодексе нормам, регулирующим: правоприменительную деятельность работодателей; самозащиту трудовых прав; деятельность по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде; обобщение правоприменительной практики. ТПК призван регулировать не правоприменительную деятельность вообще, а лишь такую, которая связана с рассмотрением трудовых споров. Но предложенная В.И. Мироновым структура не содержит разделов, посвященных порядку разбирательства в несудебных органах (КТС, примирительная комиссия, трудовой арбитраж и др.). Создание трудовых судов не должно вести к ликвидации КТС и системы примирительно-партнерского разрешения трудовых споров (конфликтов).

Принятие ТПК, на мой взгляд, неразрывно связано с созданием трудовых судов, не будет их, этот кодекс не нужен. А если будет принято решение об образовании такого рода органов, то до издания акта, закрепляющего систему судов, порядок их создания, компетенцию и т.д., разработать полноценный процессуальный кодекс невозможно.

## **§ 2. ДЕМОКРАТИЗАЦИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

Демократизация политической системы нашего общества не могла не сказаться и на развитии аналогичного рода процессов в сфере экономики. Они затронули систему управления народным хозяйством, его отраслями, регионами и отдельными предприятиями. Появились ростки самоуправления трудовых коллективов. На смену командно-административным методам управления начинают постепенно приходить методы экономические. Повышается роль местных органов власти в деле организации экономической деятельности на своей территории.

В правовом регулировании трудовых отношений заметен процесс расширения, углубления и наполнения новым содержанием трудовых прав рабочих и служащих. Следует, правда, отметить и наличие ряда отступлений от этой линии, когда законодатель делал шаг назад при решении отдельных вопросов. О некоторых из таких случаев уже говорилось на страницах этой книги. Однако необходимость дальнейшего продвижения по этому пути есть, а возможности неисчерпаемы, чего, правда, нельзя сказать о ресурсах.

Процесс демократизации сферы наемного труда осуществляется по многим направлениям. Здесь можно выделить, в частности, такие, как:

- 1) развитие договорного метода регулирования трудовых отношений;
- 2) повышение роли негосударственного регулирования этих связей (субъектами РФ, органами местного самоуправления, локального);
- 3) развитие партнерства и сотрудничества в сфере общественной организации труда;
- 4) участие трудовых коллективов и органов, представляющих их интересы, в управлении предприятиями;
- 5) развитие комплекса трудовых прав наемных работников;
- 6) укрепление системы юридических средств, обеспечивающих их реализацию.

Значительная часть вопросов, относящихся к этим направлениям, была уже рассмотрена в предыдущих главах, некоторые вошли в содержание следующего раздела, а в данном параграфе внимание будет обращено лишь на отдельные направления, на проблемы, не затронутые в предшествующем изложении или требующие развития, конкретизации в плане совершенствования законодательства.

Становление экономики рыночного типа неизбежно требует всемерного усиления роли договорного регулирования вообще и в сфере применения наемного труда в частности.

В учебной и теоретической литературе по трудовому праву принято обычно говорить либо о трех (трудоустрой, коллективный и о полной материальной ответственности), либо о четырех (прибавляя ученический) договорах в сфере трудовых отношений рабочих и служащих. Однако такой подход не отражает действительного положения вещей. Если исходить из общепринятого понятия договора как соглашения двух или нескольких сторон по определенному кругу вопросов, то признание наличия значительно большего числа видов договоров неизбежно.

К ним, в частности, следует отнести соглашения: а) с работником, касающиеся изменения условий трудового договора (о переводе на другую работу, об установлении неполного рабочего времени и др.); б) связанные с допустимостью действий администрации в случаях, когда закон запрещает совершение таких действий без согласия работника (отзыв из отпуска, привлечение к сверхурочным работам инвалидов и женщин, имеющих детей от трех до четырнадцати лет, направление в командировку женщин, имеющих малолетних детей, и т.д.); в) между работником и администрацией по поводу изменения тех или иных условий труда и отдыха по просьбе самого работника (например, перевод на односменную работу, перемещение в другой цех или в другую бригаду, перенос отпуска на другой срок); г) по вопросам правоприменения, в рамках действующего законодательства (например, замена испорченного имущества равноценным).

В круг рассматриваемых договоров необходимо включить и следующие соглашения: а) между работодателем и профсоюзным органом по вопросам установления и изменения условий труда и его оплаты (например, об утверждении графика отпусков); б) по вопросам, связанным с применением (например, о переводе на другую работу члена профкома); в) по организационным вопросам (например, о создании комитета (комиссии) по охране труда).

Если исходить из наименования отрасли права, регулирующего такие соглашения (как это делается, например, в отношении гражданско-правовых договоров), то все их можно назвать трудовыми. Если же принимать во внимание непосредственную связь с трудовым процессом, то трудовыми следует называть лишь соглашения между работодателем (администрацией) и работником, затрагивающие трудовые правоотношения. Все остальные можно считать смежными с трудовыми.

При этом, учитывая сложившуюся терминологию, договор о работе в качестве рабочего или служащего можно называть основным трудовым договором, а все остальные разделить на две группы: дополняющие и сопутствующие. Дополняющими здесь будут соглашения об изменении условий основного договора, а также о его заключении (например, при переводе по договоренности между руководителями предприятий) и расторжении по договоренности между сторонами. В число сопутствующих войдут все остальные, т.е. соглашения с работником, не направленные на заключение, изменение или прекращение основного договора (например, о переносе перерыва для кормления ребенка на конец рабочего дня).

Договоры, применяющиеся в сфере трудовых отношений рабочих и служащих, можно классифицировать по различным основаниям.

#### *1. По субъектам:*

1) по видам субъектов: а) между работником и работодателем (предприятием, физическим лицом); б) между работником и администрацией; в) между администрацией и профсоюзным органом; г) между работодателем (администрацией) и трудовым коллективом; д) с участием других органов (например, отделов по труду и занятости);

2) по количественному составу субъектов: а) индивидуальные; б) коллективные;

3) по волеизъявлению субъектов: а) инициатором является работодатель (администрация) — например, при согласовании вопроса о проведении сверхурочных работ; б) инициатор — работник (например, при решении вопроса о предоставлении краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы); в) инициатором может быть любой из субъектов (например, при изменении графика отпусков).

#### *2. По видам затрагиваемых правоотношений:*

1) договоры материально-правового характера;

2) договоры нематериально-правового характера: а) организационные (например, о числе представителей в согласительной комиссии); б) процедурные (например, при согласовании с профсоюзным комитетом вопросов, связанных с установлением условий труда); в) процессуальные (например, мировое соглашение работника с администрацией на заседании КТС).

*3. По видам деятельности, осуществляемой по договору:*

1) непосредственно связанные с трудом рабочих и служащих: а) основной трудовой договор; б) дополняющие трудовые договоры; в) сопутствующие трудовые договоры;

2) смежные с трудовыми: а) по обучению; б) по нормотворчеству; в) по установлению и изменению условий труда и его оплаты (без издания правовых норм); г) по правоприменению; д) по созданию, преобразованию, ликвидации тех или иных органов (например, о создании трудового арбитража).

*4. По продолжительности действия:*

1) разового применения (например, о привлечении к работе в выходной день);

2) рассчитанные на более или менее продолжительное действие, с установлением срока или без него (например, о повышении квалификации непосредственно на производстве).

*5. По форме:*

1) письменные;

2) устные.

Возможно деление этих договоров и по другим основаниям.

Степень правовой регламентации договоров далеко не одинакова. Наиболее полно урегулированы, и это совершенно естественно, основной трудовой и коллективный договоры. Что же касается большинства иных соглашений, то законодатель обычно ограничивается лишь указанием на необходимость достижения договоренности. Правда, в некоторых случаях правовая норма уточняет, что согласие второго субъекта должно быть письменным. Такое уточнение имеет немаловажное значение с точки зрения обеспечения прав данного субъекта. Поэтому в текстах нормативных актов его следовало бы использовать значительно чаще.

Представляется, в частности, целесообразным указание на необходимость получения письменного согласия рабочего или служащего во всех случаях, когда инициатива исходит от администрации.

Расширение диапазона действия трудовых договоров происходит за счет появления их новых разновидностей (например, контракты, учебно-трудовые, по новым формам организации и оплаты труда в бытовом обслуживании), проникновения в сферу гражданско-правовых отношений (аренда, личный подряд и пр.), признания права найма рабочих и служащих за целым рядом новых субъектов (кооператив, семья, фермер, отдельный гражданин и др.).

Видовое многообразие не могло не сказаться и на содержании договоров. Каждая разновидность имеет свои особенности как по объему, так и по характеру взаимных обязательств сторон. Такое положение вызывает настоятельную необходимость в изменении содержания трудового договора чистого, если можно так выразиться, вида, т.е. того, о котором говорит ст. 15 КЗоТ. Для удобства изложения материала его можно условно называть обычным.

В настоящее время большинство этих договоров регулируют сравнительно небольшой круг прав и обязанностей сторон, значительная их часть находится под прямым воздействием законодательства. Однако возможности для расширения объема договорных условий есть.

Так, представляется вполне допустимым включение в трудовую функцию работника выполнения обязанностей по нескольким специальностям, профессиям, должностям, если объем работы по каждой из них невелик (завхоз — кассир, истопник — уборщица, вахтер — дворник и т.д.) либо необходимость в этом определяется условиями работы (например, в бригаде).

Одним из обязательных условий договора должно быть указание места работы (основное предприятие, филиал, представительство, отдельное структурное подразделение и т.д.) с уточнением, при необходимости, территориального расположения (например, для работы в другом населенном пункте).

Договоренность может касаться и уточненных характеристик трудовой деятельности (разъездной характер, систематические командировки, работа только в ночные или, наоборот, в дневные часы и т.д.).

Условием договора во внебюджетной сфере экономики должен стать размер оплаты труда, а в необходимых случаях ее система и форма. При этом представляется допустимой договоренность о частичной оплате трудовой деятельности и даже о работе без оплаты, на так называемых общественных началах. Размеры должностных окладов могут устанавливаться в пределах вилки либо в ином размере, установленном на данном предприятии, или в централизованном порядке (для госбюджетных, например, учреждений). Предусмотренные законодательством доплаты и надбавки (районный коэффициент, за разъездной характер работы, полевое довольствие и др.) предметом договоренностей быть, естественно, не могут.

К числу договорных условий относится и срок действия соглашения. Ограничения возможности заключения срочного договора следует сохранить. Одно из четырех условий допустимости такого соглашения сформулировано не совсем удачно. Вот текст ч. 2 ст. 17 КЗоТ: «Срочный трудовой договор (контракт) заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, непосредственно предусмотренных законом».

Третье условие для наглядности выделим. И вот что получится: «...когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом... интересов работника». Фраза — явно несуразная по форме и не совсем понятная по содержанию. Когда речь идет об объективно существующих условиях (характер работы, условия выполнения), которые делают невозможными трудовые отношения с неопределенным сроком действия, суть дела ясна. Но привязка невозможности установления связей с фактором субъективного характера выглядит, по меньшей мере, странно. Ведь возможность заключения договора на неопределенный срок существует независимо от интересов будущего работника. И это при любом из двух возможных вариантов появления интереса: 1) когда он формируется независимо от предприятия, в сфере жизни самого нанимающегося; 2) когда интерес возникает из предлагаемых нанимателем выгод для поступающего при заключении срочного договора (например, более высокая оплата труда).

Второй случай, я думаю, пояснений не требует — возможность есть. Остановимся на первом. Предположим, нанимающийся, слышавший от своего приятеля, что при увольнении в связи с окончанием срока договора непрерывный стаж сохраняется не три недели, как при уходе по собственному желанию, а три месяца, именно по этой причине настаивал на срочном договоре. Если он, не объясняя причины, был тверд и не желал заключать иной договор, значит, возможности нет. Но если инспектор отдела кадров, узнав, в чем дело, растолковал упрямцу, что разница в сроке сохранения стажа — всего неделя, и тот изменил свои намерения, — возможность появилась. Следовательно, отсутствие возможности связано именно с нежеланием нанимающегося заключать договор на неопределенный срок. Но отсутствие волеизъявления одной из сторон переговоров означает невозможность (за некоторыми изъятиями) заключения трудового договора вообще, независимо ни от интересов, ни от каких-либо иных факторов.

Если исходить из того, что записано в п. 1 ст. 17, то можно предположить, что законодатель предусмотрел обязанность работодателя заключать срочный трудовой договор, если именно работник заинтересован в таком соглашении. Разумеется, это не так. Без волеизъявления нанимающей стороны договор не может быть заключен. Иной исход был бы возможен, если бы закон дал перечень принимаемых во внимание интересов, процедуру их утверждения, оценки и т.д. Но в виде общего правила подобный вариант правовой нормы абсурден.

Правило, ограничивающее возможность заключения срочных трудовых договоров, появилось в советском законодательстве не сразу. Кодекс законов о труде 1918 г. не имел раздела о трудовом договоре и, разумеется, статьи о его сроках. В КЗоТ 1922 г. была включена ст. 34, закрепившая те же три вида (по срокам) договоров, о которых говорит ныне действующий кодекс. Только там на первое место был поставлен договор на определенный (не более года) срок. В течение нескольких десятилетий и в теории, и на прак-

тике считали, что срочные договоры могут заключаться на любых работах. Но постепенно стала пробивать дорогу (в частности, в судебной практике) идея о необходимости ограничения такой возможности. В 1977 г. Верховный Суд СССР выработал новое правоположение, предусматривающее, что заключение срочного трудового договора для выполнения работы, которая по своему характеру является постоянной, допустимо лишь в случаях, предусмотренных законом, а также *когда инициатива заключения исходит от работника*<sup>3</sup>.

Применение этого правила показало, что оно мало пригодно для практики, ибо точно определить (в условиях спора сторон), чья инициатива привела к заключению срочного договора, во многих случаях просто невозможно. В 1992 г. в ст. 17 КЗоТ РФ и была включена ч. 2, текст которой приведен выше. Аналогичная формулировка содержится в украинском КЗоТ (ст. 23), а белорусский использовал правоположение, выработанное в 1977 г. Верховным Судом СССР (ст. 17).

Нельзя не обратить внимания на позицию разработчиков некоторых проектов Трудового кодекса РФ, вообще исключивших правило об ограничении возможности заключения срочных трудовых договоров. Подход далеко не бесспорный. При решении этого вопроса надо, на мой взгляд, учитывать два фактора: с одной стороны, усиление принципа свободы трудового договора и расширение сферы его использования в условиях рыночной экономики; а с другой — необходимость в этих условиях усиления охраны прав наемных работников. Для этого можно предложить такой вариант: сохранить ч. 2 ст. 17, но упоминание об интересе заменить условием подачи работником письменного заявления, выражающего его желание заключить трудовой договор на определенный срок. Конечно, это не стопроцентная гарантия от возможности возникновения споров, от нажима нанимателя, но при таком варианте нанимающийся должен дважды в письменной форме выразить свою волю (заявление и текст договора) и, если он это сделал, значит, осознанно пошел на заключение такого соглашения. И при возникновении спора впоследствии данное обстоятельство должно будет играть решающую роль.

В настоящее время часть договоров о временной работе (продолжительностью до двух месяцев) не попадает под действие ч. 2 ст. 17, поскольку они могут заключаться при любом виде работ, в том числе и имеющих постоянный характер. Это положение следует сохранить, но в ТК должна быть статья (или две) о временных и сезонных работах, предусматривающая минимум отличий от остальных срочных трудовых договоров.

В заключение этих рассуждений приведу один из возможных вариантов ч. 2 ст. 17 КЗоТ: «Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда продолжительность самой работы или действие условий ее выполнения не являются постоянными, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом или законом субъекта Российской Федерации. Во всех иных случа-

ях заключение такого договора допускается лишь при наличии предварительно выраженного в письменной форме пожелания лица, поступающего на работу, ограничить его действие определенным сроком».

Возможным представляется и иное решение вопроса об этих договорах. Допустить их заключение без указанных условий, но ограничив право работодателя увольнять работника после окончания срока договора. Такое ограничение можно установить примерно так же, как это сделано в ст. 250 КЗоТ для лиц, работающих в северных районах, т.е. обусловив возможность увольнения наличием согласия профкома в тех случаях, когда рабочий или служащий не выражал в письменной форме желая прекратить работу. Такое правило целесообразно предусматривать лишь для договоров с продолжительным сроком действия, скажем, свыше одного года. Не исключено и использование обоих вариантов одновременно.

Возвращаясь к вопросу о содержании трудового договора и расширении его регулятивных возможностей в рыночных условиях, есть резон высказать предложение о включении в ТК РФ общего правила о том, что продолжительность периода работы, условия труда и его оплаты, если иное не предусмотрено законами Российской Федерации и ее субъектов, устанавливаются трудовым договором.

Придется также предусмотреть, что условия трудового договора не могут быть изменены одной из сторон без согласия другой, за исключением случаев, предусмотренных в законе. Кроме того, надо будет переформулировать правила, введенные в 1988 г., об изменении существенных условий труда, о допустимости перемещения работника в другие части предприятия. Такие действия без согласия работника станут возможными лишь при условии, что они не изменяют условий трудового договора.

Необходимо подкорректировать и формулировку ч. 1 ст. 5 КЗоТ. Если разобраться, то она и сейчас не может быть признана удачной. Для удобства читателя приведу ее полностью: «Условия договоров о труде, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством о труде, являются недействительными».

Прежде всего, следует обратить внимание на неопределенность термина «договоры о труде». Не совсем ясно, идет ли речь только о трудовых договорах работника с предприятием (ст. 15 КЗоТ) или же имеются в виду и соглашения по отдельным вопросам, заключаемые (достигаемые) в период действия трудового договора (о совмещении профессий (должностей), о переводе на другую работу и др.).

Недостаточно ясна и мысль законодателя с точки зрения предмета договора: имеются ли в виду только те соглашения, которые касаются лишь самой трудовой деятельности работника, или сюда попадают и договоры, регулирующие иные вопросы (например, материальную ответственность за ущерб имуществу предприятия).

В теории трудового права обычно признают, что ст. 5 говорит о широком спектре соглашений. Так, например, в Комментарий к Кодексу законов о труде 1993 г. к их числу отнесены: трудовые и коллективные договоры, соглашения по вопросам охраны труда, договоры о полной материальной ответственности (индивидуальной или бригадной), соглашения о переводе на другую работу, о переносе отпуска, об отзыве из отпуска и т.д.<sup>4</sup>

Но ведь многие из этих соглашений могут и действительно ухудшают положение работника, однако их заключение допускается законом. Скажем, договор о полной материальной ответственности с бригадой, без сомнения, ухудшает положение членов бригады, поскольку ущерб может взыскиваться и без вины или противоправности поведения отдельных работников. Перевод на другую постоянную работу с согласия рабочего или служащего вполне правомерен, даже если это деятельность нижеоплачиваемая и с худшими условиями труда.

А разве срочный трудовой договор не ухудшает положения работника, раз он лишает его возможности уволиться по собственному желанию?

Внимательный читатель вполне резонно здесь может возразить, заметив, что ст. 5 говорит не просто об ухудшении положения, а по сравнению с законодательством. Значит, если само по себе соглашение, в результате которого ухудшается положение работника, предусмотрено законодательством, то оно не подпадает под действие этой статьи.

Но тогда и все перечисленные в Комментарий виды соглашений здесь ни к чему, поскольку они законодательством допускаются. Тогда придется признать, что речь в ст. 5 идет лишь о таких соглашениях, которые не предусмотрены либо запрещены законодательством. Тогда и смысл рассматриваемого правила надо толковать иначе.

И еще об одной нечеткости формулировки. Что означают слова «ухудшающие положение»? Ведь положение рабочего или служащего предприятия определяется обширнейшим комплексом всевозможных связей. Одно дело, когда соглашение ухудшает все эти связи, другое — когда ухудшается лишь одна или несколько связей и, наконец, совсем иная картина, когда соглашение ухудшает одни связи и улучшает другие. В качестве примера последнего варианта можно привести, скажем, договоренность о работе только в ночное время. Работать ночью труднее — ухудшение. Но работнику за ночную работу будут предоставляться различные льготы — улучшение. Такая же картина с работой по совместительству (работы больше, да еще сверх нормального времени, но зато и заработки выше), при совмещении профессий и должностей и в ряде других случаев.

При различной степени ухудшения, при ухудшении одних сторон положения работника и улучшении других решать вопрос о недействительности договоров не так-то просто\*.

\* Проблема недействительности трудовых договоров рассматривалась в работах М.И. Бару, Ю.Ф. Ильина, С.Б. Индрисовой, В.И. Никитинского и О.С. Хохряковой, В.А. Русаковой и др.

Нельзя признать удачным использование в ст. 5 термина «недействительность». Правило о недействительности условий договора перешло из КЗоТ РСФСР 1922 г. А тот акт использовал гражданско-правовой институт недействительности сделок. Однако в гражданском законодательстве вопросы недействительности и ее последствий отрегулированы в достаточной степени подробно, что позволяет без больших трудностей решать все возникающие проблемы в различных ситуациях. Трудовое законодательство ограничивается лишь общим указанием о недействительности условий договоров о труде.

Но дело не только в этом. Различны последствия недействительности. В п. 2 ст. 167 ГК РФ сказано, что при недействительности сделки каждая из сторон обязана возвратить другой все полученное по сделке, а в случае невозможности возвратить полученное в натуре, возместить его стоимость в деньгах, если иные последствия недействительности сделки не предусмотрены законом.

Совершенно очевидно, что для трудовых отношений это правило применить нельзя. Скажем, работник договорился с администрацией работать не по 7, а по 8 часов и без дополнительной оплаты. По ст. 5 КЗоТ такое условие недействительно. Но как вернуть стороны в первоначальное положение? Разве можно взять обратно труд? А взыскание заработной платы за переработку не является заменой возврата в натуре, поскольку и при действительных условиях договора такая оплата должна производиться.

Думается, что для трудового права правильнее было бы говорить не о недействительности, а о незаконности тех или иных договоров или их условий. Однако сформулировать соответствующее правило следует таким образом, чтобы оно не слишком ограничивало возможности договорного метода регулирования трудовых отношений\*.

Правда, при использовании термина «незаконность» можно вообще не записывать такого положения, поскольку существует общий принцип, которому должны следовать все субъекты права. Но простое исключение ч. 1 ст. 5 из Кодекса может привести к неправильному истолкованию намерений законодателя. Поэтому замена другой нормой целесообразна.

Можно предложить примерно такую формулировку: «Предусмотренные настоящим Кодексом договоры и их отдельные условия, если они нарушают права работников, закрепленные законами Российской Федерации и ее субъектов, а также установленные ими запреты и ограничения, признаются незаконными».

Особое место среди соглашений, предусмотренных нормами трудового права и регулирующих трудовые отношения, занимает коллективный дого-

---

\* Вряд ли можно согласиться с предложением В.Т. Савина об указании в качестве условия недействительности не только ухудшения по сравнению с законодательством, но и противоречия принципам советского трудового права, интересам трудового коллектива и социалистического общества (См.: *Савин В.Т.* Договоры о труде по советскому трудовому праву: Автореф. дисс. ...канд. юрид. наук. М., 1985. С. 23).

вор. Ему уделяли внимание многие специалисты (Б.А. Архипова, М.И. Бару, Я.И. Давидович, В.Н. Даниленко, В.М. Догадов, Е.А. Кленов, Г.И. Лях, Г.К. Москаленко, А.Е. Пашерстник, И.А. Тищенко, А.И. Шебанова, Д.В. Швейцер, С.К. Юдельсон и др.). Разрабатывались предложения по совершенствованию законодательства и практики заключения договоров, улучшению их содержания. Однако к началу 80-х годов коллективные договоры перестали играть предназначавшуюся им роль в жизни предприятий. Такое положение дало основания для признания целесообразности отказа от этих соглашений. По высказанному в то время мнению В.А. Вайпана, «у коллективного договора нет будущего, рано или поздно он будет заменен четкой, научно-обоснованной системой локальных документов»<sup>5</sup>.

Жизнь не подтвердила столь пессимистичного прогноза. В 1992 г. был принят Закон «О коллективных договорах и соглашениях», в 1995 г. он был основательно подкорректирован. Изменилось содержание коллективных договоров, значительное место в них стали занимать положения нормативного характера, в частности, те, которые вводятся на предприятии в порядке реализации ч. 2 ст. 5 Кодекса законов о труде.

Система локальных документов, даже и научно-обоснованная, не может полностью заменить коллективный договор, поскольку в нем содержатся и обязательства по совершению определенных действий, осуществлению конкретных мероприятий (например, по технике безопасности), для закрепления которых локальные нормативные акты мало пригодны.

Не могут заменить коллективный договор и соглашения (например, тарифные), заключенные между внешними по отношению к предприятию хозяйственными и профсоюзными органами, соглашения предприятий с вышестоящими органами хозяйственного управления<sup>6</sup>, а также трех- и двухсторонние партнерские соглашения. Эти акты должны действовать параллельно с коллективными договорами, заключаемыми на предприятиях.

Изменения, внесенные в первоначальный текст закона «О коллективных договорах и соглашениях», не устранили всех недостатков этого акта, не исчерпали возможностей для его совершенствования. Некоторые соображения на этот счет уместно высказать и в данной работе.

К числу слабостей текста можно, в частности, отнести: 1) некоторое структурное несовершенство, что привело к необходимости помимо общих правил переговорной процедуры, содержащихся в гл. II, указывать и на особые моменты регулирования переговоров при заключении коллективного договора, с одной стороны, и соглашений между вышестоящими субъектами, с другой; 2) использование одних и тех же терминов применительно к неодинаковым понятиям (сторона, участник); 3) недостаточно четкое формулирование принципов; 4) сложность регулирования отдельных процедур; 5) неполнота изложения ряда вопросов.

Корректировку закона можно осуществить двумя путями: а) без структурных изменений; б) с изменением структуры.

Второй вариант предпочтительнее. Если избрать этот путь, то главу II следует исключить, а ее содержание распределить по другим главам. Кроме того, необходимо будет ввести несколько новых статей, а также изменить название и содержание последней главы.

Значительная часть правил, установленных ст. 6 и 7, применима лишь для процедуры заключения коллективных договоров на предприятии и мало подходит для соглашений в комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений, особенно трехсторонних. Да и сформулированы некоторые из них не совсем удачно. В последней части ст. 6, например, сказано: «В течение трех месяцев до окончания срока действия прежнего коллективного договора, соглашения или в сроки, определенные этими документами, любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора, соглашения». Получается, что если такого уведомления до окончания срока не последовало, то и возможность ведения переговоров утрачивается. А ведь это не так, части первая и вторая той же статьи не предусматривают подобных ограничений.

Возьмем последнюю часть ст. 7: «Момент подписания коллективного договора, соглашения, протокола разногласий является моментом окончания коллективных переговоров по заключению коллективного договора, соглашения». А если заглянуть в текст предшествующей части, то там сказано, что протокол разногласий составляется, если стороны не смогли прийти к соглашению не только по всем, но и по части вопросов. Следовательно, переговоры по этим вопросам могут продолжаться. А закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» предусматривает обязанность работодателя принять к рассмотрению направленные ему требования работников и сообщить о своем решении их представителю (ст. 4). Но это, без сомнения, одна из форм переговоров. Более того, даже после объявления забастовки переговоры могут проводиться, да на практике и проводятся, причем нередко весьма результативно. А ст. 16 этого закона обязывает стороны и в период проведения забастовки продолжать разрешение коллективного трудового спора путем проведения примирительных процедур (ч. 1). Правда, упоминание о примирительных процедурах нельзя признать удачным, поскольку сам закон относит к ним только рассмотрение спора примирительной комиссией, с участием посредника и трудовым арбитражем. Однако повторного разбирательства (а здесь именно оно имеется в виду) не предусматривает. Но даже если исходить из данной формулировки, то вполне можно считать, что раз возможны указанные процедуры, то переговоры тем более допустимы. Думается, что и в тексте этой статьи следует заменить процедурные «примирительные процедуры» на «переговоры».

Нельзя признать удачным и подход законодателя к вопросу о порядке разрешения разногласий. В ст. 8 Закона «О коллективных договорах и соглашениях» сказано, что урегулирование разногласий в ходе коллективных

переговоров производится в соответствии с законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров». Однако этот закон сориентирован в основном на разрешение споров между работниками предприятий и работодателями, и предусмотренные им процедуры мало пригодны для преодоления разногласий, возникающих при заключении соглашений, скажем, в трехсторонних комиссиях. Поэтому целесообразно разделить процедуры разрешения разногласий и изложить соответствующие правила как в главе о коллективных договорах, так и в главе о соглашениях.

Структурно закон мог бы выглядеть примерно так:

## **Глава I**

### **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Статья 1. Задачи и сфера действия Закона.

Статья 2. Основные понятия.

Статья 3. Соотношение законодательства, коллективного договора, соглашения, трудового договора.

Статья 4. Основные принципы ведения переговоров, заключения и содержания коллективных договоров и соглашений.

Статья 5. Недопустимость воспрепятствования деятельности по заключению, пересмотру и выполнению коллективных договоров и соглашений.

## **Глава II**

### **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Статья 6. Решение о необходимости заключения коллективного договора.

Статья 7. Участники переговоров и стороны коллективного договора.

Статья 8. Приглашение к переговорам.

Статья 9. Порядок ведения переговоров и заключение коллективного договора.

Статья 10. Разрешение разногласий.

Статья 11. Содержание и структура коллективного договора.

Статья 12. Действие коллективного договора.

Статья 13. Изменения и дополнения коллективного договора.

## **Глава III**

### **СОГЛАШЕНИЯ**

Статья 15. Виды соглашений.

Статья 16. Стороны соглашений, участники переговоров.

Статья 17. Переговоры и заключение соглашения.

Статья 18. Разрешение разногласий.

Статья 19. Содержание соглашений.

Статья 20. Действие соглашения.

Статья 21. Изменения и дополнения соглашения.

Статья 22. Контроль за выполнением соглашений.

## Глава IV ГАРАНТИИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Статья 23. Гарантии и компенсации за время переговоров.

Статья 24. Гарантии, связанные с коллективным договором, при ликвидации предприятия.

Статья 25. Ответственность организаторов незаконной забастовки.

Статья 26. Ответственность за уклонение от участия в переговорах.

Статья 27. Ответственность за нарушение и невыполнение коллективного договора, соглашения.

Статья 28. Ответственность за непредоставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля.

В анализируемом акте довольно часто фигурирует слово «сторона», однако применяется этот термин не всегда однозначно. Так, например, в ст. 11 сторонами коллективного договора названы: работодатели и работники, тогда как в ст. 7 речь идет и о сторонах переговорной процедуры, а в ч. 5 этой статьи — о сторонах как представителях в комиссии. Достижение единообразия употребляемых терминов облегчит правоприменителям усвоение смысла той или иной статьи, поможет устранить разноречивость в их толковании, а, значит, и избежать нарушений закона.

С этой целью предлагается использовать разные термины для разных субъектов определенных правоотношений: стороны договоров и соглашений, участники переговоров, представители сторон и участников. Соответствующие дополнения могут быть включены в ст. 2 «Основные понятия» примерно в таком виде: «Стороны коллективного договора, соглашения — субъекты, принимающие на себя обязательства по коллективному договору, соглашению, от имени которых ведутся переговоры, заключается и подписывается коллективный договор, соглашение, и несущие в надлежащих случаях ответственность за неисполнение своих обязательств.

Участники переговоров (соглашений) — субъекты, непосредственно или через представителей участвующие в переговорах, заключении и подписании коллективного договора, соглашения.

Представители — субъекты, представляющие интересы сторон или участников переговоров, наделенные соответствующими полномочиями для принятия решений на различных стадиях переговорной процедуры».

Несколько слов об инициаторах переговоров. При трехсторонних соглашениях имеет смысл установить, что для начала процедуры переговоров необходимо согласие хотя бы двух участников. Только при этом условии возникает обязанность третьего вступить в переговоры. Мнение не бесспорное, но может быть предметом обсуждения.

К вопросу о принципах. Включение их в нормативные акты в практике нормотворческих органов стало явлением не такими уж редким. Однако нельзя не признать, что далеко не каждый закон нуждается в изложении

его основных идей в отдельной статье. Что бы ни говорила теория, самостоятельного юридического значения для практики реализации закона они фактически не имеют. Это полностью относится и к рассматриваемому закону. Поэтому можно без какого-либо ущерба для его качества исключить ст. 4. Если же ее оставлять, то следовало бы систему принципов сформулировать иначе, поскольку ряд основных положений, указанных в ней, трудно считать принципами (соблюдение норм законодательства, полномочность представителей сторон, реальность обеспечения принятия обязательств, неотвратимость ответственности).

Закон почему-то ограничил сферу влияния этих принципов только заключением договоров и соглашений. Очевидно, сюда следует добавить ведение переговоров и содержание договоров и соглашений. Можно предложить для обсуждения следующий текст указанной статьи:

«Основными принципами ведения переговоров, заключения и содержания коллективных договоров и соглашений являются:

социальная справедливость;

свобода выбора условий коллективных договоров и соглашений;

равенство возможностей участников переговорной процедуры, формирования содержания и заключения коллективных договоров и соглашений;

незаконность условий коллективных договоров и соглашений, ухудшающих положение работников по сравнению с предусмотренным законодательством;

ответственность сторон, участников переговоров и их представителей за неисполнение и нарушение настоящего Закона».

Определенные сложности при заключении коллективного договора могут возникнуть на предприятиях, где действуют два и более профсоюза. Закон предусматривает два варианта развития переговорного процесса: 1) формирование объединенного представительного органа, разрабатывающего единый договор; 2) ведение каждым профсоюзом отдельных переговоров и заключение самостоятельных договоров либо приложений к единому коллективному договору.

Но ведь вполне возможен и третий вариант, когда два профоргана договариваются о том, что вести переговоры, заключать и подписывать договор будет один из них, а интересы работников, входящих в другой профсоюз, будут определенным образом отражены в тексте коллективного договора.

Что касается предусмотренного законом второго самостоятельного акта, то возможность его разработки вполне реальна, а вот назван он не совсем удачно: «Приложение». Дело в том, что по давно сложившейся традиции каждый коллективный договор состоит из двух частей: собственно текста договора и приложений к нему. Получается, таким образом, некоторая путаница. Может быть, стоит дать этому документу какое-то другое название, скажем, «Дополнения» или «Особые условия».

Не совсем ясно изложен вопрос о подписании коллективного договора. В ч. 5 ст. 12 сказано, что при создании объединенного представительного органа единый проект утверждается общим собранием (конференцией) работников и подписывается со стороны работников всеми участниками объединенного органа. А последняя часть этой статьи говорит о подписанном сторонами коллективном договоре. Но объединенный орган не является стороной договора. Кроме того, остается не выясненным, чьи подписи ставятся, когда объединенного органа нет.

Давно сложившаяся практика, получившая закрепление в первоначальной редакции ст. 7 КЗоТ, была такова: собрание (конференция) обсуждает, одобряет коллективный договор и уполномочивает профком предприятия подписать его с администрацией. Подписи ставили председатель комитета профсоюза и руководитель предприятия. Закон от 25 сентября 1992 г. исключил вышеуказанное правило и сделал отсылку к Закону от 11 марта 1992 г., а там, как уже отмечалось, никаких уточнений не было. Не сделали их и в новой редакции 1995 г. Но практика осталась прежней.

Для случаев участия в переговорах нескольких органов на стороне работников в законе следует сделать уточнение, указав, что подписывают коллективный договор руководители всех представленных в объединенном представительном органе субъектов. Да, пожалуй, и для обычных вариантов не мешает прямо перечислить подписывающих договор лиц: собственник, работодатель или его представитель и председатель профсоюзного или иного органа, заключающего договор от имени работников.

В процедуре разрешения разногласий, возникающих при заключении коллективного договора, следовало бы расширить возможности бесконфликтного, компромиссного варианта достижения желаемого результата. Соответствующую статью можно сформулировать примерно так: «Если представители участников переговоров не смогли прийти к согласию в комиссии, составляется протокол, в который вносятся их предложения по спорным вопросам и указываются меры, необходимые для устранения разногласий. Копии протокола передаются сторонам, участвующим в переговорах, для консультаций, согласований и проведения иной работы по устранению разногласий. Согласованное мнение сообщается комиссии.

В целях устранения разногласий участники переговоров могут создавать примирительную комиссию, приглашать посредников и экспертов.

Если позиции участников переговоров и сторон согласовать не удалось, то, по взаимному соглашению, заключается коллективный договор, охватывающий все согласованные направления и вопросы. Спорные проблемы могут быть решены позднее, и результаты согласования закреплены либо в отдельном соглашении, либо внесены в виде изменений и дополнений в текст коллективного договора.

В поддержку своих требований профсоюзные и иные органы имеют право проводить собрания, митинги, пикетирования, демонстрации в нерабочее время и без нарушения деятельности предприятия.

Если в переговорах на стороне работников выступает объединенный орган и входящие в него представители не смогли прийти к единому мнению по тому или иному вопросу, решение по нему принимает общее собрание (конференция) работников. При наличии нескольких проектов коллективных договоров собрание (конференция) выбирает наиболее приемлемый вариант, вносит в него, если это целесообразно, поправки и дополнения и поручает либо объединенному органу, либо тому, который разработал такой проект, на его основе провести переговоры, заключить и подписать в установленном порядке коллективный договор.

При невозможности достичь соглашения с работодателем, вторая сторона вправе прибегнуть к забастовке. Решение о забастовке принимает общее собрание (конференция) работников. О забастовке работодатель (его представитель) предупреждается в письменной форме, не позднее, чем за 10 календарных дней до ее начала».

Следует отметить, что сам закон о коллективных договорах не затрагивает вопросов организации и проведения забастовки. Это сделано в Законе «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23 ноября 1995 г.<sup>7</sup> В нем предусматриваются довольно сложные предзабастовочные процедуры разрешения трудового спора, построенные на принципах партнерства, примирения, согласования (примирительная комиссия, участие посредника, трудовой арбитраж). Это фактически ведение переговоров в предусмотренных и отрегулированных законом формах. Без проведения этих примирительных процедур забастовка не допускается. Но ведь при заключении коллективного договора уже были сделаны попытки примирения, позиции сторон определились, и если они достаточно твердые и стороны намерены их придерживаться, заново рассматривать неурегулированные вопросы в органах примирительной процедуры не имеет смысла. На практике это делается чисто формально, только для того, чтобы обеспечить возможность проведения забастовки. Проблему можно решить с помощью закрепления альтернативного варианта. При коллективно-договорной процедуре, если стороны придут к обоюдному согласию о целесообразности организации примирительных процедур, забастовка может быть объявлена после их завершения. Если такой договоренности не будет, работникам следует предоставить право на проведение забастовки сразу же после завершения переговоров по заключению коллективного договора. Во всех остальных случаях возникновения коллективных трудовых конфликтов организация забастовки осуществляется по правилам закона от 23 ноября 1995 г.

В анализируемом акте закреплено положение о регистрации коллективных договоров и соглашений. Что касается последних, то для их регистрации, может быть, смысл и есть. А вот по отношению к коллективным договорам мнение работников предприятий резко отрицательное. В самом деле, ведь регистрация является актом чисто формальным, поскольку имеет лишь уведомительный характер. Сторонам договора, участникам переговоров она ничего, кроме лишних хлопот и затрат, не дает. Так, может быть, стоит

прислушаться к этому мнению и отменить заключительную часть колдоговорной процедуры?

В течение десятков лет во многих организациях и в учреждениях, где не было коллективных договоров, между администрацией и профкомом заключались соглашения по отдельным направлениям и вопросам. Наиболее распространенным было соглашение об охране труда и техники безопасности. Более того, соглашения заключались и там, где существование коллективного договора было предусмотрено.

Совершенно очевидно, что практика заключения отдельных соглашений между профсоюзом и работодателем, администрацией предприятий, учреждений, организаций и их подразделений должна быть сохранена и закреплена в законе. В отличие от тех соглашений, которые регулируются в настоящее время законом от 11 марта 1992 г. (в ред. от 24 ноября 1995 г.), т.е. договоренностей вне предприятия, эти можно было бы в тексте акта называть коллективными соглашениями. Их заключение возможно как вместо коллективного договора, так и наряду с ним.

В ст. 13 закона дан примерный перечень вопросов, которые могут включаться в коллективные договоры, и сделана оговорка о допустимости его расширения, в частности, за счет включения более льготных трудовых и социально-экономических условий по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством и соглашениями. При этом необходим учет ограничений, предусмотренных ст. 3. Там сказано, что условия коллективных договоров и соглашений, ухудшающие по сравнению с законодательством положение работников, недействительны.

Это правило можно было бы усилить. Во-первых, за счет замены термина «недействительны» словами: «являются незаконными и применению не подлежат». Во-вторых, распространением его на такие условия коллективного договора, которые нарушают прямые запреты и ограничения, установленные законодательством.

Вот один из примеров подобных нарушений. В коллективных договорах ряда предприятий Омска содержится обязательство администрации удерживать из заработной платы рабочих и служащих профсоюзные взносы и своевременно перечислять их на счета профкомов. А ведь в ст. 124 КЗоТ записано, что удержания из заработной платы могут производиться только в случаях, предусмотренных законодательством.

Поскольку такие удержания распространены повсеместно, Госкомтруд СССР давал специальное разъяснение о незаконности подобной практики. Это же сделал и Минтруд России в марте 1992 г., указав, что безналичная уплата членских профсоюзных взносов и перечисление предприятиями, учреждениями, организациями этих взносов в профсоюзные органы производится только по личным заявлениям граждан, уплачивающих взносы. Следует заметить, что ни тот, ни другой орган не сослались на норму ст. 124 КЗоТ, а надо бы.

Встречаются и другие противоречащие законодательству положения. Так, например, в колдоговоре одного из омских предприятий было записано, что он распространяется только на членов профсоюза, в договоре другого — что принятых по контракту работников, членов профсоюза, профсоюзная организация защищает только в пределах условий, оговариваемых в контракте (п. 2.7), что по просьбе работника очередной отпуск с согласия профкома может быть заменен денежной компенсацией (п. 3.15). А в договоре проектного института записали: «Любой работник, не являющийся членом профсоюза, должен в течение 30 дней после даты вступления в силу Договора, или 30 дней после найма на предприятие, или 30 дней после перевода на предприятие, вступить в профсоюз, что является условием найма, и подтвердить это регулярной уплатой взносов» (п. 6.2).

Вполне очевидно, что все эти установки незаконны и применяться не должны.

К сожалению, подобного рода рекомендации встречаются и на страницах газет и журналов. Даже газета «Труд» не исключение. В номере от 14 января 1993 г. была опубликована консультация с пометкой: «Специально для профкомов». В ней кандидат юридических наук В. Миронов писал, что коллективным договором можно «включать профсоюз в число органов по рассмотрению трудовых споров на предприятии». По его мнению, это вполне соответствует ст. 13 Закона «О коллективных договорах и соглашениях», поскольку улучшает положение работника в сравнении с действующим законодательством.

Аргумент этот далеко не безупречен. В самом деле, раз закон исключил профкомы из числа органов, рассматривающих трудовые споры, то, с точки зрения любых органов вне предприятия, его решения по таким делам юридического значения не имеют. Если, например, профком удовлетворил требование работника об оплате за сверхурочную работу в двойном размере вместо полуторного, а администрация отказалась выполнить постановление, то заставить ее это сделать невозможно, так как профком права выдавать удостоверение на принудительное исполнение своих постановлений не имеет. Если же он все-таки это сделает, то судебный пристав подобную бумажку не примет и никаких действий по приведению в исполнение постановления профкома предпринимать не будет. Значит, работнику придется обращаться в суд. Но суд при такой ситуации вполне может отказать в рассмотрении спора из-за пропуска срока. Фактически администрация в состоянии заблокировать любое постановление профкома, сославшись на то, что оно не соответствует закону либо обстоятельствам дела. Едва ли это можно расценивать как условие, улучшающее положение работника.

Вряд ли следует руководствоваться и другой рекомендацией В. Миронова, данной в той же консультации. Он писал, что «в коллективном договоре можно предусмотреть обязанность администрации согласовывать с профкомом увольнение работника по любым основаниям». Раз по любым,

то значит и по собственному желанию. А кто должен обращаться в профком, работник или администрация? Но работник всегда может отказаться это сделать, сославшись на закон, и оставить работу после истечения срока предупреждения. Допустим, — администрация. А что получится в том случае, когда она не заинтересована в уходе нужного работника?

Предположим, однако, что такое ходатайство поступило в профком и он отказал в согласии. Результат будет такой же, по истечении двух недель работник уйдет, воспрепятствовать его увольнению нельзя. Коллективный договор не может быть выше закона.

Можно, конечно, предположить, что допущена неточная формулировка и имелись в виду только случаи увольнения по инициативе администрации. Но и здесь от несуразностей не уйти. Скажем, администрация ставит вопрос об увольнении работника за прогул без уважительной причины. Профком согласия не дает. Но руководитель все-таки увольняет. Может ли профком воспрепятствовать расторжению трудового договора? Конечно, нет, поскольку закон не предусматривает сейчас каких-либо правовых средств для этого. Значит, работник будет обращаться в суд, если он не согласен с увольнением. Начинает действовать процедура, установленная законом. Но времени-то после увольнения утекло немало. Если суд откажет в восстановлении, потеряет работник, сидевший лишние две-три недели без заработной платы, если удовлетворит требование, предприятию придется заплатить значительно больше за время вынужденного прогула. И в следующий раз администрация еще подумает, стоит ли обращаться за согласованием в профком.

Таким образом, следует признать, что далеко не всякие обязательства могут включаться в коллективный договор даже и в тех случаях, когда, на первый взгляд, они направлены на улучшение положения работника по сравнению с предусмотренным законодательством.

И еще об одном правиле, зафиксированном в ст. 13 закона. Речь идет о включении в договор нормативных положений, если в действующих законодательных актах содержится прямое предписание об обязательном их закреплении в коллективном договоре. Поскольку подобного рода требования разбросаны по различным актам, издававшимся в разные годы, собрать их для работников многих предприятий дело весьма не простое. Может быть, следует дать перечень такого рода не включенных в КЗоТ правил в конце ст. 13, с оговоркой о возможности включения и других норм, если они будут в дальнейшем приняты?

Из числа уже предусмотренных можно, например, указать на правила об установлении:

конкретных размеров ставок и окладов, а также соотношения в их размере между категориями персонала и работниками различных профессионально-квалификационных групп;

величину тарифной ставки первого разряда рабочего основной профессии на данном предприятии;

размеров и условий выплаты стимулирующих вознаграждений, таких, как доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, работу с меньшей численностью, премии и т.д.;

конкретных мер по обеспечению занятости (включаются по требованию профсоюзных органов);

порядка определения и учета времени передвижения работников, постоянно занятых на подземных работах, в шахте от ствола к месту работы и обратно;

регулирования оплаты жилья и коммунальных услуг в домах жилого фонда, находящегося в собственности приватизированных организаций.

Расширяющаяся самостоятельность предприятий требует всемерно-го усиления роли локальных нормативных актов<sup>8</sup>. Коллективный договор является лишь одним из них. Если взять за основу субъектов, издающих (принимающих, утверждающих) локальные нормативные акты, то можно говорить о трех разновидностях: 1) издаваемые работодателем (администрацией) самостоятельно; 2) работодателем (администрацией) по согласованию с общественными органами (профком и др.) или органами самоуправления (собрание трудового коллектива, СТК); 3) самостоятельно общественными органами или органами самоуправления.

В настоящее время наиболее активно развивается первый вариант создания локальных актов, одним из которых является устав организации. На многих частных предприятиях нет профсоюзов, не создаются органы самоуправления. Но и там, где такие организации есть, работодатели стремятся взять издание указанных актов в свои руки. Однако будущее, вероятнее всего, за вторым направлением, которое будет развиваться и укрепляться по мере стабилизации положения в стране вообще и в сфере общественного труда, в частности. Помимо других условий здесь нужна и соответствующая нормативная база, основу которой должен составить новый Трудовой кодекс. В нем, помимо общего правила о локальных нормативно-правовых актах, необходимы как примерный их перечень, так и процедуры разработки, принятия, утверждения. Что касается третьей разновидности, то возможности общественных органов должны определяться законодательством либо вытекать из смысла тех или иных правовых, а иногда и корпоративных норм (уставов, положений и пр.). В качестве примера можно указать на постановление профкома о передаче некоторых согласовательных прав цеховым комитетам; на решение общего собрания (конференции) предприятия о создании комиссий по трудовым спорам в определенных структурных подразделениях.

Создание и укрепление системы органов местного самоуправления, появление законодательной базы их деятельности вызвали заметную активизацию этих органов в различных областях, в том числе и в сфере регулирования трудовых отношений. Однако четкого определения пределов такого регулирования пока нет, а оно необходимо. Не совсем ясен и вопрос

о соотношении нормативных правовых актов органов местного самоуправления, относящихся к этой сфере, с законодательными актами. Что касается федеральных законов о труде, то тут можно с уверенностью утверждать: такие акты не должны им противоречить при снижении уровня трудовых прав, предоставляемых трудящимся гарантий или иным способом ухудшающих их правовое положение. А вот по отношению к нормативно-правовым актам субъектов Федерации возникает немало вопросов, требующих законодательного разрешения. В частности, может ли муниципальный орган установить более низкий уровень трудовых льгот, нежели принятый законодательным или исполнительным органом субъекта в целях повышения по сравнению с минимальным федеральным? Возможным представляется такой вариант решения: если материальное обеспечение осуществляется за счет средств, находящихся в распоряжении администрации субъекта Федерации, то понижение не допустимо, если за счет средств самого органа местного самоуправления, то возможно.

Но эти органы принимают правовые акты и устанавливают юридические нормы, реализация которых не связана напрямую с финансированием. Здесь общий подход представляется примерно таким.

В тех случаях, когда акт субъекта издан в пределах его полномочий, т.е. по вопросам, отнесенным к совместному с федеральными органами ведению, не содержит противоречий федеральному законодательству, не нарушает пределов установленной Конституцией самостоятельности местного самоуправления, акты последнего не должны противоречить нормативным установлениям субъекта, поскольку их несоответствие последним будет означать и противоречие федеральным актам.

Если же соответствующего федерального акта нет, а все остальные вышеуказанные условия остаются, то акт органа местного самоуправления, регулирующий трудовые отношения, не должен противоречить акту (норме) субъекта Федерации.

Акты органов местного самоуправления не должны вторгаться и в сферу исключительно локального регулирования. Если федеральный закон предусматривает, что тот или иной вопрос решается коллективным договором, то решение его актом органа местного самоуправления будет незаконным и применяться должен коллективный договор, а не этот акт. Не распространяется действие актов муниципальных органов (за исключением случаев прямого указания закона) на организации государственной формы собственности, а также на иные предприятия федерального или субъекта Федерации сектора экономики, при регулировании отношений, подпадающих под действие коллективных договоров.

Таким образом, возможности местного самоуправления в области регулирования трудовых отношений весьма ограничены. Это, прежде всего, организации, базирующиеся на муниципальной собственности, по отношению к которым местные органы власти выступают в качестве собственников

либо вышестоящих органов хозяйственного управления. А по отношению к другим, находящимся на их территории предприятиям местное самоуправление осуществляет правовое регулирование в трудовой сфере, в основном, в случаях, предусмотренных законодательством.

Органы местного самоуправления, особенно в крупных городах и промышленных центрах, нередко выходят за рамки дозволенного и пытаются своими актами решать вопросы, связанные с трудом рабочих и служащих, не входящие в их компетенцию. Так, например, глава городской администрации (или как его нередко называют — мэр) г. Омска своим распоряжением обязал перезаключить со всеми директорами общеобразовательных школ трудовые контракты на определенный (пятилетний) срок.

Требование явно незаконное, хотя и была сделана ссылка на Закон РФ «Об образовании». Действительно, первоначальная редакция (1992 г.) этого акта предусматривала заключение контракта с работником образовательного учреждения на определенный срок (ст. 56). Однако в новой редакции (1995 г.), во-первых, слово «контракт» было в точном соответствии с Кодексом законов о труде заменено на термин «трудовой договор (контракт)», а во-вторых, было исключено упоминание о срочном характере этого договора. Значит, вопрос о продолжительности действия такого соглашения должен решаться в строгом соответствии с установками ст. 17 КЗоТ. А она, как известно, содержит четыре условия возможности заключения срочного трудового договора. Если исключить случаи необходимости временной работы или замены временно отсутствующего работника, то остается лишь одно условие: «интересы работника». Но и этого условия в рассматриваемой ситуации нет.

Бурные события последних лет в сфере трудовых отношений (волны забастовок, «рельсовая война», захваты рабочими предприятий и др.) с особой наглядностью показали, насколько тяжелы для общества в целом последствия использования столь «крутых» мер борьбы трудящихся за свои права. Все очевиднее становится необходимость активизации партнерства и сотрудничества между работодателями и наемными работниками, с участием органов власти или без него. Проблемы социального партнерства довольно активно обсуждаются в последние годы специалистами трудового права и практическими работниками. Им уделяли внимание в своих публикациях: И.С. Войтинский, Б.Н. Жарков, И.Я. Киселев, М.В. Лушникова, Г.Ю. Семигин, А.А. Силин, В.И. Усенин, С.Ю. Чуча и др. Часть этих вопросов освещалась в многочисленных работах, посвященных коллективным договорам.

Пока мы находимся в самом начале процесса развития партнерских отношений. Но необходимость дальнейшего продвижения очевидна, будущее у этого блока связей есть. Если смотреть вперед и учитывать тенденции развития законодательной базы, практики сотрудничества, перемен в общественном сознании, то можно было бы включить в состав принципов правового регулирования трудовых отношений еще один, в такой примерно

формулировке: «Партнерство и сотрудничество работников (их представителей), при участии органов власти или без него, в регулировании трудовых отношений».

Кодификация трудового законодательства, демократизация правового регулирования в сфере общественной организации труда неизбежно требуют изменений в правовом статусе работодателей и работников. И хотя некоторые права наемных работников будут исключены, сокращены или смягчены отдельные запреты и ограничения прав работодателей, общая тенденция должна состоять не в ухудшении, а в улучшении правового положения рабочих и служащих.

Соответствующие предложения были сформулированы в предыдущих разделах книги. Некоторые будут рассмотрены в последнем параграфе. Здесь же остается сделать несколько замечаний по этому направлению.

В целях усиления принципа свободы трудового договора представляется целесообразным расширение возможности работника расторгнуть его по своей инициативе. Для этого можно было бы: 1) уравнивать права нанимателя и наемного работника в оценке результатов испытания при приеме на работу и дать возможность нанявшемуся расторгнуть договор в любое время до истечения испытательного срока, если работа или условия, в которых она осуществляется, его не устраивают; 2) снять ограничение права работника на расторжение срочного трудового договора, установить одинаковые правила с расторжением договоров, заключенных на неопределенный срок, т.е. с предупреждением за две недели; 3) отменить сокращенный срок сохранения непрерывного трудового стажа для случаев увольнения по собственному желанию, распространив на них общее правило о календарном месяце.

### **§ 3. ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ ГАРАНТИРОВАННОСТИ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ**

Одним из наиболее важных принципов осуществляемых в стране процессов должен быть крутой поворот в сторону человека, гражданина. Реальное обеспечение высокого уровня его жизни, реализации демократических прав и свобод, создание необходимых условий для производительного труда и полноценного отдыха — все это слагаемые и основной задачи, и конечной цели наших реформ.

В сфере общественной организации труда необходимо существенное преобразование всей системы экономических, политических и юридических средств, обеспечивающих беспрепятственную реализацию прав и обязанностей субъектов трудовых правоотношений. Особое место среди средств занимают гарантии правовые.

Проблемы юридических гарантий служили предметом исследования в работах многих специалистов трудового права (Е.А. Головановой, А.В. Гре-

бенщикова, О.В. Смирнова, В.Н. Толкуновой, К.П. Уржинского, В.Д. Шахова и др.). Разработаны были многочисленные предложения по совершенствованию правовых средств обеспечения. Часть из них уже нашла отражение в законодательстве, другие ждут своего часа. Поэтому я остановлю внимание читателя лишь на некоторых направлениях и конкретных мерах, позволяющих поднять общий уровень обеспеченности реализации трудовых прав рабочих и служащих в современных условиях.

Юридическими гарантиями называются правовые и организационно-правовые средства и способы, с помощью которых обеспечивается реализация прав и исполнение обязанностей, предусмотренных законодательством. Они представляют собой сложную систему взаимодействующих элементов, позволяющих организовать разностороннее обеспечение, охватывающее различные стадии реализации прав и обязанностей, защиту от посягательств, восстановление нарушенных прав.

Система юридических гарантий трудовых прав наемных работников содержит следующие основные элементы: 1) нормативно-правовые запреты и ограничения действий, отрицательно влияющих на реализацию трудовых прав; 2) позитивное обязывание субъектов, противостоящих наемному работнику в трудовых и смежных с ними правоотношениях; 3) юридическая ответственность за действия, нарушающие трудовые права наемных работников или препятствующих их реализации; 4) право работника собственными действиями реализовать предоставленные ему правомочия и защищать интересы; 5) право обжалования действий, нарушающих права и интересы наемного работника; 6) деятельность государственных и общественных органов и организаций по контролю и надзору за соблюдением трудовых прав наемных работников, по восстановлению нарушенных прав или устранению препятствий в их реализации.

Одной из наиболее важных и сложных является здесь система мер, обеспечивающих реализацию конституционного права граждан на труд. Углубление экономической реформы приводит к высвобождению значительного числа рабочих и служащих, об обеспечении работой которых необходимо думать заранее. Опыт других стран, осуществивших переход от административно-командных методов управления производством к методам экономическим, показывает, что если заранее не были предприняты меры по обеспечению занятости населения, то резкий всплеск роста безработицы неизбежен. Да и наш собственный опыт — наглядное тому подтверждение.

Появление рынка труда потребовало создания (реорганизации) системы специальных органов-посредников в деле обеспечения работой.

Значительная часть проблем, связанных с юридическим обеспечением регулирования безработицы, была решена Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о занятости населения от 15 января 1991 г.<sup>9</sup> и Законом о занятости населения в РСФСР от 19 апреля 1991 г. (с последующими изменениями), другие еще ждут своего решения.

Необходимо, в частности, разработать дополнительные правила, обеспечивающие возможность трудоустройства женщин, несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью.

Поскольку обеспечение работой этих категорий граждан является делом более сложным, можно было бы, например, обязать предприятие, с которого по инициативе работодателя уволен такой работник (за исключением случаев расторжения трудового договора вследствие его неправомерного поведения), выплачивать трудоустраивающему органу определенную сумму в качестве компенсации расходов последнего на выплату пособия по безработице.

Одним из видов юридических гарантий являются запреты и ограничения таких действий работодателя (администрации), которые могут привести к нарушению прав и интересов рабочих и служащих. С учетом происходящих в стране процессов, усиления действия экономических факторов, с одной стороны, демократизации общества и необходимости усиления охраны прав граждан, с другой, можно сделать вывод о неоднозначности дальнейшего пути правового регулирования указанных гарантий. В ряде случаев целесообразно отказаться от запрета или ограничения либо перейти с запрета к ограничению. Вместе с тем есть смысл ввести и новые запретительные или ограничительные правила. Вот несколько возможных вариантов решения вопросов в том и другом направлениях.

Необходимо, в частности, отменить запрет применения поощрения за добросовестный труд работников, имеющих дисциплинарное взыскание; увольнения с одновременным предоставлением отпуска; отказаться от правил, запрещающих прием на работу без трудовой книжки или справки о последнем занятии. Вряд ли есть смысл в сохранении запретительной нормы о максимальной продолжительности перерыва для отдыха и приема пищи или правила, допускающего предоставление краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы только по распоряжению руководителя предприятия или руководителя структурной единицы объединения.

Действующее законодательство в ряде случаев допускает те или иные действия администрации при наличии общественных взысканий или мер общественного воздействия (например, увольнение по п. 3 ст. 33 КЗоТ). Пришло время отказаться от этих правил.

Теперь о нововведениях. Думается, хоть и с большим опозданием, но надо, наконец, запретить привлечение рабочих и служащих к дежурствам на предприятиях и в учреждениях; вернуться к старому правилу, запрещающему администрации удержания из заработной платы за ущерб имуществу предприятия без согласия работника, решения КТС или суда.

Необходимо запретить применение администрацией мер правового характера за проступки, не связанные с исполнением трудовых обязанностей, особенно, если они были совершены вне предприятия. Запрет должен быть общим, с четким указанием допускаемых исключений (например, для прокурорских работников).

Для того, чтобы добиться существенного сокращения количества незаконных увольнений и переводов, можно, в частности, предложить введение прямого запрета на издание приказов без визы работников юридической службы (разумеется, если она есть). С установлением, в случае нарушения этого требования, обязанности виновного руководителя возместить предприятию материальный ущерб, причиненный оплатой восстановленному работнику вынужденного прогула или выплатой разницы в заработной плате. Понадобится здесь и введение материальной ответственности (наравне с руководителем) юрисконсульта, завизировавшего незаконный приказ.

Следует в общей форме сформулировать запрет снижения разрядов по основаниям, не относящимся к деловым качествам работника. Снижение должно производиться в том же порядке, что и присвоение.

В целях расширения сферы действия договорного метода регулирования трудовых отношений необходимо, помимо признания правомерности включения в содержание обычных трудовых договоров ряда новых условий, дополнительно ввести обязанность работодателя (администрации) согласовывать определенные действия с самими рабочими и служащими. Например: привлечение к работе в выходной или праздничный день (за исключением предусмотренных законом работ); перевод на другую работу в случаях простоя и производственной необходимости; выплата заработной платы за отпуск в иные, чем предусмотрено законом, сроки; введение суммированного учета рабочего времени для отдельных работников; использование труда рабочих и служащих на других предприятиях (так называемые «заемные работники»); удержание из заработной платы во всех случаях материальной ответственности работника, за исключением возмещения ущерба, причиненного недостачами, хищениями и другими уголовно-наказуемыми действиями. При наличии согласия удержание производится работодателем, а при отказе — через суд.

Стоило бы отказаться от общего запрета сверхурочных работ и предоставить возможность их применения по письменному согласию работника\*.

Для усиления эффективности этой гарантии можно установить сроки, в течение которых администрация вправе совершать действия, согласованные с работником. После истечения такого срока потребуются новое подтверждение волеизъявления рабочего или служащего.

В одних случаях сроки могли бы устанавливаться самими сторонами (например, при отзыве из отпуска, при направлении в командировку женщин, имеющих малолетних детей), в других — законом. Нормативные сроки

---

\* Это предложение показалось неприемлемым С.С. Алексееву (См.: *Алексеев С.С. Общие дозволения и общие запреты в советском праве*. М.: Юрид. лит., 1989. С. 81). Но, во-первых, запрет существует с незапамятных времен, а считаются с ним на практике все меньше и меньше. Огромное число нарушений этого запрета сделало невозможной борьбу с ними. Во-вторых, закон уже признал допустимость применения сверхурочной работы, поскольку разрешил совместительство не только на другом, но и на своем предприятии. Причем количество сверхнормативных часов во много раз превышает установленный для сверхурочных предел.

можно дифференцировать, скажем, для перевода на другую работу — одна неделя, для издания приказа о совмещении профессий — две недели. В качестве максимального для всех соглашений такого рода мог бы использоваться двухнедельный срок.

Нелишне было бы и закрепление за стороной, по инициативе которой заключается соглашение, права на отказ от его реализации либо в любое время (например, привлечение инвалида к ночной работе), либо с определенным ограничением, скажем, по истечении половины установленного или обусловленного срока (например, получение работником отгула за работу в праздничный день). Кроме того, рабочие и служащие должны иметь в определенных случаях возможность отказа от соглашения, достигнутого и при инициативе администрации (например, женщина, имеющая малолетних детей, от поездки в командировку).

Следует разрешить администрации применять некоторые правила с отступлениями от общих установок закона, если об этом просит сам рабочий или служащий. Сюда можно отнести, например, увольнение по собственному желанию в любой обусловленный сторонами срок; присоединение дней отгула к очередному отпуску; досрочное возвращение из отпуска и перенесение неиспользованной его части на другое время; компенсация сверхурочной работы отгулом.

Эффективным видом правовых гарантий является юридическая ответственность предприятий и администрации за нарушение трудового законодательства, прав и законных интересов рабочих и служащих. В плане развития и совершенствования этих средств обеспечения хотелось бы обратить внимание на несоответствие размера оплаты вынужденного прогула при восстановлении работника (за все время) объему взыскания с виновного должностного лица (в пределах трех месячных должностных окладов). Было бы целесообразно вместо ограниченной ответственности ввести полную (или хотя бы увеличить предел возмещения вдвое) и взыскивать ущерб не только при явной незаконности увольнения или перевода, а при любой.

При этом за период, на который продолжительность вынужденного прогула увеличилась по вине судебных органов, оплату разумнее производить за счет государства, а не предприятия.

Можно с уверенностью сказать, что установление и активная реализация этих правил, наряду с некоторыми дополнительными мерами (ответственность юрисконсульта и др.) позволит в конце концов свести нарушения законодательства при переводах и увольнениях к минимуму.

В сложной системе юридических гарантий особая роль принадлежит средствам, с помощью которых обеспечивается восстановление нарушенных прав рабочих и служащих. Серьезные недостатки действующих процедур отмечались в литературе неоднократно. Однако устраняются они чрезвычайно медленно и недостаточно радикально.

В числе мер, направленных на формирование высокоэффективного порядка рассмотрения жалоб и заявлений трудящихся, на первое место следует выдвинуть беспрепятственную реализацию права на судебную защиту. В связи с этим должны быть устранены все препятствия, созданные нашим законодательством на пути обращения рабочих и служащих в суд.

Основные начала заложены в Конституции РФ (ст. 46). Ее содержание конкретизируется в Кодексе законов о труде, Законе «Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан» и других актах. Однако возможности их совершенствования не исчерпаны.

В частности, представляется необходимым закрепить в законе право выбора органа для подачи жалобы за самим гражданином, в данном случае за рабочим или служащим. Никаких *обязательных*, предшествующих судебному рассмотрению процедур быть не должно. Такие процедуры необходимы, они должны существовать, но только не в качестве обязательного досудебного разбирательства.

Появится возможность установления общего справедливого правила о судебном обжаловании необоснованных отказов в приеме на работу.

Введение так называемой альтернативной подведомственности трудовых дел, с одной стороны, обеспечит возможность воспользоваться правом на судебную защиту любому работнику при любом нарушении его трудовых прав, а с другой — сохранит процедуру восстановления нарушенного права в иных органах, если затевать судебное разбирательство человек считает нецелесообразным.

Внесудебный порядок рассмотрения следует не только сохранить, но надо и расширить его возможности, упростив в определенных случаях процедуру разбирательства. Работник сам выбирает орган для обращения с жалобой или заявлением, причем на любой стадии прохождения дела он должен иметь право прибегнуть к помощи суда.

Упрощение процедуры разбирательства трудовых споров, помимо сокращения числа органов при альтернативной подведомственности, можно достичь и другими мерами. Существуют такие споры, для которых нет необходимости в специальной процедуре, поскольку факт нарушения прав работника совершенно очевиден и не требует особого установления. Сюда, в частности, относятся случаи совершения администрацией правоприменительных действий без предусмотренного законом согласования с государственными или общественными органами, нарушения прямых запретов.

Восстановление прав рабочих и служащих здесь могло бы производиться по предписаниям правового инспектора Рострудинспекции. Хотя и в настоящее время они дают обязательные предписания по таким вопросам, однако более четкое определение их прав в законе необходимо.

Разумеется, упомянутые процедуры не исключают права работника обращаться в вышестоящие хозяйственные и управленческие органы по такого рода вопросам.

Несколько слов о комиссиях по трудовым спорам. Изменение порядка их создания (выборность всего состава) не дало сколько-нибудь ощутимого улучшения разбирательства споров на предприятии, скорее наоборот, защита нарушенных прав рабочих и служащих ухудшилась. Во многих организациях КТС перестали создавать из-за сложностей с организацией и проведением общего собрания или конференции. Кроме того, участились случаи неисполнения администрацией решений комиссии, многие из которых не имели бы места, если бы в принятии решения участвовали представители работодателя. Может быть, стоит вернуться к старой системе организации КТС (выделение равного числа представителей администрации и профкома), которые входят в систему партнерства в сфере трудовых отношений.

Для тех случаев, когда трудовой коллектив перестает доверять комитету профсоюза, можно было бы предусмотреть возможность выбора его представителей в комиссию на собрании или конференции.

Образование КТС следует сделать обязательным для всех предприятий, учреждений и организаций с числом работающих не менее 15 человек. Однако общему собранию или конференции можно предоставить право принятия решения о нецелесообразности ее создания. Вопрос о цеховых комиссиях можно было бы решать по согласованию администрации предприятия и профкома, а при отсутствии последнего — на собрании (конференции).

Все вышеприведенные соображения относятся к трудовым спорам, возникающим по вопросам правоприменения. Но существует еще одна группа споров, представляющих собой разногласия в связи с установлением и изменением условий труда и его оплаты. Их разрешение выходит за рамки судебной компетенции и поэтому принцип подхода к такому разбирательству следует оставить старый — внесудебный порядок, однако процедура рассмотрения нуждается в серьезной корректировке.

Установленное в настоящее время правило о разрешении таких индивидуальных споров администрацией и соответствующим профсоюзным органом (ст. 219 КЗоТ) не определяет самой процедуры разбирательства. Скорее всего, имеется в виду согласование. Практически это означает совпадение мнения руководителя предприятия или иного должностного лица, которому руководитель поручит вести переговоры, и решения профкома как коллективного органа. Возможны два варианта процедуры согласования: профком рассматривает предложение руководителя (письменное) и высказывает свое мнение. Если оно будет иным, председатель профкома передает решение руководителю, который может изменить свою позицию и согласиться с мнением профкома.

При втором варианте (он мне кажется более подходящим) заседание комитета проходит с участием руководителя (его представителя) и в ходе обсуждения вырабатывается согласованное решение спора сторонами.

Но вся беда в том, что КЗоТ не предусматривает процедуры разрешения спора в тех случаях, когда достичь соглашения не удастся. Здесь возможны

разные подходы. Одним из них является рассмотрение вопроса на собрании (конференции) трудового коллектива. В случае отказа работодателя выполнить решение этого органа можно было бы предусмотреть передачу дела в трудовой арбитраж, формируемый в том порядке, который установлен законом о разрешении коллективных споров, и допустить проведение забастовки, если результаты рассмотрения в нем спора не удовлетворят трудовой коллектив.

В качестве другой процедуры можно предложить признание правовым инспектором Рострудинспекции законности требований профкома. Если такое признание будет получено, работодатель обязан действовать в соответствии с решением профкома, если нет — то по своему усмотрению в соответствии с законом. Положительное заключение правового инспектора должно быть изложено в форме предписания, обязательного для работодателя (администрации). Отказ от его выполнения может вызвать применение мер воздействия, предусмотренных законом (штраф и др.).

Можно предложить и третий вариант разрешения разногласия — рассмотрение в третейском суде. Он мог бы создаваться при наличии на то согласия не только работодателя и профкома, но и самого заинтересованного работника, и при том условии, что все они обязуются признать для себя обязательность его решения. Состав суда: по одному представителю от работодателя и профкома и одно незаинтересованное лицо (председатель), избранный этими сторонами по соглашению.

Поскольку ст. 219 КЗоТ не предусматривает возможности разрешения спора в случае, когда работника не устраивает согласованное решение администрации и профкома, следует предусмотреть способы обжалования и процедуры дальнейшего разбирательства. С учетом сказанного выше можно предусмотреть обращение в органы Рострудинспекции либо в третейский суд.

Правила разрешения индивидуальных трудовых споров по вопросам установления и изменения условий труда и его оплаты должны определяться законом. А до его издания вполне допустимо регулирование локальными нормативными актами предприятий, т.е. коллективными договорами или принятыми по согласованию между работодателем (администрацией) и профкомом, а при отсутствии последнего утвержденными собранием (конференцией) трудового коллектива специальными положениями. Их можно включать в число приложений к коллективным договорам.

Наиболее радикальным решением этих и многих других вопросов, связанных с трудовыми конфликтами, было бы создание системы трудовых судов.

Во многих странах с развитой рыночной экономикой трудовая юстиция используется в качестве эффективного инструмента для поддержания социального мира, законности и правопорядка в трудовых отношениях, для защиты интересов нанимателей и наемных работников. Трудовые суды

успешно действуют в Австрии, Великобритании, Германии, Испании, Франции, государствах Северной Европы и др.

В свое время была предпринята попытка создания трудовой юстиции в России. Так, КЗоТ РСФСР 1922 г. предусматривал рассмотрение трудовых дел в особых сессиях народных судов (ст. 168, 169). Правила о примирительно-третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов, утв. постановлением ЦИК и СНК СССР от 29 августа 1928 г., регламентировали деятельность особых сессий народного суда по трудовым делам. В 1934 г. эти сессии были заменены народными судами по производственным и трудовым делам. Но и они просуществовали только до 1936 г., когда рассмотрение трудовых дел было передано народным судам.

За истекшие шесть десятков лет система органов, рассматривающих трудовые дела (их сначала называли конфликтами, а в послевоенные годы — спорами), претерпела существенные изменения. Менялась и судебная деятельность, хотя и не столь основательно. Наиболее значительным здесь в последние три десятилетия было постепенное расширение судебной компетенции в области разрешения споров, вытекающих из трудовых правоотношений.

Сложившиеся к настоящему времени системы разбирательства индивидуальных и коллективных трудовых споров не свободны от ряда недостатков, не в полной мере отвечают потребностям развивающейся рыночной экономики. Несовершенство порядка разрешения споров проявляется, например, в узости круга дел, относящихся к непосредственной судебной компетенции. Основная масса индивидуальных споров подлежит предварительному рассмотрению в комиссиях по трудовым спорам (в довоенный период — расценочно-конфликтные комиссии). Как уже отмечалось выше, представляется целесообразным установить альтернативную подведомственность, предоставив право работнику самому выбирать орган для разбирательства его требований. Это правило должно относиться и к тем делам, которые отнесены сейчас к непосредственной компетенции судебных органов (например, о восстановлении на работе незаконно уволенных работников).

Есть смысл допустить судебное рассмотрение индивидуальных споров об установлении и изменении условий труда и его оплаты, не получивших разрешение на предприятии в процессе согласования вопроса между профсоюзным комитетом и работодателем. Сейчас это делать некому (см. ст. 219 КЗоТ РФ). Разумеется, расширение судебной подведомственности приведет к значительному росту числа исковых заявлений, что существенно осложнит работу судов, которые уже перегружены гражданскими и уголовными делами. Создание трудовой юстиции позволило бы разрешить эту проблему. Трудовые суды могли бы разрешать и коллективные споры юридического характера. Для них также следует установить альтернативную подведомственность, предоставив стороне спора право выбирать для первоначального обращения либо органы примирительной системы, либо

судебные, причем в первом варианте — с предоставлением возможности обращения в суд на любой стадии разбирательства.

К числу преимуществ трудовой юстиции перед судами общей юрисдикции следует отнести: менее детальную регламентацию процедурных и процессуальных действий как самого суда, так и представителей спорящих сторон; участие в разрешении споров специалистов, знающих не только законодательство и практику его применения, но и производственные условия, экономические возможности, конъюнктуру рынка труда, товаров и услуг; сравнительную простоту завершения дела миром, с одной стороны, и использование судебного порядка принудительного исполнения решений, с другой (особенно по коллективным спорам); повышение уровня профессионализма судей вследствие узкой специализации их деятельности, а значит, и более высокое качество выносимых решений; устранение в ряде случаев необходимости проведения забастовок наемных работников, добивающихся удовлетворения своих требований работодателем.

Конечно, создание трудовой юстиции в условиях экономического кризиса — дело маловероятное. Но включение этой задачи в число мероприятий проводимой судебной реформы, с установлением, скажем, пятилетнего срока реализации, вполне реально.

В качестве одного из возможных вариантов системы трудовых судов можно предложить следующий. В районах с небольшим числом жителей, слабо развитой промышленностью создаются сессии районного суда по трудовым делам, заседания которых проводятся по мере необходимости, при поступлении соответствующих заявлений. Профессиональный судья, специализирующийся в этой области, в другое время занимается обычной судебной деятельностью.

В промышленно развитых районах и городах, где число трудовых споров значительно, могут быть образованы трудовые суды как специализированные подразделения районных судов, председатели которых осуществляют общее руководство их работой.

В крупных промышленных центрах действуют самостоятельные трудовые суды, число которых определяется соответствующим органом юстиции субъекта Федерации по согласованию с органом местного самоуправления.

Для самого субъекта Федерации можно предусмотреть образование отдельных коллегий по трудовым делам в составе областных (краевых) и верховных судов (городских в Москве и Санкт-Петербурге). Такая же коллегия создается и в Верховном Суде РФ.

Подготовку и переподготовку судей для трудовых судов можно организовать в юридических академиях и на юридических факультетах государственных университетов, кадровый состав которых и материальная база позволяют организовать качественное обучение этих специалистов.

С помощью трудовой юстиции нельзя, разумеется, решить все проблемы укрепления законности в трудовых отношениях, но роль добротной под-

порки для хромящего на обе ноги правопорядка в этой области она может выполнить достаточно эффективно.

Одной из важных юридических гарантий является закрепленное в Конституции РФ право каждого человека защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом (ст. 45). Эта сложная юридическая категория включает в себя права: на обжалование действий и актов, нарушающих правомочия лица или препятствующих их осуществлению; на защиту с помощью специальных органов и восстановление нарушенных прав (КТС, суд и др.); на самостоятельную защиту своих интересов (например, участие в забастовке); на самостоятельную реализацию тех или иных прав (например, оставление работы после истечения срока предупреждения о расторжении трудового договора по инициативе работника).

В России каждому предоставлено право обращаться с жалобами и заявлениями в местные и центральные органы государственной власти и государственного управления, а также в общественные организации. В своих жалобах и заявлениях трудящиеся вскрывают имеющие место нарушения законов, прав и интересов граждан. Здесь же нередко содержатся и конкретные предложения о мерах, которые необходимо принять для устранения нарушений.

Жалобы и заявления помогают соответствующим органам своевременно вскрывать нарушения законодательства, пресекать беззакония, восстанавливать нарушенные права, наказывать виновных. Кроме того, право гражданина обращаться с заявлениями и жалобами имеет и предупредительное значение. Администрация предприятий и организаций в целом ряде случаев воздерживается от незаконных действий, зная, что их не удастся скрыть, так как рабочие поставят в известность профсоюзные органы, прокуратуру, Рострудинспекцию и тогда придется нести ответственность за допущенные нарушения.

Своевременная и правильная реакция на заявления и жалобы порождает у людей уверенность в том, что их сигналы не пропадут даром, что, обращаясь в тот или иной орган с жалобой или заявлением, вскрывая факты нарушения законов, они делают полезное и нужное дело, участвуют в наведении порядка.

Право жалобы как юридическую гарантию трудовых прав рабочих и служащих следует рассматривать в широком смысле. Оно включает в себя обеспеченную возможность обращения работников к органам государственной власти и государственного управления, к соответствующим общественным органам, а также к специальным органам, призванным рассматривать трудовые споры (КТС, суды). Таким образом, обжалованием незаконных действий администрации будет и первичное обращение в комиссию по трудовым спорам и последующее — в суд, а также подача искового заявления непосредственно в суд. Кроме того, право жалобы охватывает также обжалование решений одного органа, не удовлетворившего требований работника, в другой.

Жалоба зачастую содержит в себе требование или просьбу работника восстановить нарушенное субъективное право, однако содержание жалобы этим не исчерпывается. В целом ряде случаев устранить нарушение, восстановить нарушенное право бывает фактически невозможно, и работник требует принять меры к тому, чтобы подобные нарушения не повторялись или наказать виновных (например, токарь, отработавший сверхурочно, жалуется на незаконное привлечение его к сверхурочной работе).

Следовательно, жалобой является обращение рабочего или служащего к любым компетентным органам или лицам с требованием (просьбой) устранить допущенное нарушение законодательства и восстановить нарушенное (в действительности или только по его мнению) субъективное право либо принять меры к предотвращению подобных нарушений в будущем и наказать виновных.

Все органы обжалования, имеющие право разрешать по существу жалобы рабочих и служащих, вытекающие из трудовых и смежных с ними правоотношений, можно условно разделить на две группы:

1) органы, которые могут только восстанавливать нарушенное право (например, КТС, суд) либо наряду с восстановлением субъективного права разрешать и другие вопросы (например, вышестоящие хозяйственные органы);

2) органы, которые не могут восстанавливать субъективное право работника, но вправе разрешать другие вопросы (например, комитет или комиссия по охране труда).

Органы первой группы можно, в свою очередь, разбить на четыре подгруппы:

а) вышестоящие органы и должностные лица, осуществляющие руководство и контроль за работой предприятия (учреждения) или органа (должностного лица), действия которого обжалуются;

б) государственные и общественные органы совместно (по вопросам, подлежащим согласованию между ними);

в) специальные государственные и общественные органы, осуществляющие контроль за соблюдением трудового законодательства, правил и норм по технике безопасности и производственной санитарии;

г) специальные органы, имеющие право рассматривать трудовые споры.

Обращение с жалобой к соответствующему органу или должностному лицу является юридическим фактом, влекущим за собой возникновение правоотношения между адресатом и подателем жалобы. Правоотношение содержит в себе несколько правомочий и юридических обязанностей сторон. Основными обязанностями адресата, которым соответствуют правомочия подателя жалобы, являются следующие: принять жалобу, рассмотреть ее, принять решение по жалобе и добиться (в некоторых случаях) его осуществления, сообщить о результатах рассмотрения.

Решения органов, рассматривающих жалобы, можно, в зависимости от их характера, разделить на три вида:

1) разрешающие жалобу по существу непосредственно (приказ вышестоящего начальника о снятии дисциплинарного взыскания, решение КТС по трудовому спору и т.д.);

2) которыми даются юридически обязательные для нарушителя указания об устранении нарушения или принятии иных мер (например, предписание правового инспектора) либо, по крайней мере, об обязательном рассмотрении вопроса (например, протест прокурора);

3) содержащие юридически необязательные указания по принятию мер, вытекающих из жалобы.

Возникшее с подачей жалобы правоотношение может прекратиться в связи с различными юридическими фактами. Таковыми являются:

1) принятие адресатом решения по жалобе (например, отказ в удовлетворении жалобы, наказание нарушителя и т.п.);

2) исполнение решения адресата (например, восстановление, в соответствии с приказом начальника главка, незаконно уволенного мастера);

3) направление (при неправильном обращении) жалобы надлежащему адресату;

4) возврат жалобы с указанием причин;

5) ответ подателю жалобы (например, когда вопрос, поднятый в жалобе, был уже разрешен до ее получения);

6) истечение срока, установленного для исполнения решения по жалобе, если после истечения такового решение не подлежит исполнению без восстановления пропущенного срока (например, истечение трехмесячного срока для обращения к судебному приставу-исполнителю с удостоверением на принудительное исполнение решения КТС\*).

Поскольку в первых трех случаях основные юридические обязанности выполнены органом, рассмотревшим жалобу, правоотношение можно было бы считать прекращенным. Однако есть еще одна правовая обязанность адресата жалобы, выполнение которой зачастую необходимо для полного прекращения правоотношения. Это обязанность сообщить подавшему жалобу результаты ее рассмотрения. Следовательно, помимо указанных, для

\* По мнению Ю.М. Козлова, правоотношение прекращается с момента исполнения решения по жалобе и снятия ее с контроля (См.: Козлов Ю.М. Прием и рассмотрение жалоб и заявлений трудящихся в органах советского государственного управления. Изд. 2-е. М., 1959. С. 53). В первом издании брошюры были, кроме того, указаны: отказ в удовлетворении жалобы и решение об ее удовлетворении (М., 1955. С. 58—59). Но, во-первых, этим не исчерпывается круг юридических фактов, с которыми связывается прекращение рассматриваемого правоотношения. Во-вторых, снятие жалобы с контроля не имеет, по моему мнению, отношения к прекращению правоотношения. Если нарушенное право восстановлено, а жалобу с контроля не сняли, то правоотношение, поскольку все юридические обязанности, входившие в него, исполнены, прекращает свое существование. Что же касается снятия жалобы с контроля, то это акт внутреннего значения того органа, который рассматривал жалобу. Обязанность постановки на контроль и снятия с контроля лежит за рамками анализируемого правоотношения.

прекращения правоотношения необходимо в ряде случаев наличие еще одного юридического факта — сообщения о результатах рассмотрения жалобы.

Из указанных выше четырех элементов права, закрепленного в ст. 45 Конституции, детальной законодательной регламентации подвергся лишь второй. Для первого, т.е. права жалобы, пока еще не создано норм общего характера, хотя в советское время такого рода правовые акты не только существовали на бумаге, но и активно использовались. Что касается двух последних, то они не попали еще в поле зрения законодателя, хотя их эффективность, с учетом простоты применения, быстроты получения результата, достаточно высока. Правда, область их использования слишком узка. Однако возможности ее расширения все-таки есть.

В частности, в качестве средства самозащиты можно было бы закрепить в Трудовом кодексе право каждого наемного работника прекращать работу, если работодатель ее не оплачивает в течение определенного срока (скажем, одного месяца), истекшего после предусмотренного законом или коллективным договором для выдачи заработной платы за соответствующий период. Такая акция не является забастовкой, следовательно, не требует соблюдения дозаставочных процедур. Правда, письменное предупреждение о прекращении работы все же понадобится. Нужен будет и минимальный срок для этого, скажем — не позднее трех рабочих дней до планируемого прекращения. Вопрос с оплатой периода «трудового бездействия» должен решаться для каждого работника по тем же правилам, по которым должна производиться оплата в случаях непредоставления работы работодателем (администрацией). В настоящее время здесь используется правило ст. 94 КЗоТ об оплате времени простоя не по вине работника, т.е. по общему правилу (из него есть и исключения) — не ниже двух третей тарифной ставки установленного работнику разряда (оклада). Но в новом Трудовом кодексе его следовало бы изменить. Для этого, прежде всего, необходимо будет включить в число обязанностей работодателя (ст. 15 КЗоТ) обеспечение работой лица, заключившего трудового договор, в течение всего срока его действия. С учетом такой формулировки предусмотреть в анализируемой норме, что при невыполнении обязанности, указанной в ст. 15, по своей вине, работодатель оплачивает время простоя в размере не ниже тарифной ставки (оклада) работника, а в остальных случаях простоя не по вине последнего — не ниже двух третей.

Уточнения требует и ограничение права на оплату условием о необходимости предупреждать администрацию о начале простоя. Сделать это можно с помощью такой оговорки: «если ей не было об этом известно». В самом деле, зачем двум тысячам работников предприятия предупреждать администрацию о простое, если на завод перестала поступать электроэнергия и все цехи прекратили работу. И потом, в том виде, в котором это ограничение зафиксировано в ст. 94, пользоваться им не так-то просто. Закон не определил срока для такого предупреждения, ведь нередко обстоятельства,

обусловившие прекращение работы, заранее неизвестны. Значит, предварительное предупреждение исключается. Следовательно, возможны два варианта: до и после начала. Можно, конечно, уточнить формулировку и указать: «если работник сообщил администрации... о предстоящем или начавшемся простое». Но и это до конца проблему не решает, поскольку вопрос о сроке остается — было известно за день, а сообщили за 5 минут до начала; простой начался в 9 утра, а сообщили за час до окончания смены и т.д.

Может быть, это ограничение убрать вообще? Ведь организация трудового процесса и контроль за ним возложены на администрацию. Значит, и бригадир, и мастер, и начальник цеха, отдела обязаны знать, идет работа на их участке или нет, будут работники простаивать на следующий день или они обеспечены работой. Следовательно, с этих руководителей и надо спрашивать, именно они и должны нести ответственность за непринятие соответствующих мер по предотвращению или ликвидации простоя. В число этих мер входит и информация вышестоящих руководителей о сложившейся ситуации.

Одним из средств самозащиты является возможность через профсоюзные органы требовать привлечения к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения должностных лиц, нарушающих законодательство о профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением (п. 2 ст. 30 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), а через профсоюзные органы не ниже районного — расторжения трудового договора с руководящими работниками предприятия (ст. 37 КЗоТ).

Представляется целесообразным ввести в будущий Трудовой кодекс статью, объединяющую эти нормы, в которой: 1) расширить круг правонарушений должностных лиц за счет указания на грубые нарушения трудового законодательства, правил и норм по охране труда и технике безопасности; 2) установить, что профком первичной профсоюзной организации предъявляет требование об увольнении руководителя предприятия в судебном порядке; 3) права, аналогичные тем, которые предусмотрены ст. 30 закона о профсоюзах, предоставить и забастовочным комитетам (стачкомам); 4) предусмотреть возможность обращения в суд указанных в соответствующей статье ТК органов, если их требования не будут выполнены работодателем.

О самостоятельной реализации трудовых прав в случаях воспрепятствования со стороны работодателя (администрации). Круг таких случаев, предусмотренных законодательством, невелик. Можно было бы дополнить их перечень некоторыми другими: использование учебного отпуска (при наличии представления учебного заведения); продление ежегодного основного или дополнительного отпуска на число дней временной нетрудоспособности в отпускной период, подтвержденный больничным листком; использование донорами дней отдыха, предоставляемых в связи со сдачей

крови и ее компонентов; использование отгула за работу в праздничный день, отказ от незаконно вводимых сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни; прекращение трудовых правоотношений при наличии уважительных причин, при которых не требуется предупреждения об увольнении по собственному желанию (ч. 2 ст. 31 КЗоТ).

Разумеется, сказанное выше не исчерпывает всех возможных изменений в законодательстве с целью упорядочения и усиления правовых средств укрепления законности. Но можно с определенной степенью уверенности сказать, что обновление (с учетом принципа социальной справедливости) всей системы юридических гарантий, обеспечивающих реализацию прав и обязанностей сторон трудовых правоотношений, позволит в значительной степени укрепить правопорядок в сфере общественной организации труда, улучшит морально-психологический климат на предприятиях, окажет благотворное влияние на эффективность производства.

## ИСТОЧНИКИ

### К главе I

1. См., например: *Общественные отношения. Вопросы общей теории.* М.: Изд-во МГУ, 1981. С. 19 (автор гл. П.А. Рачков); *Хакимов Р.С. Сущность и социальная роль управленческих отношений.* Казань: Изд-во Казанского ун-та, 1985. С. 7, 16, 104.

2. См., например: *Айзикович А.С. Некоторые вопросы теории общественных отношений // Философские науки.* 1979. № 6. С. 36.

3. См., например: *Мокляк Н.Н. Социальные отношения: Структура и формы проявления.* Киев: Наукова думка, 1986. С. 75.

4. *Кузьмин В.Ф. Кредитные и расчетные правоотношения в промышленности.* М.: Юрид. лит., 1975. С. 5—7.

5. См., например: *Хропанюк В.Н. Теория государства и права.* М., 1995. С. 306—307.

6. *Основы теории государства и права.* М.: Юрид. лит., 1969. С. 313.

7. *Шеглов В.Н. Гражданское процессуальное правоотношение.* М.: Юрид. лит., 1966. С. 9.

8. По мнению А.Г. Братко, фактическое общественное отношение является объектом правового. См.: *Общая теория права и государства.* М.: Юрист, 1994. С. 140.

9. См.: *Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств СССР.* 1982. № 7. С. 3.

10. См. п. 5 Положения о порядке и условиях добровольного труда учащихся общеобразовательной и профессиональной школы в свободное от учебы время // *Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств СССР.* 1988. № 12. С. 21.

11. См.: *Бюллетень Госкомтруда СССР.* 1989. № 1. С. 29.

12. СЗ РФ. 1995. № 35. Ст. 3503.
13. См.: СЗ РФ. 1997. № 22. Ст. 2604.
14. См., например: *Захаров М.Л., Лившиц Р.З., Цедербаум Ю.Я.* Возмещение ущерба: Комментарий. М.: Профиздат, 1988. С. 14.
15. Подробное освещение вопроса и библиография даны в книге П.Р. Стависского «Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве». Киев; Одесса, 1982.
16. См.: Аграрное право. М.: Юристъ, 1996. С. 3—22 (авторы гл. Г.Е. Быстров и М.И. Козырь).
17. См. подробно: *Передерин С.В.* Межхозяйственная кооперация и проблемы правового регулирования труда. Воронеж: Изд-во Воронежского ун-та, 1988.
18. *Лившиц Р.З.* Отрасль права — отрасль законодательства // Сов. государство и право. 1984. № 2.
19. См.: Известия. 1989. 21 февр. Более подробно позиция Р.З. Лившица изложена в его учебнике «Теория права». М.: Бек, 1994. С. 113—124.
20. См.: Рекомендации по производственной кооперации колхозов, совхозов, других сельскохозяйственных предприятий и межхозяйственных организаций с промышленными предприятиями и объединениями, торговыми, снабженческими и другими хозяйственными организациями, утв. Госагропромом СССР 28 декабря 1987 г. // Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств СССР. 1988. № 6. С. 42.
21. Сборник колхозно-правовых актов. Саратов: Изд-во Саратовского ун-та, 1978. С. 170.
22. *Козырь М.И.* Сельскохозяйственная кооперация и право // Сов. государство и право. 1988. № 12. С. 21.
23. См., например: *Крахмальник Л.Г.* Труд заключенных и его правовое регулирование в СССР. Саратов, 1963. С. 48.
24. *Малов В.Г.* Применение норм трудового права в регулировании труда лиц, осужденных к лишению свободы. М., 1973. С. 7—8.
25. См., например: Комментарий к Уголовно-исполнительному Кодексу Российской Федерации. М.: Вердикт — 1 М, 1997. С. 82 (автор раздела О.Б. Лысягин).
26. *Манохин В.М.* Нужны Основы законодательства о службе в Российской Федерации // Государство и право. 1997. № 9. С. 8, 9, 10.
27. См., например: Административное право / Под ред. А.Е. Лунева. М.: Юрид. лит., 1970. С. 103 (автор гл. Б.М. Лазарев); *Петров Г.И.* Советское административное право. Часть общая. Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1970. С. 141.
28. См., например: *Петров Г.И.* Указ. соч. С. 146—147.
29. *Манохин В.М.* Советская государственная служба. М.: Юрид. лит, 1966. С. 115.
30. *Петров Г.И.* Советские административно-правовые отношения. Л.: Изд-во Ленинградского ун-та, 1972. С. 38.

31. См.: *Петров Г.И.* Советское административное право. Часть общая. Л.: Изд-во Ленинградского ун-та, 1970. С. 152.
32. Административное право / Под ред. А.Е. Лунева. М.: Юрид. лит., 1970. С. 23 (автор параграфа Н.Г. Салищева).
33. См., например: Советское административное право / Под ред. Ю.М. Козлова. М.: Юрид. лит., 1985. С. 133—138.
34. *Юсупов В.А.* Теория административного права. М.: Юрид. лит., 1985. С. 58.
35. См., например: *Каринский С.С.* Материальные и моральные стимулы повышения производительности труда. М.: Юрид. лит., 1966. С. 178.
36. *Галаган И.А.* Административная ответственность в СССР. Воронеж: Изд-во Воронежского ун-та, 1970. С. 184—190.
37. См.: *Алехин А.П., Кармолицкий А.А., Козлов Ю.М.* Административное право Российской Федерации. М.: Зерцало, Теис, 1996. С. 295.
38. *Старилов Ю.Н.* Служебное право. М.: БЕК, 1996. С. 421—428.
39. *Бахрах Д.Н.* Административное право. М.: БЕК, 1997. С. 142, 348.
40. *Алехин А.П., Кармолицкий А.А., Козлов Ю.М.* Указ. соч. С. 298.
41. СЗ РФ. 1994. № 2. Ст. 76.
42. СЗ РФ. 1995. № 31. Ст. 2990.
43. Анализ контрольной деятельности и соответствующих правоотношений в общетеоретическом плане см. в работе: *Горшенев В.М., Шахов И.Б.* Контроль как правовая форма деятельности. М.: Юрид. лит, 1987.
44. См., например: Советское трудовое право / Под ред. А.С. Пашкова, О.В. Смирнова. М.: Юрид. лит., 1988. С. 30.
45. *Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П.* Советское трудовое право: вопросы теории. М.: Наука, 1978. С. 134. (автор гл. Р.З. Лившиц).
46. Аналогичные высказывания делались и другими авторами. См., например: *Молодцов М.В.* Место трудового права в системе советского права // Правоведение. 1984. № 2. С. 27.
47. См.: *Попов В.И.* Правовое регулирование социалистических трудовых отношений. Иркутск: Изд-во Иркутского ун-та, 1983. С. 42.
48. Советское трудовое право / Под ред. Н.Г. Александрова. М.: Госюриздат, 1949. С. 20 (автор гл. Н.Г. Александров).
49. См., например: Советское трудовое право / Под ред. А.С. Пашкова, О.В. Смирнова. М.: Юрид. лит., 1988. С. 14; Трудовое право / Под ред. О.В. Смирнова. М.: Проспект, 1996. С. 10.
50. См., например: *Савич В.И.* Управление трудом и трудовое право. Томск: Изд-во Томского ун-та, 1986. Вопросы управления трудовыми процессами рассматривали в своих работах Н.Г. Александров, Л.Я. Гинцбург, В.В. Глазырин, С.П. Маврин, В.И. Никитинский, А.С. Пашков, О.В. Смирнов и др.
51. См., например: Советское трудовое право / Под ред. Б.К. Бегичева, А.Д. Зайкина. М.: Юрид. лит., 1985. С. 10—11 (автор гл. Б.К. Бегичев).

52. См., например: Советское трудовое право / Под ред. А.С. Пашкова, О.В. Смирнова. М.: Юрид. лит., 1988. С. 14.
53. Бюллетень Верховного Суда СССР. 1984. № 3. С. 24.
54. См., например: Советское трудовое право / Под ред. Б.К. Бегичева, А.Д. Зайкина. М.: Юрид. лит., 1985. С. 12; *Толкунова В.Н., Гусов К.Н.* Трудовое право России. М.: Юрист, 1995. С. 11—12.
55. Ср.: *Абжанов К.* О природе правоотношения предприятий с учениками // Правоведение. 1966. № 1. С. 132.
56. См. подробно: *Молодцов В.М.* Система советского трудового права и система законодательства о труде. М.: Юрид. лит., 1985. С. 111—117.
57. Подробное обоснование разработано П.Р. Стависским. См., например, его работы: Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. Киев; Одесса: Вища школа, 1982; Взаимная материальная ответственность субъектов трудового правоотношения // Советское государство и право. 1974. № 11. Об этом писал и В.С. Андреев. См., например: Советское трудовое право / Под ред. В.С. Андреева. М.: Высшая школа. 1965. С. 12.

## К главе II

1. Советское трудовое право / Под ред. А.С. Пашкова, О.В. Смирнова. М.: Юрид. лит., 1988. С. 249, 180—181.
2. *Краснопольский А.С.* Трудовое правоотношение и трудовой договор по советскому праву // Вопросы советского гражданского и трудового права: Сб. М.: Изд-во АН СССР, 1952. С. 142, 124.
3. См.: *Александров Н.Г.* Трудовое правоотношение: Тезисы докторской диссертации. М., 1947; Трудовое правоотношение. М.: Юриздат, 1948.
4. *Гукасян Р.Е.* Концепция слияния прав и обязанностей и административно-командные методы управления // Сов. государство и право. 1989. № 7. С. 27.
5. Бюллетень Верховного Суда СССР. 1989. № 1. С. 4.
6. См., например: *Сийгур Х.А.* Правовые проблемы совершенствования оплаты труда работников совхозов. Таллин, 1979. С. 20—21, 182—183.
7. *Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П.* Советское трудовое право: вопросы теории. М.: Наука, 1978. С. 223—224.
8. *Гинцбург Л.Я.* Социалистическое трудовое правоотношение. М.: Наука, 1977. С. 63.
9. *Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П.* Указ. соч. С. 287.
10. *Гинцбург Л.Я.* Указ. соч. С. 68—70.
11. См., например: *Процевский А.И.* Предмет советского трудового права. М.: Юрид. лит., 1979. С. 51, 53—55.
12. *Гинцбург Л.Я.* Указ. соч. С. 144—145.
13. *Иванов С.А. и др.* Указ. соч. С. 247.
14. Там же. С. 241.
15. Там же. С. 219.

16. Там же. С. 236, 237.
17. *Алексеев С.С.* Проблемы теории права. Т. 1. Свердловск, 1972. С. 327.
18. См., например: *Смирнов О.В.* Концепция единого трудового правоотношения // Сб. научных трудов ВЮЗИ «Вопросы теории государства и права и трудового права». М., 1988. С. 62.
19. *Мацюк А.Р.* Трудовые правоотношения развитого социалистического общества. Киев: Наукова думка, 1984. С. 93.
20. Там же. С. 92, 97.
21. Там же. С. 92.
22. *Смирнов О.В.* Указ. соч. С. 64.
23. *Гинцбург Л.Я.* Указ. соч. С. 78—79, 89.
24. Там же. С. 35—36.
25. См., например: *Алексеев С.С.* Проблемы теории права. Т. 1. Свердловск, 1972. С. 265; *Хропанюк В.Н.* Теория государства и права. М., 1995. С. 309.
26. *Александров Н.Г.* Трудовое правоотношение. М.: Юриздат, 1948. С. 260.
27. *Карпушин М.П.* Социалистическое трудовое правоотношение. М.: Госюриздат, 1958. С. 125.
28. Обоснование этой позиции см., например: *Халфина Р.О.* Общее учение о правоотношении. М.: Юрид. лит., 1974. С. 212—217.
29. См., например: *Философский энциклопедический словарь.* М.: Сов. энциклопедия, 1983. С. 531.
30. *Диалектический и исторический материализм / Под ред. А.П. Шептулина.* М.: Политиздат, 1985. С. 152.
31. Применение нового законодательства о труде // Советская юстиция. 1973. № 1. С. 6.
32. См. подробно: *Скобелкин В.Н.* Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих (Нормы и правоотношения). М.: Юрид. лит., 1982.
33. Ведомости Верховного Совета СССР. 1981. № 21. Ст. 741.
34. Ведомости Съезда народных депутатов СССР и Верховного Совета СССР. 1989. № 18. Ст. 342; 1991. № 23. Ст. 654; СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4557.
35. См. подробно: *Скобелкин В.Н.* Указ. соч. С. 27—33.
36. См., например, ответы секретаря ВЦСПС Г.Ф. Сухорученковой на вопросы, поступившие в газету «Труд» // Труд. 1989. 21 августа.
37. Анализ взглядов на понятие системы см.: *Молодцов М.В.* Система советского трудового права и система законодательства о труде. М.: Юрид. лит., 1985.
38. *Головина С.Ю.* Понятийный аппарат трудового права. Екатеринбург, 1997. С. 23.
39. *Лушникова М.В.* Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства (сравнительно-правовое исследование). Ярославль: ЯрГУ, 1997. С. 28, 56 и сл.

40. СЗ РФ. 1998. № 1. Ст. 146.

41. Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 1997. № 10. С. 17.

42. См., например: *Амвросов А.А.* Социальные отношения как вид социалистических общественных отношений // Проблемы научного коммунизма. 1984. Вып. 18; *Волков Ю.Е., Роговин В.З.* Вопросы социальной политики КПСС. М., 1981; *Мокляк Н.Н.* Социальные отношения: структура и формы проявления. Киев, 1986; *Руткевич М.Н.* Диалектика и социология. М., 1980.

### К главе III

1. *Карпушин М.П.* Социалистическое трудовое правоотношение. М.: Госюриздат, 1958. С. 81.

2. См., например: Советское трудовое право / Под ред. Б.К. Бегичева, А.Д. Зайкина. М.: Юрид. лит., 1985. С. 112; Советское трудовое право / Под ред. А.С. Пашкова, О.В. Смирнова. М.: Юрид. лит., 1988. С. 114; Курс Российского трудового права. В 3 т. Т. 1: Общая часть / Под ред. Е.Б. Хохлова. СПб.: Изд-во С.-Петербургского ун-та, 1996. С. 280.

3. Обоснование см.: *Скобелкин В.Н.* Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. М.: Юрид. лит., 1969. С. 53–65.

4. *Димитрова С.А.* Правовые проблемы труда и занятости населения. Алматы, 1997. С. 59, 78; Правовые проблемы труда и занятости населения в Республике Казахстан. Автореф. дисс. ... доктора юрид. наук. Екатеринбург, 1998. С. 11–12.

5. *Бегичев Б.К.* Трудовая правоспособность советских граждан. М.: Юрид. лит., 1972. С. 156.

6. Там же. С. 167.

7. См. п. 22 Инструкции о порядке планирования и проведения организованного набора рабочих, утв. постановлением Госкомтруда СССР от 30 мая 1985 г. // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1985. № 9.

8. См. п. 9 Типовой инструкции о проведении организованного набора рабочих, утв. постановлением Госкомтруда СССР от 26 июня 1989 г. // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1989. № 10.

9. СП СССР. 1988. № 33. Ст. 93.

10. См. п. 10 Положения об условиях работы по совместительству, утв. постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 9 марта 1989 г. // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1989. № 6.

11. См.: постановление НКТ СССР от 13 февраля 1928 г. «О работниках с ненормированным рабочим днем» // Известия НКТ СССР. 1928. № 9–10; постановление Совета Министров СССР от 29 августа 1953 г. «О режиме рабочего дня в министерствах, ведомствах и других советских учреждениях» // Решения партии и правительства по хозяйственным вопросам. Т. 4. М., 1968. С. 17.

12. См., например: *Варшавский К.М.* Практический словарь по трудовому праву. М.: Вопросы труда, 1927. С. 9.

13. СЗ СССР. 1927. № 62. Ст. 627.
14. См.: постановление ВЦИК и СНК РСФСР от 30 января 1928 г. «О трудовых артелях» // СУ РСФСР. 1928. № 27. Ст. 195; Инструкция НКТ РСФСР от 27 июля 1928 г. № 218 по применению этого постановления // ИНКТ. 1928. № 38—39.
15. См. ст. 9 постановления ЦИК и СНК СССР от 4 апреля 1928 г. «Об условиях труда на строительных работах» // СЗ СССР. 1928. № 21. Ст. 187.
16. Советское трудовое право / Под ред. Н.Г. Александрова и Д.М. Генкина. М.: Юриздат, 1946. С. 67.
17. Законодательство о труде. Комментарий / Под ред. И.Т. Голякова. М.: Юриздат, 1947. С. 25.
18. Бюллетень Госкомтруда СССР. 1986. № 11.
19. Бюллетень Госкомтруда СССР. 1989. № 5.
20. Бюллетень Госкомтруда СССР. 1988. № 6.
21. Ведомости Верховного Совета СССР. 1983. № 25. Ст. 382.
22. Бюллетень Госкомтруда СССР. 1986. № 11.
23. Ведомости Верховного Совета СССР. 1986. № 22. Ст. 364.
24. Бюллетень Госкомтруда СССР. 1989. № 5. С. 14.
25. Рекомендации о порядке избрания советов трудовых коллективов, проведения выборов руководителей и конкурсов на замещение должностей специалистов государственных предприятий (объединений), утв. постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 8 февраля 1988 г. // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1988. № 6.
26. См.: Социалистический труд. 1989. № 3. С. 46.
27. См.: Социалистический труд. 1989. № 7. С. 35; № 11. С. 59.
28. Куренной А. Некоторые аспекты организации и деятельности СТК // Социалистический труд. 1989. № 2. С. 91.
29. Шкатулла В. Совет трудового коллектива: как повысить его роль и эффективность // Социалистический труд. 1989. № 11. С. 59.
30. Бюллетень Госкомтруда СССР. 1989. № 4. С. 4.
31. Бюллетень Госкомтруда СССР. 1989. № 1. С. 6.
32. Социалистический труд. 1989. № 5. С. 59—60.
33. См.: Социалистический труд. 1989. № 8. С. 53.
34. СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 148.
35. См, например: Байрамова Л. Высшие органы самоуправления // Социалистический труд. 1989. № 9. С. 48.
36. Куренной А. Некоторые аспекты организации и деятельности СТК // Социалистический труд. 1989. № 12. С. 93.
37. См. п. 5.1 Типового положения о производственной бригаде, совете бригады, бригадире и совете бригадиров, утв. постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 30 марта 1984 г. // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1984. № 7.
38. Ведомости Съезда народных депутатов СССР и Верховного Совета СССР. 1989. № 18. Ст. 342.

39. СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4557.
40. СЗ РФ. 1997. № 44. Ст. 5078.
41. Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 1998. № 8. С. 6.
42. См., например: Курс российского трудового права. В 3 т. Т. 1: Общая часть / Под ред. Е.Б. Хохлова. СПб.: Изд. С.-Петербургского ун-та, 1996. С. 393.
43. См., например: Марксистско-ленинская общая теория государства и права. Социалистическое право. М.: Юрид. лит., 1973. С. 516; *Мицкевич А.В.* Субъекты советского права. М.: Юрид. лит., 1962. С. 95—109; Теория государства и права / Под ред. С.С. Алексеева. М.: Юрид. лит., 1985. С. 359; Теория права и государства. М.: БЕК, 1995. С. 133.
44. *Тархов В.А.* Конституционные отношения // Правоведение. 1981. № 2. С. 27.
45. См.: *Скобелкин В.Н.* Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих (Нормы и правоотношения). М.: Юрид. лит., 1982. С. 78—79.
46. СП СССР. 1987. № 14. Ст. 55.
47. См., например: Бюллетень Госкомтруда СССР. 1987. № 1. С. 3, 4, 11; № 10. С. 24; № 11. С. 18, 31; 1989. № 5. С. 6; № 9. С. 6.
48. См., например: *Вишняков В.Г.* Государственное предприятие — трудовой коллектив — администрация // Сов. государство и право. 1987. № 6. С. 56.
49. *Александров Н.Г.* Трудовое правоотношение. М.: Юриздат, 1948. С. 210—211.
50. См., например, учебники трудового права под ред. А.С. Пашкова (с. 64), О.В. Смирнова (с. 68), А.Д. Зайкина (с. 104).
51. См., например: *Ковальчук Н.И.* Обязанности администрации в сфере общественной организации труда на предприятии (учреждении): Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. М., 1985. С. 7—8.
52. Трудовое право России. Учебник / Под ред А.С. Пашкова. Санкт-Петербург: Изд. С.-Петербургского университета, 1993. С. 70.
53. См.: Общесоюзный классификатор. Профессии рабочих, должности служащих и тарифные разряды. М., 1988. С. 128—165.
54. См. п. 2 разъяснения Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 23 июня 1971 г. // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1972. № 2.
55. См.: Сборник постановлений по заработной плате. М.: Профиздат, 1959. С. 142.
56. См.: Бюллетень Госкомтруда СССР. 1959. № 1.
57. СП СССР. 1986. № 34. Ст. 179.
58. СП СССР. 1988. № 33. Ст. 93.
59. Положение об условиях работы по совместительству, утв. Постановлением Госкомтруда СССР, Минюста СССР и Секретариата ВЦСПС от 9 марта 1989 г. // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1989. № 6.
60. См., например: *Ямпольская Ц.А.* Общественные организации в СССР. М.: Наука, 1972.

61. Ведомости Съезда народных депутатов СССР и Верховного Совета СССР. 1990. № 42. Ст. 839.
62. СЗ РФ. 1995. № 21. Ст. 1930.
63. Вопросы социального партнерства активно обсуждаются в научной литературе. См., например: *Лушникова М.В.* Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства (сравнительно-правовое исследование). Ярославль: ЯрГУ, 1997; *Чуча С.Ю.* Коллективные трудовые споры в Российской Федерации: Дис... кандидата юрид. наук. Омск, 1997.
64. См. подробнее: *Скобелкин В.Н.* Обеспечение осуществления трудовых прав рабочих и служащих — одна из основных функций советских профсоюзов // *Современные проблемы правового регулирования труда в СССР.* Вильнюс, 1972. С. 10—13. Проблемы основных функций профсоюзов рассматривались в работах Н.Г. Александрова, Н.Н. Дульской, Е.А. Иванова, Г.К. Москаленко, О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой, В.Н. Толкуновой, А.И. Цепина, В.А. Чибисова и др.
65. См., например: Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 1998—1999 годы // *Российская газета.* 1998. 26 февраля.
66. См.: *Вечерний Омск.* 1998. 7 мая, 6 июня.
67. СЗ РФ. 1996. № 26. Ст. 3033.
68. Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 1998. № 2. С. 68.
69. Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 1998. № 8. С. 3.
70. Там же.
71. См. подробнее: *Скобелкин В.Н.* Повышение роли цеховых комитетов профсоюзов в условиях хозяйственной реформы // *Хозяйственная реформа и трудовое право:* Сб. М.: Наука, 1970. С. 284—292.
72. Ведомости Верховного Совета СССР. 1958. № 15. Ст. 282.

#### К главе IV

1. Подробный анализ взглядов см.: *Шептулин А.П.* Системы категорий диалектики. М.: Наука, 1967. Гл. VIII.
2. *Тугаринов В.П.* Соотношение категорий диалектического материализма. Л.: Изд-во ЛГУ, 1956. С. 83.
3. См., например: *Основы марксистско-ленинской философии.* М.: Политиздат, 1976. С. 128.
4. См., например: *Зиннуров Ф.Т.* Содержание и форма. Волгоград, 1957. С. 3; *Капанадзе В.И.* О некоторых особенностях диалектики содержания и формы при социализме // *Диалектика развития социалистического общества:* Сб. М.: Изд-во ВПШ и АОН, 1961. С. 212.

5. См., например: *Чернов В.И.* К вопросу о категориях содержания и формы материалистической диалектики // Уч. зап. / Калининский. гос. пед. ин-т им. М.И. Калинина. Т. XVII. Вып. 1. 1954. С. 171—178.

6. *Свидерский В.И.* О диалектике элементов и структуры в объективном мире и познании. М.: Соцэкгиз, 1962. С. 44.

7. *Минасян А.М.* Категории содержания и формы. Ростов-на-Дону, 1962. С. 268.

8. *Тюхтин В.С.* Категории «форма» и «содержание» и их структурный анализ // Вопросы философии. 1971. № 10. С. 91—96.

9. См., например: *Минасян А.М.* Категории «содержание» и «форма» и их взаимный переход // Вопросы философии. 1962. № 6. С. 64, 69; *Свидерский В.И.* Указ. соч. С. 11—12; *Тугаринов В.П.* Указ. соч. С. 83; *Тюхтин В.С.* Указ. соч. С. 97—98.

10. Ср.: *Глезерман Г.Е.* Базис и надстройка в советском обществе. М.: Изд-во АН СССР, 1954. С. 77—78.

11. *Маркс К., Энгельс Ф.* Соч. Т. 3. С. 322.

12. *Маркс К., Энгельс Ф.* Соч. Т. 37. С. 418. См. также: Т. 18. С. 272—273.

13. См., например: *Алексеев С.С.* Проблемы теории права. Курс лекций в двух томах. Т. 1. Свердловск, 1972. С. 19.

14. См., например: *Марксистско-ленинская общая теория государства и права. Основные институты и понятия.* М.: Юрид. лит., 1970. С. 378.

15. Подробный анализ существующих взглядов см.: *Керимов Д.А.* Философские проблемы права. М.: Мысль, 1973; *Шебанов А.Ф.* Форма советского права. М.: Юрид. лит., 1971.

16. Анализ этих взглядов проводился в литературе неоднократно. См., например: *Иоффе О.С., Шаргородский М.Д.* Вопросы теории права. М.: Госюриздат, 1961. С. 217—228; *Толстой Ю.К.* К теории правоотношения. Л.: Изд-во ЛГУ, 1959. С. 32—48.

17. На существование таких правоотношений внимание уже обращалось. См., например: *Артемова В.Н.* Право советских граждан на профессиональную подготовку и повышение квалификации. Минск: Наука и техника, 1981. С. 130.

18. Наличие подобных связей признавалось и раньше. См., например: *Попов В.И.* Содержание субъективного права работника // Сов. государство и право. 1981. № 6.

19. См. подробно: *Скобелкин В.Н.* Проблемы правового регулирования поощрений за добросовестный труд // XXVII съезд КПСС и проблемы развития трудового права: Сб. Свердловск, 1988.

20. См.: постановление Совета Министров СССР от 31 августа 1989 г. «Об участии государственных, кооперативных и других общественных предприятий, организаций и учреждений в комплектовании высших и средних специальных учебных заведений и в подготовке специалистов» // СП СССР. 1989. № 30. Ст. 135; Постановление Правительства РФ от 19 сен-

тября 1995 г. «О целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием» // СЗ РФ. 1995. № 39. Ст. 3777.

21. СП СССР. 1988. № 33. Ст. 93.

22. О роли и значении запретов см. подробно: *Алексеев С.С.* Общие дозволения и общие запреты в советском праве. М.: Юрид. лит., 1989; *Братко А.Г.* Запреты в советском праве. Саратов, 1979; *Семенюта Н.Н.* Запреты и ограничения в системе источников трудового права. — В сб. «Российское законодательство: теория, практика, проблемы развития». Тезисы докл. научно-практич. конфер. Пермь: Изд-во Пермского ун-та, 1997.

23. См. подробно: *Скобелкин В.Н.* Нормы трудового права на службу эффективности общественного производства // Правоведение. 1985. № 5. С. 51—52.

24. Характеристику содержания процедурных правоотношений можно найти в работах В.С. Аракчеева, В.М. Горшенева, В.К. Субботенко и др.

## К главе V

1. *Исаков В.Б.* Юридические факты в советском праве. М.: Юрид. лит, 1984. С. 91.

2. Ведомости Верховного Совета СССР. 1984. № 21. Ст. 741.

3. СЗ РФ. 1998. № 22. Ст. 2331.

4. См., например: *Варенцова В.Г.* Трудовые права учащихся вузов и техникумов и молодых специалистов. М.: Госюриздат, 1961. С. 15—16.

5. См., например: *Смирнов О.В.* Природа и сущность права на труд в СССР. М.: Юрид. лит., 1964. С. 55.

6. См., например: *Андреев В.С., Орловский Ю.П.* Правовое положение лиц, совмещающих обучение с производительным трудом. М.: Изд-во АН СССР, 1961. С. 212—213.

7. См., например: *Пашков А.С.* Правовые проблемы подготовки и распределения рабочей силы: Дисс. ... д-ра юрид. наук. Л., 1965. С. 185—186.

8. См., например: *Уржинский К.П.* Трудоустройство граждан в СССР. М.: Юрид. лит., 1967. С. 119—121.

9. СЗ РФ. 1995. № 39. Ст. 3777.

10. Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств СССР. 1983. № 2.

11. Об отпусках см.: *Гинцбург Л.Я.* Отпуска рабочих и служащих. М.: Наука, 1961; *Лившиц Р.З.* Отпуска рабочих и служащих в СССР. М.: Госюриздат, 1962; *Хохрякова О.С.* Отпуска рабочих и служащих. М.: Юрид. лит., 1984; *Ярхо А.В.* Отпуска рабочих и служащих. М.: Профиздат, 1982.

12. См.: Бюллетень Госкомтруда СССР. 1986. № 1. С. 7.

13. См.: *Вольдман Ю.Я.* Преступление как юридический факт в советском трудовом праве и праве социального обеспечения. Омск, 1980.

14. В таком плане рассматривался перевод в специально посвященных этому институту работах Е.И. Астрахана, С.С. Каринского и А.И. Ставцевой, Л.Ю. Бугрова, Г.С. Гончаровой, И.Э. Мамиофы, И.Б. Морейна и др.

#### К главе VI

1. Санникова Л.В. О правовой природе контракта // Актуальные вопросы государства и права в современный период. Томск: Изд-во Томского университета, 1994. С. 141.

2. Миронов В.И. Источники трудового права Российской Федерации: теория и практика: Автореферат дисс. ... докт. юрид. наук. М., 1998. С. 53—54.

3. Бюллетень Верховного Суда СССР. 1977. № 4. С. 41.

4. Комментарий к Кодексу законов о труде Российской Федерации. М.: Вердикт, 1993. С. 12.

5. Вайпан В.А. Функции коллективного договора сквозь призму перестройки // Сов. государство и право. 1988. № 5. С. 71.

6. См.: Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. М.: Наука, 1989. С. 104.

7. СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4557.

8. Теоретические проблемы и практические вопросы локального регулирования исследовались в работах Л.И. Антоновой, Г.И. Дубских, И.Н. Каширина, Р.И. Кондратьева, В.К. Самигуллина и др.

9. Ведомости Съезда народных депутатов СССР и Верховного Совета СССР. 1991. № 5. Ст. 111.

10. Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР. 1991. № 18. Ст. 565; СЗ РФ. 1996. № 17. Ст. 1915.

**ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ  
РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ  
(НОРМЫ И ПРАВООТНОШЕНИЯ)**



## ВВЕДЕНИЕ

Конституция СССР не только закрепляет за гражданами широкий круг политических и социально-экономических прав, определяет основные обязанности, но и предусматривает средства их обеспечения. Советское законодательство включает в себя многочисленные акты, призванные регулировать такое обеспечение. Помимо правовых норм система юридических гарантий объединяет и правообеспечительную деятельность соответствующих государственных, государственно-общественных и общественных органов.

Важнейшими задачами, поставленными XXVI съездом КПСС, являются значительное улучшение трудовой дисциплины, порядка и организованности на производстве, полное и рациональное использование рабочего времени, закрепление кадров и снижение текучести рабочей силы<sup>1</sup>. В решении указанных задач большое значение имеют правовые средства, с помощью которых государство обеспечивает осуществление прав и исполнение обязанностей как самими рабочими и служащими, так и соответствующими органами и должностными лицами.

Реализация прав и исполнение обязанностей (в том числе трудовых) связаны с возникновением многочисленных правовых и неправовых отношений. С одной стороны, складывается система материальных норм и правоотношений (область закрепления трудовых прав и обязанностей), с другой — система иных норм и правоотношений (область обеспечения реализации трудовых прав и обязанностей). В настоящей работе исследуется в основном вторая система, поскольку материальные нормы и правоотношения как средства обеспечения рассмотрены в литературе достаточно подробно.

Отказавшись от широко распространенного наименования норм и правоотношений данной системы — «процессуальные», автор называет их нематериальными и включает в них организационные, процедурные и процессуальные нормы и правоотношения, применяя эти термины в их узком значении.

Дальнейшее развитие советской демократии связано, в частности, с повышением роли общественных организаций в жизни общества. В области организации труда рабочих и служащих, защиты интересов трудящихся особое значение имеет деятельность профсоюзов. В значительной мере такая деятельность выходит за рамки внутрисоюзных отношений и регулируется правом. Учитывая, что многие правовые нормы, касающиеся названной деятельности, и возникающие при этом правоотношения входят в систему нематериальных, они также являются объектом данного исследования.

# ГЛАВА I. ПОНЯТИЕ И ВИДЫ НЕМАТЕРИАЛЬНЫХ НОРМ СОВЕТСКОГО ТРУДОВОГО ПРАВА

## § 1. Понятие и особенности нематериальных норм трудового права

Юридическое обеспечение реализации трудовых прав и обязанностей советских граждан — область взаимодействия всех составных частей юридической надстройки. К их числу относятся:

1) *правовые взгляды, идеи* как выраженные в юридических нормах (система права), так и не нашедшие отражения в них (правосознание, правовая идеология)\*, *правоположения*, т.е. имеющие правовой характер правила, которые закреплены в ненормативных актах и не обладают всеми признаками нормы права<sup>1</sup>;

2) *идеологические отношения* правового характера. Сюда входят не только *обычные* (конкретные) правоотношения\*\*, но и *правовые связи*, значительно от них отличающиеся (например, не требующие для своего возникновения наличия юридического факта)\*\*\*;

3) *правовые учреждения* (суд, прокуратура, арбитраж и др.)\*\*\*\*.

Учреждения, занимающиеся правотворческой и правоприменительной деятельностью, как правило, входят в политическую и юридическую надстройки. Это относится и к государственным, и к общественным органам, и к органам смешанного характера (государственно-общественным). В данном случае речь идет об учреждениях не как таковых (находящихся в ста-

---

\* Термин «идеология» берется в узком его значении.

\*\* Против термина «конкретное правоотношение» высказываются А.С. Пиголкин и В.А. Кучинский, не признающие общих правоотношений (*Пиголкин А.С., Кучинский В.А. Правоотношение — индивидуализированная связь // Проблемы совершенствования советского законодательства. Труды ВНИИСЗ. Вып. 7. М., 1976. С. 17*).

\*\*\* Существование такого рода правовых связей отмечается многими учеными. Перечень работ ряда авторов дан, например, в книге П.Е. Недбайло «Введение в общую теорию государства и права» (Киев, 1971. С. 19) и в статье Н.И. Матузова «Общие правоотношения как разновидность социалистических правовых отношений» (Вопросы теории государства и права. Межвузовский научный сборник. Вып. 4. Изд-во Саратовского университета, 1976. С. 72—73).

О подробном анализе указанных взглядов см.: *Назаров Б.Л. Социалистическое право в системе социальных связей. М.: Юрид. лит., 1976. Гл. III.*

\*\*\*\* В литературе есть и иное истолкование понятия «учреждения» в системе надстройки. Так, по мнению Б.В. Шейндлина, правовые учреждения — это нормы и институты права, правоотношения, правопорядок в целом (*Шейндлин Б.В. Сущность советского права. Л.: Изд-во ЛГУ, 1959. С. 49*).

тическом состоянии), а со всей их многогранной правовой деятельностью. Поэтому включение в состав юридической надстройки в качестве самостоятельного элемента наряду с учреждениями и актов применения норм права<sup>2</sup> излишне.

Вызывает сомнение правомерность включения в юридическую надстройку на одном уровне с указанными частями правопорядка<sup>3</sup> и законности. *Правопорядок* представляет собой определенную упорядоченность правовых отношений, складывающихся в результате сложного взаимодействия правосознания, правовых норм и деятельности правовых учреждений. Но такая упорядоченность сама есть система отношений, которые хотя и отличаются от упорядоченных, но все же имеют правовой характер.

*Законность* означает соблюдение законов. В теории права ее определяют как метод государственного руководства обществом; общественный режим, общественно-политический порядок; принцип деятельности государства и его органов; соблюдение и исполнение законов; обеспечение соблюдения законов. Каждое из названных определений имеет плюсы и минусы<sup>4</sup> и, по нашему мнению, не совсем точно отражает существо рассматриваемого явления.

Слово «законность» обычно употребляется в двух смыслах. Для характеристики: а) тех или иных действий, актов с точки зрения соответствия действующему законодательству; б) обстановки в области правового регулирования общественных отношений, которая складывается в процессе применения, соблюдения и исполнения законов. В последнем, основном значении и даются определения законности. С нашей точки зрения, здесь вполне допустимо в качестве определяющего понятия взять состояние дел с соблюдением законов\*.

Если рассматривать законность как такое положение дел в области правового регулирования, при котором соблюдаются (и исполняются) законы, то можно расширять и сужать рамки данного понятия в пространстве и во времени, т.е. можно говорить о законности в государстве, в его части, на конкретном предприятии, в той или иной области общественных отношений, применительно к какому-то определенному моменту или периоду исторического развития и т.д. При таком понимании законность имеет ка-

---

\* «В буквальном смысле, — писал И. Сабо, — слово “законность” должно означать определенное положение, т.е. выражать тот факт, что при данном строе действительно соблюдаются законы». Однако И. Сабо дает понятие законности через ее соблюдение и принцип (Сабо И. Социалистическое право. М.: Прогресс, 1964. С. 94, 114). О законности как состоянии в свое время писали П.Е. Недбайло и С.Ю. Шемшученко (Недбайло П.Е. Советские социалистические правовые нормы. Львов, 1959. С. 106, 109; Шемшученко С.Ю. Об определении понятия социалистической законности // Проблемы социалистической законности на современном этапе развития социалистического государства. Межвузовская научная конференция. Тезисы докладов. Харьков, 1968. С. 24). Однако первый характеризовал законность как метод, второй — как режим. См. также: Колош Е.М. Процессуальные гарантии социалистической законности в первые годы Советской власти по законодательству РСФСР и УССР: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. Киев, 1969. С. 3.

чественную характеристику (хорошо или плохо обстоят дела с соблюдением законов), есть возможность оценить процесс ее развития (улучшение или ухудшение дел с соблюдением законов) и т.п. Данное определение, с одной стороны, выражает результат, достигнутый в области соблюдения и истолкования законов, а с другой — процесс его достижения.

На первый взгляд может показаться, что «положение (состояние) дел» равнозначно правопорядку, режиму. Между тем здесь речь идет о положении в области соблюдения законов (о «соблюдаемости»), а не о состоянии правового регулирования вообще.

Если правопорядок — система регулируемых правом общественных отношений, в которой соблюдаются субъективные права и исполняются обязанности, то положение (состояние) дел с соблюдением законов — одно из наиболее важных качеств, характеризующих эту систему. Однако качество предмета не есть сам предмет.

Итак, социалистическая законность представляет собой положение (состояние) дел с соблюдением законов, складывающееся в процессе правового регулирования общественных отношений, при котором неуклонно соблюдаются и исполняются законы, подзаконные правовые акты всеми государственными, общественными органами, должностными лицами, представителями общественности и гражданами, подпадающими под действие этих актов, гарантируется беспрепятственная реализация прав граждан и иных субъектов социалистического права.

Следует отметить, что состояние соблюдения законов — это результат взаимодействия всех составных частей надстройки. Поскольку они берутся в динамике и представляют собой систему процессов, то и эти процессы, и их результаты оказываются включенными в систему юридической надстройки. Значит, не следует рассматривать законность как самостоятельную составную часть надстройки на одном уровне с другими.

Л.С. Явич относит к надстройке наряду с нормами и правоотношениями субъективные права и обязанности. Как известно, последние устанавливаются нормами права, поэтому по указанным выше соображениям они не нуждаются в особом упоминании в числе частей юридической надстройки.

Более или менее сложные группы элементов, входящих в части надстройки, а также отдельные элементы испытывают разное влияние со стороны базиса и сами оказывают на него неодинаковое воздействие. Такими группами являются, например, отрасли права и отдельные правовые институты. Так, нормы трудового права интенсивно взаимодействуют с отношениями непосредственного производства, а нормы уголовно-процессуального права почти не связаны с ними. Нормы, регулирующие продолжительность рабочего времени, размер вознаграждения за труд, способны значительно влиять на отношения непосредственного производства, а, скажем, нормы, касающиеся порядка выплаты пособий по беременности и родам, — нет.

При обратном воздействии юридической надстройки на материальные отношения вообще и на базис в частности особая роль принадлежит системе правовых норм.

В теории общепризнано, что право является регулятором общественных отношений. Разногласия существуют лишь по вопросу о том, какие отношения оно регулирует (любые или только идеологические), каким образом (непосредственно или через явления-посредники), в каких пределах возможно регулирование (только ли уже существующих отношений или право способно порождать и новые). В частности, отмечалось, что сами нормы права не могут регулировать общественных отношений; право регулирует только конкретные экономические отношения; правовые нормы приводят к созданию новых производственных отношений; право влияет на производственные отношения лишь путем воздействия на волю людей и на их поведение; оно воздействует на производственные отношения через конкретные отношения; определенные отношения могут существовать только как правовые.

Совершенно очевидно, что при решении этого вопроса необходимо учитывать сложность и многообразие как регулируемых отношений, так и элементов права, представляющего собой один из компонентов юридической надстройки. Право способно вызывать к жизни новые общественные отношения (идеологические и материальные), а также приводить к ликвидации тех или иных отношений. Например, на основании правовых актов в свое время были созданы совнархозы и появились новые производственные отношения. Затем совнархозы были ликвидированы, а это повлекло исчезновение ряда возникших ранее отношений. Аналогичные последствия имеет законодательное разрешение и запрещение некоторых видов кустарных промыслов, введение и ликвидация надбавок за выслугу лет и т.д.\*

Нормы права воздействуют на одни отношения только через волю и поведение людей, на другие — без участия этой воли. В таком случае отношения возникают на основании самой правовой нормы.

Как отмечалось выше, право, будучи одной из составляющих юридическую надстройку систем, имеет свои *содержание и форму*.

Некоторые авторы признают в праве наличие нескольких содержаний, например материального, классово-волевого и юридического; материальных и идеологических элементов; классово-волевой, фактической, интеллектуальной, специально-юридической сторон содержания. Признание материального (или экономического) содержания права справедливо лишь в том случае, если право рассматривается в сопоставлении с базисом, с системой материальных отношений. Здесь, на наш взгляд, правильнее было бы говорить о том, что взаимодействие материальных отношений и права есть взаимодействие содержания и формы. Во всяком случае это следует

---

\* Наглядным примером служат кредитные правоотношения. См.: Кузьмин В.Ф. Кредитные и расчетные правоотношения в промышленности. М.: Юрид. лит., 1975. С. 5—7.

иметь в виду, когда употребляется выражение «материальное (или экономическое) содержание права».

Авторы, пишущие о классово-волевом содержании права (в отличие от юридического), обычно исходят из известной формулировки «Манифеста Коммунистической партии», что право есть возведенная в закон воля господствующего класса<sup>5</sup>. Но ведь К. Маркс и Ф. Энгельс писали о том, что право есть воля, а не воля — содержание права. Смысл этих формулировок не тождествен. Здесь лучше было бы говорить о классово-волевом характере содержания права. Само же содержание, как нам представляется, составляет система правовых норм, в которых выражена государственная воля\*. Помимо норм сюда следует, очевидно, отнести и определенные правила поведения, закрепленные в актах правового характера, т.е. правоположения.

Вряд ли можно признать обоснованным включение в содержание права поведения людей, предусмотренного нормами<sup>6</sup>. Поведение — предмет регулирования, а право — его средство. Но регулируемый предмет не может быть содержанием регулирующего средства. Содержанием права являются правила поведения, выраженные в правовых нормах.

В качестве содержания отдельной правовой нормы следует брать составляющие ее элементы: диспозицию, гипотезу и санкцию\*\*.

В литературе до сих пор дискуссионным является вопрос о форме права. Если исходить из того, что форма есть организация содержания, способ связи элементов содержания, с одной стороны, и выражение содержания вовне — с другой, то в качестве внутренней формы права нужно брать структуру правовой системы (отрасли, институты, нормы, правоположения), а внешней — структуру связей между правовыми актами, излагающими нормы права и правоположения. При этом внутренней формой отдельного элемента будет структура нормы и правоположения (связь между составляющими их элементами), а внешней — акт (с присущей ему структурой), в котором выражена норма или правоположение\*\*\*.

\* Некоторые авторы, считающие содержанием права государственную волю, все же говорят о содержании как о правовых нормах, в которых эта воля выражена (см., например: Керимов Д.А. Философские проблемы права. М.: Мысль, 1972. С. 215; Шебанов А.Ф. Форма советского права. М.: Юрид. лит., 1968. С. 17).

\*\* По мнению С.Н. Братуся, содержание нормы — обязательный масштаб поведения (Братусь С.Н. Содержание и форма права // Ученые записки ВНИИСЗ. Вып. 14. М., 1968. С. 38).

\*\*\* Л.С. Явич отметил уязвимое, по его мнению, положение в позиции А.Ф. Шебанова, признающего внешней формой права систему нормативно-правовых актов. Он пишет: «Автор считает, что правовые нормы составляют содержание права... Если это так, то могут ли те же самые правовые нормы являться содержанием правовых актов, образующих в своей системе форму права? Очевидно, что нет. Тогда остается невыясненным, что же следует считать непосредственным содержанием, например, закона» (Явич Л.С. Общая теория права. Л., 1976. С. 84).

Как нам кажется, сомнения Л.С. Явича являлись бы оправданными, если бы само право было формой правовых норм. Но право есть единство формы и содержания. Поэтому вывод о том, что правовые нормы, будучи содержанием права, не могут быть содержанием его формы (системы актов), неверен. Нормы — содержание права, акты — форма права, следовательно, нормы есть содержание актов, поскольку форма и содержание едины.

В теории советского права юридические нормы принято делить на материальные и процессуальные, отличающиеся по характеру и назначению. Эта терминология, по нашему мнению, не совсем точна. Если исходить из философского понимания материи как объективной реальности, существующей вне и независимо от человеческого сознания, то правовые нормы, представляющие собой плод сознательной деятельности людей, вряд ли можно считать материальными. В таком случае придется называть материальными и те юридические нормы, которые сейчас именуются процессуальными, поскольку, будучи созданными, они продолжают существовать в материализованном виде независимо от сознания людей.

В философской литературе понятие «материальное» применяется к видам материи, свойствам вещей и явлений. Как отмечает А.П. Шептулин, материально все, что относится к области материи и характеризует ее, в отличие от сознания<sup>7</sup>.

Таким образом, исходя из философских категорий, термин «материальное» неприменим к правовым нормам. Однако, учитывая тот факт, что он прочно вошел в теорию права, а также условность последнего, заменять его другим нет надобности.

В понятие «процессуальные нормы» вкладывается разный смысл, от узкого до широкого\*. Не случайно, очевидно, эти нормы называются процессуальными, процедурными, процедурно-процессуальными, организационно-процессуальными и т.д. Поскольку речь идет об обобщающем понятии, то следует прежде всего установить, какой термин является более широким: «процесс» или «процедура». Одни авторы считают более широким процесс<sup>8</sup>, другие — процедуру<sup>9</sup>, третьи рассматривают их как равнозначные<sup>10</sup>. Если брать эти термины в их общем значении, то понятие «процесс» следует признать более широким, чем «процедура». Всякая процедура есть процесс, но не всякий процесс может считаться процедурой. Что же касается правовой деятельности государственных и общественных органов, то здесь оба термина могут применяться как равнозначные.

Однако, как справедливо заметил С.С. Алексеев, при использовании тех или иных понятий нужно считаться со сложившимися традициями в науке и практике, издавна рассматривавшими юридический процесс применительно к определенным видам деятельности определенных органов<sup>11</sup>. Не случайно многие авторы, говоря о регламентации деятельности различных государственных органов, употребляют термин «процедура», а не «процесс»<sup>12</sup>. Нередко в заголовке работы или в ее части стоит слово «процессуальный», а в тексте употребляются термины «процедура» и «процедурный»<sup>13</sup>.

---

\* Например, В.И. Каминская нормы организационного и процедурного характера считала процессуальными в широком смысле слова (см.: Демократические основы советского социалистического правосудия. М.: Наука, 1965. С. 87). Такой подход вызвал возражения ряда ученых (см., например: Васильев А.М. Правовые категории. Методологические аспекты разработки системы категорий теории права. М.: Юрид. лит., 1976. С. 260—262; Юридическая процессуальная форма. Теория и практика. М.: Юрид. лит., 1976. С. 174 (авторы главы — Н.А. Чечина, Д.М. Чечот).

Не удастся избежать этого даже наиболее последовательным сторонникам широкого понимания юридического процесса. Так, В.М. Горшенев в своих работах, посвященных проблемам юридического процесса, неоднократно пользуется этими терминами<sup>14</sup>. Для более точного отражения существа дела он связывает два понятия и пишет о процедурно-процессуальных актах, процедурно-процессуальной регламентации и деятельности<sup>15</sup>. Совершенно очевидно, что если бы речь шла, например, о деятельности суда по рассмотрению гражданских или уголовных дел, то такое соединение терминов было бы излишним, достаточно было одного — «процессуальный». А вот по отношению к деятельности других государственных органов избежать термина «процедура» не удастся. Поэтому лучше пользоваться указанными понятиями в более узком их значении.

В общем виде можно признать, что нормы, регламентирующие юрисдикционную деятельность, относятся к процессуальным, а неюрисдикционную — к процедурным<sup>16</sup>. Однако и такое деление нуждается в уточнении как в общетеоретическом плане, так и с позиций отдельных отраслей права. Дело здесь прежде всего в том, что понятие «процедурные нормы» является слишком широким, охватывающим неоднородные по характеру и назначению юридические правила и регулируемую ими деятельность неюрисдикционных органов, а понятие «процессуальные нормы» не включает в себя некоторые стороны регулирования деятельности юрисдикционных органов. Речь, в частности, идет о правовых нормах, регулирующих создание, структуру, развитие и ликвидацию государственных и иных органов, занимающихся правовой деятельностью. Такие нормы можно именовать организационными в узком значении данного слова.

Нельзя не отметить, что понятие «юрисдикционный орган» страдает неопределенностью, поскольку сама юрисдикция трактуется по-разному<sup>17</sup>.

Приходится учитывать и особенности правового регулирования тех или иных отношений в различных отраслях советского права, благодаря которым общее деление юридических норм на материальные и процессуальные не может быть использовано. Например, порядок удовлетворения директором предприятия требования работника о возврате ему незаконно удержанной суммы из заработной платы является процедурой, а судом — процессом.

По нашему мнению, при таком делении более оправданным было бы говорить о материальных и нематериальных правовых нормах, поскольку термин «процессуальные» не совсем точно отражает их содержание. Эти правовые нормы находятся в определенном соотношении друг с другом. Нематериальные нормы призваны обеспечивать реализацию материальных, т.е. выполняют служебную роль<sup>18</sup>. В литературе различие между ними проводится, как правило, следующим образом: материальные нормы устанавливают права и обязанности субъектов, подлежащие реализации, а процессуальные — порядок реализации таких прав и обязанностей. Первые предоставляют права и обязанности в интересах самих субъектов право-

отношения, а вторые — в интересах других лиц (это касается, в основном, правоприменяющих органов).

При более тщательном анализе названных правовых норм возникает потребность в ряде уточнений. Прежде всего следует выяснить место норм, устанавливающих компетенцию тех или иных органов. В литературе их относят и к материальным<sup>19</sup>, и к процессуальным<sup>20</sup>. По нашему мнению, первая точка зрения более предпочтительна, поскольку эти нормы наделяют субъектов правами и обязанностями, требующими для своей реализации установления определенного порядка использования правовых средств. Сказанное относится не только к органам неюрисдикционным, но и к тем, которые являются, если можно так выразиться, чисто юрисдикционными (например, суды).

Нормы-дефиниции следует включать либо в нормы материальные, либо в нематериальные в зависимости от их содержания.

Существуют нормы, содержащие права и обязанности как материального, так и нематериального характера. Например, ст. 43 Конституции СССР предусматривает право граждан на материальное обеспечение в старости, которое включает в себя право на пенсию соответствующего размера (материальное право) и право на обращение за ней в комиссию по назначению пенсий (нематериальное право). Наличие в законодательстве таких норм — показатель относительности рассматриваемого деления норм на две группы.

Несколько слов о «чужом» интересе. Процессуальные и процедурные нормы устанавливают права и обязанности любых субъектов права: правоприменяющих органов и тех органов и лиц, материальные права которых затрагиваются правоприменительными актами. «Чужим» как раз и является интерес органов и лиц, не состоящих в материально-правовых отношениях с правоприменителем. Но в отдельных отраслях права нередко между правоприменителем и тем, чьи права затрагиваются, существуют материальные правоотношения (например, между работником и предприятием, органом которого выступает администрация в лице директора, издающего приказ). При таком положении во многих случаях не применим признак «чужой интерес».

Подчиненный характер и служебная роль процессуальных норм по отношению к материальным дали основание рассматривать связь между ними как соотношение формы (процессуальные) и содержания (материальные)<sup>21</sup>. Думается, что это не соответствует характеру взаимодействия названных норм. Данный вопрос следует рассматривать в двух аспектах: применительно к единому и к разным явлениям.

Нормы материального и процессуального права не могут выступать в качестве единого явления, поскольку они издаются и прекращают действие в разное время и существуют нередко порознь (например, соблюдение норм материального права возможно без участия процессуальных).

Но и во втором случае материальные нормы не являются содержанием процессуальных. Форма, как известно, не может существовать без содержания. Однако в нормотворческой практике имеет место издание материальных норм без разработки необходимых для их эффективной реализации норм процессуальных. При таком положении содержание существует без формы.

Изменение формы должно быть связано с изменением содержания. Однако, с одной стороны, изменение материальных норм не всегда приводит к изменению нематериальных (например, с 1955 года материальные нормы в области пособий по временной нетрудоспособности претерпели множество изменений, а порядок назначения и выплаты пособий остался прежним). С другой стороны, иногда происходит значительное изменение процессуальных или процедурных норм, а нормы материальные не затрагиваются либо их совершенствование никак не связано с переменами в нематериальных нормах. В качестве примера сошлемся на изменение порядка возмещения ущерба, причиненного здоровью рабочего или служащего по вине предприятия, на котором он работает.

Основу советского трудового права составляют *материальные нормы*: а) предусматривающие права и обязанности субъектов трудового права, связанные с различного рода материальными и нематериальными благами (например, с продолжительностью рабочего времени и времени отдыха, оплатой труда, размерами удержаний из заработной платы); б) закрепляющие юридические факты, с которыми связано возникновение, изменение и прекращение трудовых правоотношений (основного, дополняющих и сопутствующих); в) устанавливающие соответствующие права и обязанности субъектов этих правоотношений (например, право работника расторгнуть трудовой договор); г) дефинитивные, относящиеся к указанным правам и обязанностям (например, определение трудового договора, перевода на другую работу, сверхурочных работ, совместительства); д) определяющие компетенцию различных органов в области применения трудового законодательства и локального нормотворчества. Компетенция нормотворческих органов более высокого уровня может быть включена сюда, когда она относится к сфере трудового права.

Так называемые информационные нормы, т.е. нормы, устанавливающие обязанность одних субъектов информировать других о своих действиях, результатах последних или иных фактах, предусмотренных законодательством, следует относить либо к материальным, либо к нематериальным в зависимости от назначения. Если речь идет об информации, касающейся материальных прав и обязанностей субъектов трудового права, то нормы являются материальными (например, ст. 85 КЗоТ РСФСР, обязывающая администрацию предприятия извещать рабочих и служащих о введении новых или изменении действующих условий оплаты труда), в остальных случаях — нематериальными (например, п. 15 Положения о расследовании

и учете несчастных случаев на производстве, устанавливающий обязанность администрации цеха сообщать об окончании временной нетрудоспособности пострадавшего профсоюзному комитету, отделу (бюро, старшему инженеру, инженеру по технике безопасности и техническому инспектору труда).

Таким же образом решается вопрос о характере норм права, устанавливающих те или иные сроки. Если в норме зафиксированы сроки, относящиеся к регулированию материальных прав и обязанностей, то эта норма материальная (например, п. 2 ст. 17 КЗоТ РСФСР о сроке трудового договора, ч. 1 ст. 22 о сроках испытания при приеме на работу), в остальных случаях — процедурная (например, п. 26 Положения о расследовании и учете несчастных случаев на производстве, предусматривающий семидневный срок для составления техническим инспектором акта о групповых, смертельных и тяжелых несчастных случаях) или процессуальная (например, ч. 2 ст. 205 КЗоТ РСФСР о сроке рассмотрения трудового спора в КТС).

Материальными являются и нормы о мерах принудительного воздействия на субъектов трудового права, в частности: ст. 56 Основ законодательства о труде, предусматривающая виды дисциплинарных взысканий; ст. 20 Основ о праве профсоюзных органов (не ниже районного) требовать расторжения трудового договора с руководящим работником или смещения его с занимаемой должности; ст. 2 Указа Президиума Верховного Совета СССР от 13 октября 1976 г., касающаяся размеров штрафов, налагаемых правовыми и техническими инспекторами труда<sup>22</sup>.

В трудовом праве *нематериальные нормы* занимают значительное место (например, из 107 статей Основ законодательства о труде 35 содержат нормы полностью или частично нематериального характера). Объясняется это прежде всего широким развитием демократических начал данной отрасли права. Закон обязывает хозяйственные органы, администрацию предприятий и объединений согласовывать многие действия по установлению и изменению условий труда и заработной платы, а также по применению законодательства с профсоюзными органами, а в ряде случаев — с самими работниками. Этим трудовое право в значительной степени отличается от других отраслей\*.

Но дело не только в количественном соотношении материальных и нематериальных норм. Участие профсоюзов в правотворчестве и правоприменении сказывается на качественной характеристике нематериальных норм и на их реализации. Многие нормы содержат в себе элементы материального и нематериального порядка, что дает основание рассматривать их как материально-процедурные или материально-процессуальные<sup>23</sup>. Происходит соединение государственных и общественных форм и методов воздействия на поведение людей, создаются органы смешанного типа (государственно-общественные).

\* Особенности процессуальных норм других отраслей права подробно исследованы в юридической литературе (см., например: Юридическая процессуальная форма. Теория и практика).

Правовой характер определенных видов деятельности профсоюзов связан с передачей им некоторых функций (полномочий, компетенции) государственных органов.

Деятельность профсоюзов по реализации функций государственных органов в значительной степени отличается от деятельности последних. Для государственных органов более специфична деятельность, имеющая правовой характер\*, для общественных — неправовой. Однако в целом государственные и профсоюзные органы осуществляют оба указанных вида деятельности, но в разном соотношении.

Правовой характер имеют нормотворческая деятельность профсоюзов и многие разновидности правоприменительной (например, разрешение трудовых споров, назначение пособий по государственному социальному страхованию).

Организационно-распорядительная деятельность с явно выраженным распорядительным элементом чаще используется государственными органами. Общественные же органы (особенно низовые) занимаются больше организационной работой, распорядительная сторона не имеет здесь решающего значения. При выполнении государственных функций профсоюзы используют формы и методы распорядительной деятельности, которые в этом случае обычно претерпевают определенные изменения, приобретают отдельные черты, свойственные общественным видам деятельности.

Формы деятельности общественных организаций, осуществляющих функции государственных органов, имеют не только сходство с формами деятельности последних, но и существенные отличия, определяемые прежде всего теми основными чертами, которые характеризуют общественную организацию в сравнении с государственной.

Деятельность общественных организаций по выполнению государственных функций касается не только членов этой организации, но и субъектов, в нее не входящих. Так, постановления профсоюзных органов по ряду вопросов относятся к администрации предприятий, учитываются государственными органами (например, народными судами, комиссиями по назначению государственных пенсий).

Если учесть, что выполнение государственных функций общественностью имеет «внешний» характер, приобретает в ряде случаев правовое значение, связано с использованием форм и методов, применяемых государственными органами, то становится очевидной необходимость правовой регламентации (в той или иной степени) этого вида деятельности общественных организаций\*\*. Как известно, такая регламентация характерна

\* То есть деятельность, регламентированная нормами права, которая вызывает или может вызвать правовые последствия.

\*\* Г.И. Петров указывал, что правовое регулирование деятельности общественных организаций, которым переданы функции государственных органов, необходимо для: 1) установления определенного единства во взаимоотношениях общественных организаций с другими субъектами права; 2) подчинения общественных организаций всеобщему принципу социалистической законности; 3) государственной защиты деятельности общественных организа-

для государственных органов. Правовое регулирование данной деятельности общественных организаций незначительно по объему, не предусматривает, как правило, юридической ответственности за невыполнение возложенных обязанностей по осуществлению тех или иных функций и т.д. Таким образом, при осуществлении общественными организациями функций государственных органов тесно переплетаются два вида деятельности (с точки зрения ее характера и форм).

Множественность и продолжительность существования трудовых правоотношений требует широкого регулирования действий их субъектов. Оно должно, в частности, отражать своеобразие положения администрации (как органа предприятия\*), являющейся правоприменителем по отношению к работнику, состоящему в трудовом отношении с предприятием. В данном случае фактически один субъект правоотношения применяет правовые нормы к другому субъекту того же отношения. Для обеспечения охраны прав работника в законодательстве предусмотрены определенные процедурные правила о порядке осуществления действий администрацией (например, при наложении дисциплинарных взысканий).

Иногда в качестве правоприменителя выступает общественный орган (например, ФЗМК профсоюза). Его деятельность в этом направлении регулируется как юридическими, так и неюридическими нормами. Учитывая наличие последних, законодатель не стремится к детальной регламентации правоприменительной процедуры в названных органах. В отношении профсоюзных органов такая детальная регламентация невозможна в силу самого положения профессиональных союзов в политической системе советского общества.

В связи с тем, что общественный орган выступает в роли правоприменителя, часть неюридических (корпоративных) правил при определенных условиях приобретает правовое значение и вызывает юридические последствия. В качестве примера сошлемся на правило о необходимости наличия 2/3 членом ФЗМК для принятия того или иного постановления комитетом профсоюза. Согласие фабзавместкома на увольнение работника, данное меньшим числом членом комитета, не принимается во внимание судебными органами, признающими такое увольнение незаконным.

---

ций (Петров Г.И. Некоторые теоретические вопросы участия общественности в управлении государством // Правоведение. 1962. № 3. С. 106).

\* Мы применяем это наименование условно, учитывая сложившуюся терминологию, хотя, с нашей точки зрения, администрация не выступает в качестве органа предприятия. Она представляет собой совокупность различных по своему служебному положению работников. Действия и распорядительные акты каждого из них как лица, входящего в состав администрации, не выражают волю остальных (хотя могут и не противоречить ей), поскольку такая воля обычно не выявляется. Нередко распоряжения нижестоящего руководителя отменяются вышестоящим, интересы одного (по тому или иному вопросу) противоречат интересам другого. Анализ законодательства и литературных источников показывает, что во многих случаях под термином «администрация» подразумевается конкретное должностное лицо (директор, начальник цеха и др.), которые вправе совершать соответствующие действия.

В трудовом праве структура нематериальных норм также имеет особенности<sup>24</sup>. Здесь прежде всего следует указать на отсутствие у многих из них *санкции*. Это относится как к организационным и процедурным нормам, так и к процессуальным.

Примером *организационной нормы* является ч. 1 ст. 203 КЗоТ РСФСР, которая устанавливает, что комиссия по трудовым спорам (КТС) образуется из равного числа представителей ФЗМК профсоюза и администрации предприятия. При невыполнении данного требования закона никаких отрицательных последствий нематериального характера для обязанных органов не наступает, поскольку таковые законом не предусмотрены.

К *процедурным нормам*, например, относится ч. 2 ст. 18 КЗоТ РСФСР, согласно которой прием на работу оформляется приказом (распоряжением) администрации предприятия. Если прием на работу был оформлен приемной запиской, то это не влечет каких-либо отрицательных последствий процедурного характера.

Из числа *процессуальных* норм можно указать на п. 12 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров, утвержденного Указом Президиума Верховного Совета СССР от 20 мая 1974 г.<sup>25</sup> В нем записано, что спор рассматривается в КТС, если работник не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с администрацией. Допустим, КТС рассмотрела спор без попытки такого урегулирования со стороны работника. При любом результате разбирательства никаких отрицательных последствий не наступает. В случае недостижения соглашения в КТС или отказа в удовлетворении требования работника фабзавместком обязан рассмотреть заявление или жалобу заинтересованного лица. При обоснованном удовлетворении просьбы работника фабзавместком по собственной инициативе не может отменить решение из-за отсутствия предварительных переговоров с администрацией, так как, согласно ч. 3 п. 25 Положения, он отменяет только решения, противоречащие законодательству. Если администрация не исполняет решение КТС, то фабзавместком обязан выдать удостоверение на принудительное его исполнение (п. 33 Положения).

Во многих случаях отсутствие санкций у нематериальных норм объясняется тем, что они регулируют те или иные действия профсоюзных органов и применение к ним юридических санкций за неисполнение требований правовой нормы недопустимо в силу положения профсоюзов в нашем обществе.

Отсутствие у многих нематериальных норм собственных санкций не означает полной невозможности правового воздействия на обязанных лиц. При неисполнении ряда нематериальных норм могут использоваться санкции, предусмотренные нормами материального права\*. Это объясняется

---

\* Против этого категорически возражают, например, В.М. Горшенев (см.: Способы и организационные формы правового регулирования в социалистическом обществе. М., 1972. С. 228) и Ю.И. Мельников (см.: Природа и содержание норм процессуального права в социалистическом обществе. Ярославль, 1976. С. 98—108).

прежде всего тем, что зачастую неисполнение предписаний организационных, процедурных или процессуальных норм является неисполнением служебных обязанностей, влекущим применение мер воздействия, установленных нормами материального права, например, дисциплинарных взысканий.

Определенные особенности имеют *диспозиции* отдельных нематериальных норм трудового права. Поскольку многие действия администрации предприятия подлежат согласованию с теми или иными органами либо с самими рабочими и служащими, то диспозиции материальной и процедурной норм сливаются, становясь единой диспозицией материально-процедурного характера. Такова, например, диспозиция ст. 13 Основ законодательства о труде, устанавливающая допустимость перевода работника на другую работу только с его согласия.

Итак, в *трудовом праве нематериальные нормы являются частью системы правовых норм Советского государства и обладают наряду с присущими им особенностями всеми признаками этих норм. Они представляют собой установленные в соответствующем порядке правила, регулирующие деятельность субъектов трудового права по созданию, преобразованию и ликвидации правоприменительных органов, правотворческую и правореализующую деятельность данных субъектов, а также порядок рассмотрения трудовых споров.*

## § 2. Виды нематериальных норм

В теории права юридические нормы классифицируются по отраслям права, юридической силе, срокам и сфере действия, кругу лиц, поведение которых регулируется, и т.д. Многие из перечисленных оснований применимы и при классификации нематериальных норм трудового права.

Нематериальные нормы неоднородны, поэтому их можно разделить на три вида: организационные, процедурные и процессуальные. Такие наименования употребляются нами в узком их значении и только с позиций трудового права. Критерием для разграничения норм служит предмет правового регулирования, определяющий назначение каждого вида норм и влияющий на их характер. Предметом регулирования организационных норм служит деятельность по созданию, реорганизации и ликвидации (в необходимых случаях) правореализующих органов; процедурных — деятельность по обеспечению реализации и созданию (главным образом локальное нормотворчество) материальных норм трудового права; процессуальных — деятельность по рассмотрению трудовых споров<sup>26</sup>.

*Организационные нормы* включают в себя сравнительно небольшое число правовых норм, поскольку создание правореализующих органов в основном предусматривается нормами других отраслей права либо неюридическими нормами общественных организаций. Небольшую группу составляют и *процессуальные нормы*, ибо трудовое право регулирует главным

образом деятельность КТС, меньше — ФЗМК и цеховых комитетов профсоюзов (поскольку это общественные органы), еще меньше — вышестоящих хозяйственных органов (рассмотрение ими трудовых споров пока детально не регламентируется). Эти нормы почти не касаются деятельности судов, относящейся к области гражданского процессуального права.

По количественному составу *процедурные нормы* значительно превосходят два других вида, но по степени регламентации соответствующих форм деятельности уступают процессуальным.

Разумеется, указанное выше деление нематериальных норм относительно. Существуют правовые нормы *смешанного характера*, регулирующие две разновидности деятельности. Это могут быть нормы *организационно-процедурные* (например, ч. 2 ст. 203 КЗоТ РСФСР, определяющая, что число представителей в КТС от каждой стороны устанавливается по соглашению между комитетом профсоюза и администрацией предприятия) и *процедурно-процессуальные* (например, ч. 2 п. 18 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров, согласно которой вопрос об удовлетворении заявленного работником отвода члену КТС решается в отношении представителя администрации руководителем предприятия, а в отношении представителя профсоюза — фабзавместкомом или цеховым комитетом).

К смешанным следует относить и *нормы, соединяющие в себе права и обязанности материального и нематериального характера*. В таком единстве с материальными нормами могут находиться и организационные (например, п. 9 Инструкции о порядке выдачи, хранения и пользования спецодеждой, спецобувью и предохранительными приспособлениями, утвержденной Госкомтрудом и Президиумом ВЦСПС 11 июня 1960 г., в котором сказано: «Приемка каждой партии поступившей на склад спецодежды, спецобуви и предохранительных приспособлений должна производиться комиссией из представителей администрации и профсоюзной организации...»), и процедурные (например, ч. 2 ст. 59 Основ законодательства о труде, предусматривающая: «Ввод в эксплуатацию новых и реконструированных объектов производственного назначения не допускается без разрешения органов, осуществляющих государственный санитарный и технический надзор, технической инспекции профсоюзов (статья 104) и фабричного заводского, местного комитета профессионального союза предприятия, учреждения, организации, вводящих объект в эксплуатацию»), и процессуальные (например, п. 49 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров, устанавливающий продолжительность периода, за который подлежат удовлетворению денежные требования рабочих и служащих). Таким образом, здесь мы имеем дело с *материально-организационными, материально-процедурными и материально-процессуальными юридическими нормами*.

В зависимости от характера предписания правовые нормы делятся на *обязывающие, запрещающие и уполномочивающие, или управомочивающие*. По этим основаниям можно классифицировать и нематериальные нормы

всех трех видов. Количественное их соотношение в каждом виде различно. Среди организационных и процессуальных норм чаще встречаются обязывающие, среди процедурных — уполномочивающие. Запрещающие нормы занимают меньшее место.

Следует обратить внимание на особенность уполномочивающих норм в трудовом праве. Когда адресатом нормы выступают профсоюзные органы, законодатель чаще всего наделяет их теми или иными правами. Но фактически большинство этих прав относится и к обязанностям профсоюзных органов, поскольку профсоюзы призваны представлять и защищать интересы трудящихся. Многие из прав являются обязанностями по отношению к рабочим и служащим. Так, подавляющее большинство прав комитета профсоюза по отношению к администрации предприятия, зафиксированных в Положении о правах фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза, утвержденном Указом Президиума Верховного Совета СССР от 27 сентября 1971 г.<sup>27</sup>, являются обязанностями по отношению к работникам предприятия (например, совместное с администрацией рассмотрение жалоб работников на отклонение их рационализаторских предложений, участие в установлении условий труда и заработной платы).

Кроме того, государство, предоставляя права профсоюзам в целях организации их внешней деятельности, заинтересовано в таковой. Следовательно, можно говорить о наличии общих обязанностей профсоюзов перед государством. Но дело не только в этом. Существуют и обязанности профсоюзов по отношению к конкретным государственным и хозяйственным органам. Если, например, ст. 60 Основ законодательства о труде устанавливает, что отраслевые правила и нормы по охране труда утверждаются министерствами, ведомствами, органами государственного надзора совместно или по согласованию с центральными комитетами соответствующих профессиональных союзов, то ЦК профсоюзов не только вправе, но и обязан требовать такого согласования. Право ФЗМК профсоюза заключать коллективный договор с администрацией предприятия есть в то же время и его обязанность по отношению к последней. Фабзавместком вправе требовать от администрации получения санкции комитета на увольнение рабочих и служащих, но и администрация вправе требовать от ФЗМК рассмотрения ее ходатайств по этим вопросам. Такого рода нормы можно называть *уполномочивающе-обязывающими, или обязывающе-управомочивающими, или предоставительно-обязывающими*<sup>28</sup>.

По форме выражения предписания нормы права делят на категорические, диспозитивные и рекомендательные<sup>29</sup>. Для нематериальных норм трудового права характерны *категорические, диспозитивные* встречаются сравнительно редко, а *рекомендательные* не используются совсем.

Для классификации нематериальных норм важное значение имеет сфера их действия. По такому основанию все нормы можно разделить на *общие, отраслевые и локальные*<sup>30</sup>. Это полностью относится к организационным и

процедурным нормам. Деятельность по рассмотрению трудовых споров регулируется нормами общего значения, отраслевые и локальные нормы здесь почти не встречаются.

С.С. Алексеев, проводя общую классификацию правовых норм, подразделяет их на три вида: регулятивные (правоустановительные), охранительные и специализированные<sup>31</sup>. Применяя данную классификацию к нематериальным нормам трудового права, можно отметить, что регулятивными могут быть организационные, процедурные и процессуальные нормы; охранительными — процедурные и процессуальные; отдельные разновидности специализированных норм встречаются и в тех, и в других, и в третьих\*.

Классификация нематериальных норм трудового права возможна и по другим основаниям.

### § 3. К вопросу о трудовом процессуальном праве

Наличие в системе советского права материальных и процессуальных отраслей вызвало необходимость определить характер их взаимосвязи, место и роль «процессуальных» элементов в отраслях, считавшихся материальными, исследовать проблему существования (или становления) новых процессуальных отраслей.

При установлении взаимосвязи между материальными и процессуальными отраслями в числе других неоднократно высказывалось мнение о том, что процессуальное право является формой материального, выступающего в качестве его содержания<sup>32</sup>. При этом нередко ссылались на известное высказывание К. Маркса о присущих материальному праву процессуальных формах. Такое обоснование представляется не совсем оправданным\*\*. Приведем соответствующую выдержку полностью. Указав, что содержание приговора предопределено законом, Маркс пишет: «Если судебный процесс сводится к одной только бессодержательной форме, то такая пустая формальность не имеет никакой самостоятельной ценности. С этой точки зрения китайское право стало бы французским, если бы его втиснули в форму французской процедуры; *материальное право*, однако, имеет свои *необходимые, присущие ему процессуальные формы*. Как в китайском праве обязательно фигурирует палка; как с содержанием средневекового уголовного уложения в качестве процессуальной формы неразрывно связана пытка, подобно этому гласный, свободный судебный процесс составляет необходимую принадлежность

---

\* В.М. Горшенев делит процессуальные нормы на три группы, беря за классифицирующую единицу правовой институт, а не отдельную норму. Он различает: преимущественно правоохранительные (юрисдикционные), преимущественно правонаделительные (правоисполнительные) и смешанные институты (*Горшенев В.М. Способы и организационные формы правового регулирования в социалистическом обществе. С. 233*).

\*\* На недостатки широкого истолкования высказывания К. Маркса указывалось в литературе // Правоведение. 1978. № 4. С. 23—31.

гласного по своей природе содержания, продиктованного свободой, а не частным интересом. Судебный процесс и право так же тесно связаны друг с другом, как, например, формы растений связаны с растениями, а формы животных — с мясом и кровью животных. *Один и тот же дух должен одушевлять судебный процесс и законы, ибо процесс есть только форма жизни закона, следовательно, проявление его внутренней жизни»*<sup>33</sup>.

Прежде всего в данном случае Маркс не ставил целью дать классификацию правовых норм или отраслей права. Он писал только об уголовном законе и процессе, о судебной процедуре, но не об уголовно-процессуальном праве. Поэтому вряд ли есть основание распространять приведенное высказывание безоговорочно на все законы и тем более на отрасли права. У К. Маркса речь идет о том, что судебный процесс не может быть без закона, а не наоборот. Закон имеет внутреннюю жизнь и может в определенных пределах существовать без процесса. Так, соблюдение, а во многих случаях и исполнение закона не требуют каких-либо процессуальных форм, тем более судебной процедуры. Это хорошо видно на примере таких традиционных разделенных отраслей, как гражданское право и гражданский процесс<sup>34</sup>.

Аналогичное положение имеет место в трудовом праве. Многие его нормы, предоставляющие те или иные права рабочим и служащим, реализуются ими без какой-либо процедуры или процесса (например, право отдыхать в выходной или праздничный день). То же самое относится и к обязанностям (например, соблюдение режима рабочего времени). Необходимость в процедуре или процессе возникает здесь лишь при нарушении закона. Действия администрации чаще носят процедурный характер, но не всегда. Так, соблюдение запретов не связано обычно с юридической процедурой (запрет привлечения к сверхурочной работе подростков, увольнения беременных женщин и т.д.).

Как отмечалось выше<sup>35</sup>, отдельные процессуальные нормы не могут рассматриваться в качестве формы норм материального права. Но поскольку отрасль права представляет собой систему таких норм, то и процессуальное право нельзя считать формой соответствующего материального права. Это, в частности, относится и к взаимодействию уголовного и уголовно-процессуального права<sup>36</sup>.

Следует обратить внимание и на то, что, например, гражданское процессуальное право обслуживает несколько материальных отраслей (гражданское, административное, трудовое, финансовое, колхозное и др.). Если признать связь между материальным и процессуальным правом соотношением формы и содержания, тогда все названные отрасли составляют его содержание и не имеют собственной формы\*.

---

\* По мнению В.Д. Сорокина, способность взаимодействовать с другими отраслями права в целом отличает самостоятельную процессуальную отрасль (см.: *Сорокин В.Д. Административно-процессуальное право. М.: Юрид. лит., 1972. С. 52, 70*). Этот вывод не бесспорен, хотя с позиций автора, признающего лишь три процессуальные отрасли, вполне логичен.

Как неоднократно подчеркивалось в литературе, в деле становления и развития процессуальных норм и отраслей исключительную роль играет субъективный фактор, т.е. воля государства, направленная на установление или изменение форм правотворческой и правореализующей деятельности<sup>37</sup>, с учетом экономических, политических и иных факторов на разных этапах развития общества. Изменение процессуальных форм нередко не связано с изменениями материального права. В качестве примера можно привести неоднократно вносимые коррективы в порядок рассмотрения трудовых споров. Изменения формы не связаны с изменением содержания, и наоборот. В ряде случаев изменение материального права не влечет за собой перемен в процессуальных нормах.

Известно, что содержания не может быть без формы. Однако подавляющее большинство отраслей материального права не имеет соответствующих процессуальных отраслей, хотя никто не оспаривает их статуса самостоятельной отрасли (трудовое, колхозное, финансовое и др.). Нет оснований считать одним из признаков самостоятельности материального права как отрасли наличие собственного процессуального права. В то же время развитие процессуальных норм и институтов может привести к отделению их от материального права и образованию новой, процессуальной отрасли. Однако это не характерно для всех материальных отраслей\*.

Говоря о выделении новой процессуальной отрасли, следует прежде всего установить, о каком процессе идет речь: в широком или узком значении. Если включать в нее все нематериальные нормы, то образование подобной отрасли едва ли возможно, поскольку придется объединять отличающиеся друг от друга группы норм, регулирующих разного рода деятельность. Например, те нормы, которые мы применительно к трудовому праву называем организационными, едва ли впишутся в систему процессуального права.

Иногда нематериальные нормы невозможно отделить от материальных. Не случайно даже в административном праве, где самостоятельность процессуальной отрасли получила широкое признание, кодификация процессуальных норм вызывает серьезные затруднения<sup>38</sup>.

Характерно, что и в традиционно разъединенных отраслях права не достигнуто полного разделения материальных и нематериальных норм.

Гражданское право содержит нормы о порядке заключения договоров, обмена квартир (без участия суда), предъявления претензий по перевозкам, о правилах страхования и др. В гражданском процессуальном праве есть нормы материального характера, в частности регулирующие компетенцию судебных органов, судебные расходы, возврат государственной пошлины, порядок проведения торгов. Например, в ч. 1 ст. 402 ГПК РСФСР сказано: «Лица, желающие принять участие в торгах, обязаны дать подписку в том, что не имеется препятствий, предусмотренных Гражданским кодексом

---

\* По мнению Н.И. Краснова и И.А. Иконицкой, выделение самостоятельных процессуальных отраслей должно произойти во всех отраслях права (*Краснов Н.И., Иконицкая И.А. Процессуальные вопросы советского земельного права. М., 1975. С. 28*).

РСФСР, к приобретению ими строения, и внести судебному исполнителю сумму в размере 10 % оценки строения. Сумма, внесенная лицом, купившим с торгов строение, зачисляется в счет покупной цены. Остальным участникам торгов внесенные ими вперед суммы возвращаются немедленно после окончания торгов».

В уголовном праве также имеются процессуальные нормы. Например, в Основах уголовного законодательства Союза ССР и союзных республик сказано, что при назначении наказания суд учитывает характер и степень общественной опасности действий, совершенных виновным (ч. 3 ст. 15). Основы устанавливают и другие правила нематериального характера (см., например, ст. ст. 32, 35, 36, 44, 47). В уголовно-процессуальном законодательстве встречаются материальные нормы. Так, в Основах уголовного судопроизводства Союза ССР и союзных республик записано, что никто не может быть подвергнут аресту иначе как на основании судебного решения или санкции прокурора (ч. 1 ст. 6); судьи независимы и подчиняются только закону (ст. 10). Материальные нормы содержатся и в уголовно-процессуальных кодексах союзных республик (см., например, ст. 106 УПК РСФСР).

Признав целесообразным образование процессуального права в широком плане в каждой отрасли, мы вынуждены будем извлекать из этих материальных отраслей нематериальные нормы и включать их в уголовное и гражданское процессуальное право.

Если же процесс понимать в более узком значении, т.е. как порядок рассмотрения и разрешения индивидуально-конкретных дел или применения мер принуждения и разрешения споров, то выделение самостоятельной процессуальной отрасли (особенно в третьем варианте — порядок разрешения споров) для некоторых отраслей права вполне возможно, в частности для административного и земельного. Что же касается трудового права, то это, на наш взгляд, мало перспективно.

Специалисты в области трудового права писали и о существовании трудового процесса, и о трудовом процессуальном праве как подотрасли, и об отпочковывании от трудового и гражданского процессуального права самостоятельной отрасли — трудового процессуального права. Причем почти все авторы имели в виду процессуальное право в узком значении, т.е. порядок рассмотрения трудовых споров.

Анализ трудового законодательства позволяет сделать вывод о том, что единого процесса рассмотрения трудовых споров не существует, поскольку значительная часть споров разрешается непосредственно в суде, а порядок рассмотрения других споров на предприятии коренным образом отличен от судебного. Кроме того, по специальным правилам рассматриваются трудовые споры вышестоящими в порядке подчиненности органами и споры по вопросам установления и изменения условий труда и заработной платы<sup>39</sup>. Наличие четырех самостоятельных видов разбирательства споров, не связанных между собой (за исключением рассмотрения споров в суде по-

сле КТС и ФЗМК), дает основание утверждать, что трудового процесса не существует.

Что же касается трудового процессуального права, то указанное выше обстоятельство не могло бы помешать его формированию. Однако здесь есть препятствие другого рода — наличие судебного порядка рассмотрения. Поскольку судебное разбирательство трудовых дел производится по тем же правилам, как и гражданских (с некоторыми, конечно, особенностями), то изъять его из гражданского процессуального права нельзя. Следовательно, невозможно в рамках действующего законодательства сформировать в качестве самостоятельной отрасли трудового процессуального права. А в коренной перестройке порядка разрешения трудовых споров и в отказе от участия в нем народных судов сейчас нет необходимости, да и в обозримом будущем она едва ли возникнет.

Скорее всего, систему норм, регулирующих рассмотрение трудовых споров, следует считать подотраслью<sup>40</sup> трудового права\*.

Раскрывая содержание подотрасли права, можно говорить о трех разновидностях институтов:

*основные*, объединяющие все нормы, которые регулируют общественные отношения данного вида и выступают в качестве самостоятельных структурных единиц системы отрасли или подотрасли;

*субинституты*, являющиеся составными частями основных институтов и объединяющие нормы, которые регулируют либо часть отношений данного вида, либо стороны этих отношений;

*элементарные институты*, имеющие еще более узкую сферу правового регулирования и представляющие собой элементы субинститутов\*\*.

Основные институты права могут содержать в себе субинституты или состоять из одних правовых норм. То же самое следует сказать и о субинститутах относительно их связи с элементарными институтами. Институты, состоящие только из норм, можно назвать простыми, а имеющие другие институты — сложными.

Подотрасль трудового права «Трудовые споры» содержит Общую и Особенную части.

В Общую часть входят институты: субъекты, подведомственность, сроки. В научную систему включаются также следующие разделы: источники правового регулирования; принципы; понятие и классификация трудовых споров; причины возникновения последних; история развития правового регулирования разбирательства трудовых споров; правоотношения.

---

\* Более распространенным является мнение о том, что указанные нормы составляют лишь институт трудового права (см., например: *Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П.* Советское трудовое право: вопросы теории. М.: Наука, 1978. С. 150).

\*\* В литературе встречается и другое деление. Так, С.С. Алексеев говорит об институтах, субинститутах и объединяющих их генеральных институтах (*Алексеев С.С.* Проблемы теории права. Свердловск, 1972. Т. 1. С. 140—141).

Особенная часть этой подотрасли состоит из двух основных институтов, каждый из которых — из трех субинститутов, один из них — из двух элементарных институтов:

I. Рассмотрение споров по установлению и изменению условий труда и его оплаты:

- 1) вышестоящими государственными и хозяйственными органами;
- 2) вышестоящими профсоюзными органами;
- 3) вышестоящими государственными (хозяйственными) органами и профсоюзами по согласованию.

II. Рассмотрение споров по применению законодательства и установленных условий труда и его оплаты:

- 1) на предприятии: а) в КТС; б) в ФЗМК (цехкоме) профсоюза;
- 2) в порядке подчиненности;
- 3) государственными (хозяйственными) и общественными органами.

Трудовое право в целом включается в число так называемых материально-процессуальных отраслей советского права<sup>41</sup>.

Нормы, регулирующие судебный порядок рассмотрения трудовых споров, относятся к гражданскому процессуальному праву. Нельзя, однако, не отметить взаимного проникновения отдельных норм одной отрасли в другую. И это закономерное явление, поскольку процессуальные нормы трудового и гражданского процессуального права обслуживают в данном случае одни и те же материальные нормы трудового права.

## ГЛАВА II. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА НЕМАТЕРИАЛЬНЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

### § 1. Понятие правоотношения нематериального характера

Право неразрывно связано с системой правовых отношений — составной частью юридической надстройки. Как система правовых отношений не может существовать без системы юридических норм, так и право потеряло бы всякий смысл без системы правоотношений. Подобная взаимозависимость характерна и для отдельных элементов этих систем, т.е. для юридических норм и отдельных правоотношений. Хотя развитие второй системы зависит от первой и в свою очередь влияет на нее, их взаимосвязь не является соотношением формы и содержания.

При рассмотрении второй системы в качестве самостоятельной ее содержание составляет совокупность всех входящих в нее правоотношений, находящихся в статическом состоянии и в динамике, со всеми процессами их функционирования (внутреннее содержание). Если же брать эту систему как слагаемое надстройки по отношению к базису, то их взаимосвязь можно охарактеризовать как соотношение формы и содержания (внешнего). Только в данном аспекте правомерно говорить, что материальные отношения выступают в качестве содержания правовых.

Внутренней формой системы правовых отношений служит структура связей между элементами, т.е. между отдельными правоотношениями, группами, подсистемами. Внешняя форма есть структура связей между внешними формами отдельных элементов содержания.

Прежде чем говорить о форме и содержании отдельного правоотношения, следует установить, что оно собой представляет.

Среди многочисленных высказываний, касающихся *понятия правоотношения*, наиболее распространены две точки зрения. Согласно первой из них правоотношение есть связь между субъектами права, выражающаяся в юридических правах и обязанностях, согласно второй — урегулированное (или регулируемое) нормами права общественное отношение\*.

---

\* Ю.Г. Ткаченко признает существование «правоотношения-модели» и «правоотношения-отношения». Первое, по ее мнению, лишь мысленный образ поведения, отличающийся от нормы индивидуальным характером, в связи с чем его вообще нельзя характеризовать как общественное отношение (Ткаченко Ю.Г. *Методологические вопросы теории правоотношений*. М.: Юрид. лит., 1980. С. 107). Но если не ставить знак равенства между отношением

По нашему мнению, первая точка зрения более правильна. Если правоотношением считать общественное отношение, урегулированное нормой права, то здесь в качестве определяющего и определяемого берется одно и то же. Кроме того, многие сторонники данного определения признают правоотношение формой экономического или политического отношения<sup>1</sup>. Но тогда получается, что форма есть содержание, урегулированное правом. Однако дело не только в формулировке, но и в смысле, вкладываемом в понятие правоотношения<sup>2</sup>. При таком подходе зачастую делается вывод о том, что правоотношение есть единство материального и идеологического отношений; общественные отношения (в том числе и экономические) составляют материальное содержание правоотношений; правоотношение имеет две стороны: материальную (экономическую) и идеологическую (волевою) и т.д.<sup>3</sup>

Получается, таким образом, будто правовые отношения представляют собой единство базисных и надстроечных отношений<sup>4</sup>. Появляется третья группа отношений — базисно-надстроечные (материально-идеологические). Неприемлемость подобных выводов очевидна, поскольку это противоречит марксистскому делению общественных отношений на две группы: материальные и идеологические. Следовательно, и те исходные положения, из которых эти выводы с неизбежностью вытекают, нельзя признать достоверными.

Сторонники второй точки зрения исходят обычно из того, что содержанием правоотношений является поведение людей\*. Однако такая позиция вызывает возражения. Есть немало правовых отношений, в которых в течение всего периода их существования либо на определенном этапе развития поведение людей, связанное с правами и обязанностями данного правоотношения, отсутствует, и субъекты даже не знают о наличии правоотношения. Подобная ситуация возникает, например, когда посылка или бандероль, об отправлении которой адресат не знал, не была доставлена. У клиента возникло право на возмещение ущерба, а у предприятия связи обязанность его возместить. Такое правоотношение просуществует в течение 6 месяцев, т.е. срока, установленного Уставом связи СССР для предъявления претензий. Еще пример. Текст постановления правительства о введении нового дополнительного отпуска за выслугу лет поступил на предприятие через месяц после его принятия. За это время в отпуск ушло несколько человек, имею-

и поведением, то любое общественное отношение как абстракцию, выработанную научным мышлением, можно рассматривать как мысленный образ. Поскольку «правоотношение-модель» есть связь прав и обязанностей конкретных субъектов, то оно может быть выделено в качестве самостоятельного лишь в тех случаях, когда эти права и обязанности не реализуются. Но тогда мы имеем дело с обычным правоотношением в статической форме.

\* Так, В.Ф. Хвостовец пишет: «Содержание трудовых правоотношений составляет сам процесс труда» (*Хвостовец В.Ф.* Администрация социалистического государственного производственного предприятия как субъект права в сфере трудовых отношений // Ученые записки ВНИИСЗ. Вып. 20. М., 1970. С. 128). По мнению С.А. Иванова и Р.З. Лившица, содержанием индивидуальных трудовых правоотношений является непосредственная трудовая деятельность рабочих и служащих (*Иванов С.А., Лившиц Р.З.* Конституция СССР и вопросы трудового права // Сов. государство и право. 1978. № 4. С. 17). См. также: *Процевский А.И.* Предмет советского трудового права. М.: Юрид. лит., 1979. С. 56.

ших необходимый стаж работы для получения данного отпуска. У каждого из них возникло право на указанный отпуск, а у предприятия соответствующая этому праву обязанность, т.е. появилось правоотношение, хотя никакого поведения, связанного с этими правами и обязанностями, не было. Аналогичная ситуация возможна при несвоевременно обнаруженном браке в работе, о котором не знал исполнитель, и в других случаях<sup>5</sup>. Сказанное в определенной степени относится и к так называемым общим правоотношениям, характеризующим правовое положение субъектов.

Однако при отсутствии поведения нет содержания правоотношения, а есть лишь его форма (право и обязанность). Но форма не может существовать без содержания. Следовательно, содержанием правовых отношений в таких случаях выступает не поведение, а что-то иное.

Далее, если считать поведение содержанием, а права и обязанности формой\*, то получается, что фактическое поведение людей является определяющим по отношению к правам и обязанностям, установленным правовой нормой. Вряд ли такое соотношение соответствует действительному положению вещей.

Признав поведение содержанием правоотношений, неизбежно придется считать его содержанием не только права, поскольку именно поведение регулируется правом, но и юридических учреждений, ибо их деятельность — это деятельность людей, подвергаемая и здесь правовому регулированию. Тогда содержанием юридической надстройки (в системе базис-надстройка) будет уже фактическое поведение людей, которое займет место экономического базиса\*\*.

У правового явления, если его рассматривать в качестве относительно самостоятельного, и содержание должно быть правовым. Таким содержанием являются права и обязанности субъектов правоотношения либо их правовое положение относительно друг друга.

В теории права по-разному понимается *форма правового отношения*. В качестве формы рассматривают, например, права и обязанности<sup>6</sup>, направленность, которую придает волевому процессу воля господствующего класса<sup>7</sup>, и даже разного рода органы\*\*\*. Многие авторы, считая правоотношение формой фактического отношения, вообще не говорят о форме самого правового отношения.

\* «В качестве содержания, — утверждает Б.В. Дрейшев, — в процессуальном, как и в материальном, правоотношении выступают действия его участников, а права и обязанности являются правовой формой» (Дрейшев Б.В. Правотворческие отношения в советском государственном управлении. Л.: Изд-во ЛГУ, 1978. С. 72).

\*\* С этих позиций трудно согласиться с авторами, признающими содержанием правоотношений, с одной стороны, права и обязанности, а с другой — поведение (см., например: Алексеев С.С. Общая теория социалистического права. Вып. 2. Свердловск, 1964. С. 107; Назаров Б.Л. Социалистическое право в системе социальных связей. М., 1976. С. 40—41).

\*\*\* Так, по мнению В.И. Прокопенко, в качестве формы коллективных правоотношений комитета профсоюза и администрации предприятия выступают общие рабочие собрания, товарищеские суды и т.д. (Прокопенко В. И. Правовые отношения комитета профсоюза с администрацией социалистического предприятия. Киев, 1977. С. 143—157).

С нашей точки зрения, *внутренней* формой правоотношения выступает структура связей между правами и обязанностями субъектов либо между их взаимным правовым положением.

Сложнее решается вопрос о *внешней* форме. В качестве таковой следует, очевидно, рассматривать характер и способы внешнего проявления правоотношений, т.е. то, благодаря чему мы воспринимаем их как реально существующие. Можно говорить об обязательственной форме, о договорной, о форме односторонних сделок и т.д. Проявление во вне характера правовых связей помогает нам различать нормоустановительные и нормореализующие отношения, дает возможность судить об особенностях правоприменительных и правоисполнительных, правоохранительных и праввосстановительных отношений. Разумеется, здесь играет роль не только внешняя, но и внутренняя форма, и содержание, поскольку они находятся в неразрывном единстве, составляющем то целое, которое мы называем правовым отношением.

Внешняя форма для многих правоотношений понятие весьма условное. В частности, это относится к отношениям правового состояния, к отношениям, находящимся на статической стадии развития, когда правовые связи внешне не проявляют себя и об их наличии можно судить лишь чисто умозрительно. Например, если рабочий завода через месяц после призыва в армию будет освобожден от военной службы, то у него возникает право получить прежнюю работу, а у предприятия — обязанность предоставить ее. Однако появившееся трудовое правоотношение внешне себя не проявит, пока рабочий не обратится на предприятие.

Мы исходим из того, что между работником и предприятием существует комплекс взаимосвязанных трудовых правоотношений, а не одно, как считается в теории трудового права<sup>8</sup>. Признав наличие лишь одного, единого правоотношения, придется согласиться с тем, что с его прекращением должны прекратиться все правомочия и обязанности, составляющие содержание данного правоотношения. Фактически дело обстоит не совсем так. Как известно, трудовое правоотношение прекращается с момента увольнения рабочего или служащего. Представим себе, что уволенному не оплатили сверхурочную работу. У него есть право на эту оплату, и предприятие обязано ее произвести. Но это право и обязанность представляют собой трудовое правоотношение. Значит, оно продолжает существовать после увольнения работника, что возможно при условии существования правоотношения вне рамок «единого трудового правоотношения». Даже если рассматривать «единое правоотношение» состоящим из элементарных правоотношений<sup>9</sup>, то последние все равно не могут существовать после прекращения основного, так как оно считается единым.

В ряде случаев правоотношения между работником и предприятием возникают только после увольнения и в связи с ним (например, право на получение заработной платы за время задержки расчета, право на полу-

чение компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, право на выходное пособие и т.д.). Они являются трудовыми, но появляются после прекращения единого трудового правоотношения и, следовательно, существуют независимо от него.

Единое трудовое правоотношение считается сложным (комплексным). В теории трудового права одни ученые считают, что трудовое отношение состоит из множества взаимосвязанных прав и обязанностей субъектов, а другие — из элементарных правоотношений. Различие между этими двумя позициями только кажущееся. В самом деле, связанные между собой право и обязанность субъектов есть не что иное, как правоотношение. Многие из них возникают и прекращают существование в разное время и в связи с различными юридическими фактами (например, право кормящей матери на оплачиваемые перерывы).

Некоторые авторы указывают на наличие в едином трудовом правоотношении нескольких, в свою очередь, сложных отношений. Например, по мнению Х.А. Сийгура, правоотношение по оплате труда, являющееся элементом единого трудового правоотношения, складывается из ряда более мелких и конкретных правомочий и обязанностей, возникающих при определенном фактическом составе и входящих в него как часть в целое<sup>10</sup>. Таким образом, получается, что в едином трудовом правоотношении есть несколько единых трудовых правоотношений (по оплате труда, по его охране, по рабочему времени и т.д.), которые состоят из более мелких правоотношений. В ряде случаев их можно тоже объединить в сложные (например, по премированию, обеспечению спецодеждой) и именовать едиными.

Возникает вопрос, что же объединяет все эти сложные и простые правоотношения в одно и удерживает в его составе в течение всего периода работы того или иного лица на предприятии? Убедительного ответа на данный вопрос до сих пор не дано.

Обычно в обоснование существования единого трудового правоотношения приводятся следующие аргументы.

1. Трудовое правоотношение неделимо. Выделение из него того или иного элемента означает прекращение самого правоотношения. Одни элементы не могут существовать изолированно от других<sup>11</sup>.

Если бы все обстояло так, то истинность рассматриваемой концепции была бы бесспорна. Но в том-то и дело, что фактическое положение вещей далеко от желаемого. Отдельные элементы (т.е. правоотношения) возникают, исчезают, а трудовое правоотношение сохраняется. Эти элементы в ряде случаев могут существовать и самостоятельно, когда, например, трудовое правоотношение прекратилось в связи с увольнением работника.

Покажем это на конкретных примерах:

а) у лица, проработавшего 11 месяцев на предприятии, возникло право на отпуск, а у предприятия — обязанность его предоставить, т.е. поя-

вилось правоотношение. После использования отпуска оно прекратило существование.

Рабочему не выдали спецодежду, и он приобрел ее сам. По законодательству он имеет право на компенсацию стоимости спецодежды, а предприятие обязано ее выплатить. Возникшее правоотношение исчезнет после реализации названной обязанности.

Оба правоотношения появились и перестали существовать, не оказав никакого влияния на судьбу трудового правоотношения;

б) рабочий направлен в командировку на предприятие для выполнения сдельных работ с оплатой труда по нормам и расценкам, установленным на этом предприятии. Заработная плата по месту основной работы не сохраняется. Таким образом, трудовое правоотношение работника со своим предприятием осталось, а один из его основных элементов — правоотношение по оплате труда — в период командировки отсутствует. Оно существует самостоятельно с предприятием, с которым трудовой договор не заключался;

в) в октябре токарь уволился с завода в связи с переходом на пенсию по старости. В январе на заводе выплачивалось вознаграждение по итогам годовой работы. В связи с тем, что он имеет право на такое вознаграждение, появилось правоотношение по оплате труда, хотя единое трудовое правоотношение с предприятием давно прекратилось.

Итак, выделение из трудового правоотношения того или иного элемента не влечет обязательного прекращения правоотношения. Отдельные его элементы могут существовать самостоятельно. Это и означает делимость единого трудового правоотношения.

Кроме того, обычно отмечается возмездность трудового правоотношения. Однако возмездность не всегда характеризует данную правовую связь. Об этом свидетельствует пример с командировкой, приводимый выше. Есть и другие случаи. Допустим, заболевшая туберкулезом машинистка строительного треста в течение 11 месяцев проходит курс лечения. Все это время она состоит в трудовом правоотношении с трестом, но никакого вознаграждения не получает. Следовательно, в течение 11 месяцев трудовое правоотношение возмездным не является.

Кстати сказать, в период болезни не регламентируется рабочее время и время отдыха, без чего, по мнению Ю.П. Орловского, трудовое правоотношение есть «юридический нонсенс»<sup>12</sup>. Такое регулирование отсутствует и при отстранении от работы, когда трудовое правоотношение существует без многих своих элементов.

2. Трудовое правоотношение возникает при заключении трудового договора и прекращается с его расторжением.

Как отмечал Л.Я. Гинцбург, трудовое правоотношение невозможно без трудового договора<sup>13</sup>. Не менее категоричны и другие авторы<sup>14</sup>.

Конечно, в большинстве случаев появление этого отношения связано с трудовым договором. Однако Л.Я. Гинцбург признавал существование как

бы «усеченных» трудовых правоотношений лиц: осужденных к исправительным работам без лишения свободы; привлеченных к работе в порядке трудовой повинности; условно осужденных к лишению свободы с обязательным привлечением к труду; направленных по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий<sup>15</sup>.

Трудовое правоотношение возникает без трудового договора и тогда, когда в соответствии с законодательством предприятие при наличии определенных юридических фактов обязано предоставить работу тому или иному лицу. Такое положение складывается, например, при направлении на работу молодого специалиста после окончания учебного заведения. С момента выдачи удостоверения у него появляется право (и обязанность) получить данную работу, а у предприятия — обязанность ее предоставить (и право требовать от выпускника ее получения). Эти взаимосвязанные права и обязанности есть не что иное, как правоотношение. Поскольку они касаются предоставления работы, то правоотношение является трудовым и обрывается до заключения трудового договора.

Аналогичная ситуация имеет место при освобождении от выборной работы, воинской службы, при трудоустройстве, когда направление трудоустраивающего органа обязательно для предприятия. Скажем, инвалида направляют на работу в счет брони. Право на получение работы на конкретном предприятии и обязанность администрации предоставить такую возникают с момента выдачи направления. Налицо трудовое правоотношение.

Правда, высказано мнение, что в последнем случае возникает правоотношение по трудоустройству<sup>16</sup>. Известные основания для такого утверждения есть, так как работник направляется на предприятие в порядке трудоустройства. Если направление не обязательно, то между направляемым и предприятием появляется правоотношение по трудоустройству. На предприятии лежит обязанность рассмотреть направление и принять решение о приеме на работу или отказать, а у гражданина есть соответствующее право. Здесь, следовательно, мы имеем дело с правоотношением процедурного характера, а не материального. При обязательном направлении между трудоустраивающимся и предприятием возникает правоотношение материального характера: право получить работу и обязанность ее предоставить. Но, кроме того, существует процедурное правоотношение, поскольку предприятие обязано рассмотреть направление. Значит, налицо одновременно два правоотношения: трудовое (материальное) и по трудоустройству (процедурное). Главным является материальное, т.е. трудовое.

Само заключение трудового договора, с нашей точки зрения, — акт процедурного характера, выполнение обязанности, входящей в состав процедурного правоотношения. Действие, составляющее обязанность материального (трудового) правоотношения, — это предоставление работы (можно ведь заключить договор, а работу не дать).

Трудовой договор — лишь форма, в которой реализуется право на получение работы и обязанность предоставления таковой\*. Статья 40 Конституции СССР не случайно говорит о том, что право на труд есть право на получение работы, а не на заключение трудового договора.

Если правоотношение между гражданином и предприятием при обязательном трудоустройстве не считать трудовым, поскольку оно еще не связано с применением труда, тогда придется исключить из числа трудовых и правоотношения, в которых работник состоит с предприятием в период отпуска, болезни, нахождения на курсах повышения квалификации, отстранения от работы, выполнения государственных и общественных обязанностей и т.д. Однако вряд ли могут возникнуть сомнения в трудовом характере названных отношений.

Без трудового договора возникают, существуют и прекращаются правоотношения при временном переводе лица на другое предприятие. По мнению Л.Я. Гинцбурга, второго трудового отношения здесь не возникает. Действие трудового правоотношения с предприятием по месту постоянной работы «как бы приостанавливается»<sup>17</sup>. Тогда получается, что работник числится на одном предприятии, фактически работает на другом, а трудового правоотношения нет.

Если же отказаться от признания единого трудового правоотношения, все встает на свои места: продолжают существовать трудовые правоотношения с первым предприятием и отношения со вторым. Поскольку последние связаны с применением труда рабочего или служащего, то они также трудовые.

То же самое можно сказать о случаях командирования на монтажные и сельскохозяйственные работы.

Позиция сторонников единого трудового правоотношения была бы менее уязвима, если бы можно было доказать наличие единого основания его возникновения. Однако фактически приходится сталкиваться с существованием множества юридических фактов (помимо трудового договора), с которыми связано появление взаимосвязанных прав и обязанностей сторон трудовых правоотношений. Так, права и обязанности по предоставлению работы возникают в связи с обязательным направлением трудоустраивающего органа; изданием приказа о временном переводе на другое предприятие; командированием на монтажные и сельскохозяйственные работы; освобождением от военной службы бывшего работника предприятия; окончанием выборной работы; приговором суда и актом органов, ведающих исправительными работами, и т.д.

Что касается других правоотношений, именуемых элементарными, то основания их возникновения еще более многочисленны и разнообразны: приказ или распоряжение администрации (например, об увеличении размера премии); несчастный случай на производстве (составление акта); при-

\* В легальном определении трудового договора, данном в ст. 8 Основ законодательства о труде, не указана обязанность предприятия предоставлять работу, что является, на наш взгляд, существенным недостатком этого определения.

влечение к работе в день отдыха (право на отгул); накопление стажа (право на отпуск); истечение срока (например, с истечением 5 дней после первого приема на работу у работника появляется право требовать заполнения трудовой книжки) и т.д.

3. В трудовом правоотношении — только две стороны: работник и предприятие.

«Предприятие, — пишет Ю.П. Орловский, — как коллективный субъект является стороной не только трудового правоотношения в целом, но и его отдельных элементов, составляющих содержание этого правоотношения»<sup>18</sup>. Казалось бы, раз трудовое отношение едино и неделимо, то, говоря о стороне, противостоящей работнику, вполне достаточно ограничиться указанием предприятия, без упоминания элементов правоотношения. Однако избежать этого не удастся, так как во многих случаях между работником и предприятием при реализации прав и обязанностей встают те или иные должностные лица. Возникают правовые связи (правоотношения) между ними и рабочими и служащими. Такое положение, естественно, подрывает идею единого правоотношения.

Выход из данного затруднения находят в разделении участников правоотношения на стороны и субъекты: стороной является предприятие, а отдельные должностные лица считаются субъектами «различных правовых связей, составляющих содержание данного правоотношения»<sup>19</sup>. Но ведь эти связи, заключающиеся во взаимных правах и обязанностях, — не что иное, как правоотношение. Кто же относится к субъектам правоотношения? Очевидно, тот, на ком лежит обязанность или кто имеет право. А это и есть сторона правоотношения.

Если не признавать стороной правоотношения должностное лицо, то и работник будет лишь субъектом, а не стороной. Тогда получится, что в едином правоотношении только одна сторона — предприятие, а второй нет, поскольку во всех правоотношениях, составляющих единое, работник стороной не считался.

Деление участников правоотношений на стороны и субъекты приводит фактически к удвоению стороны. В элементарном правоотношении работнику противостоит предприятие и должностное лицо. Вряд ли подобная конструкция служит доказательством единичности стороны трудового правоотношения. Как нам представляется, применительно к правовому отношению понятия «сторона» и «субъект» равнозначны.

Конечно, далеко не всегда должностное лицо становится субъектом правоотношения с работником. Этого не происходит, например, в тех случаях, когда его действия не являются юридическими фактами, вызывающими у рабочих и служащих те или иные права или обязанности (например, составление годового отчета главным бухгалтером учреждения).

Если на должностном лице лежала обязанность по совершению определенных действий и с этой обязанностью связано соответствующее право

работника, то налицо правоотношение, и действия должностного лица будут осуществлением его обязанности или, как обычно пишут, реализацией правоотношения\*. Когда, например, начальник отдела кадров подписывает титульный лист трудовой книжки и ставит на нем печать, он выполняет возложенную на него обязанность, которой соответствует право работника требовать совершения этих действий. Именно начальник отдела кадров будет стороной данного правоотношения.

Предприятие обычно является субъектом трудовых правоотношений материального характера, а в нематериальных трудовых правоотношениях (организационных, процедурных) в качестве субъектов зачастую выступает администрация (точнее, конкретные должностные лица, входящие в ее состав).

К первой группе следует отнести правоотношения, содержащие право рабочего или служащего на оплату труда, на компенсационные и гарантийные выплаты, на различные виды отпусков и перерывов в работе, на спецодежду, лечебно-профилактическое питание и т.д.

Во вторую группу входят, например, правоотношения, связанные с оформлением приема, перевода и увольнения работников; проведением конкурсов и аттестаций; составлением актов о несчастных случаях на производстве; получением согласия работника на совершение администрацией тех или иных действий в предусмотренных законом случаях; проведением профессионального обучения рабочих непосредственно на производстве; выдачей и оформлением нарядов на работы; выдачей предусмотренных законодательством характеристик; проведением инструктажа по технике безопасности.

Правоотношения второй группы возникают либо одновременно с правоотношениями первой (например, при издании приказа о приеме рабочего на работу возникают и правоотношения по проведению инструктажа по технике безопасности между рабочим и мастером того участка, на котором ему предстоит трудиться), либо независимо от них (например, при необходимости отозвать учителя из отпуска между ним и директором школы возникает правоотношение (процедурное), состоящее из обязанности директора получить согласие учителя и право последнего требовать такого согласования).

Помимо указанных выше конкретных правоотношений рабочие и служащие состоят в трудовых правоотношениях общего характера с различными руководителями производственного процесса, входящими в состав администрации\*\*. Содержание этих отношений определяется наличием у

---

\* Последняя формулировка, на наш взгляд, не совсем точна. Реализуются именно права и обязанности, а правоотношение существует, поскольку (и пока) есть эти взаимосвязанные права и обязанности.

\*\* Мы стараемся не говорить (насколько это возможно) об администрации как о субъекте правоотношения, так как она, на наш взгляд, не является органом предприятия (как обычно считают).

администрации властных полномочий по отношению к работнику: администрация вправе издавать приказы и распоряжения, касающиеся организации трудового процесса, а работники обязаны их выполнять. Такие правоотношения возникают с момента приема на работу и прекращаются с увольнением работника. Их субъектами являются все, кому подчинен данный рабочий или служащий в соответствии со своим правовым статусом на предприятии (например, бригадир, мастер, начальник цеха, директор). Такие правоотношения существуют и между самими руководящими работниками, если один из них подчинен по работе другому (между директором и начальниками подразделений, между начальником цеха и мастерами и т.д.).

Разумеется, здесь возникают и конкретные трудовые правоотношения. Скажем, директор отменяет распоряжение начальника цеха о производстве сверхурочных работ и обязывает его организовать выполнение задания в урочное время.

Как видно из изложенного, стороной трудовых правоотношений с рабочими и служащими выступают не только предприятие, но и руководители производственного процесса. А это возможно при условии существования многих трудовых правоотношений.

4. Не может быть нескольких трудовых правоотношений с различным содержанием<sup>20</sup>.

С этим утверждением трудно согласиться. Даже с позиций единой и неделимой связи трудовые отношения у различных лиц могут иметь разное содержание. Выше указывалось на наличие «усеченных» отношений. Кроме того, не совпадут по содержанию, скажем, правоотношения подростков и взрослых рабочих, лиц, работающих на Крайнем Севере, и работников средней полосы и т.д. Но и у одного лица при работе на разных предприятиях, в разных условиях содержание отношений не будет одинаково. Более того, даже при длительной работе на одном предприятии содержание трудового отношения меняется, поскольку одни права и обязанности появляются, другие исчезают, третьи то возникают, то, после реализации, перестают существовать.

Единое отношение состоит из элементов, представляющих собой также правоотношения, и они являются трудовыми. Но ведь их содержание не может быть одинаковым. Взять хотя бы правоотношения материального и нематериального характера.

5. Признание существования нескольких трудовых правоотношений ставит под сомнение самостоятельность трудового права как отрасли, может привести к растворению отношений, регулируемых трудовым правом, в иных отраслях<sup>21</sup>.

Серьезных причин для подобных опасений, как нам кажется, нет. Трудовые отношения рабочих и служащих не могут раствориться в других отраслях. А вот признание существования единой связи ставит под сомнение самостоятельность трудового права, ибо что же это за отрасль, если она ре-

гулирует одно отношение. Правильно отмечает С.С. Алексеев: «Концепция единого трудового правоотношения подрывает идею самостоятельности трудового права как особой отрасли»<sup>22</sup>.

Подводя итоги анализу аргументов в пользу существования единого трудового правоотношения, следует сказать, что для объединения различных по содержанию, субъектному составу, юридическим фактам правовых отношений, связанных с применением труда рабочих и служащих, в одно нет оснований\*. Существует не одно\*\*, а комплекс самостоятельных, но связанных между собой трудовых правоотношений\*\*\*. Из названного комплекса необходимо выделить правоотношение, которое делает возможным появление всех остальных. Такое правоотношение, возникающее при поступлении на работу и прекращающееся в связи с ее окончанием (в различных формах), можно назвать *основным трудовым правоотношением*.

Это двустороннее правоотношение включает в себя право гражданина на получение оплачиваемой и безопасной работы по способности\*\*\*\* (с предварительным обучением или без такового) и обязанность ее выполнения в соответствии с установленными правилами, а также обязанность предприятия предоставить такую работу и право требовать надлежащего ее исполнения. Все остальные трудовые правоотношения хотя и возникают на базе основного, в непосредственной связи с ним, являются самостоятельными и не входят в его состав. Учитывая некоторую неоднородность указанных правоотношений, их можно (с определенной степенью условности) разделить на две большие группы: *дополняющие и сопутствующие*. И те и другие относятся к трудовым, поскольку существуют между работником и предприятием (либо его органом)\*\*\*\*\* в связи с применением труда рабочих и служащих. Возникают они после появления основного правоотношения (иногда даже после его прекращения).

---

\* Тем более нельзя сводить в одно правоотношения индивидуальные и так называемые коллективные (Иванов С.А., Ливищ Р.З., Орловский Ю.П. Указ. соч. С. 228, 234).

\*\* Вряд ли приемлема точка зрения А.И. Цепина, признающего существование единых общего, отраслевого и индивидуального правоотношения (Цепин А.И. Профсоюзы и трудовые права рабочих и служащих. М.: Наука, 1960. С. 1102—1103).

\*\*\* За признание существования самостоятельных видов трудовых правоотношений высказываются, например, А.И. Процевский (Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений. М.: Юрид. лит., 1972. С. 41 и сл.) и В.Ф. Хвостовец (Хвостовец В.Ф. Администрация социалистического государственного производственного предприятия как субъект права в сфере трудовых отношений // Ученые записки, ВНИИСЗ. Вып. 20. М., 1970. С. 127).

\*\*\*\* «Оплачиваемая и безопасная» — это характеристика работы. Соответствующие правомочия по оплате и охране труда данного работника возникают в связи с определенными юридическими фактами.

\*\*\*\*\* В отличие от трудовых субъектами иных, связанных с ними правоотношений выступают другие органы и лица (например, профсоюзный орган и орган социального обеспечения) или, по крайней мере, один (одно) из них (например, технический инспектор, налагающий штраф на директора предприятия или запрещающий работу на опасном для рабочих агрегате).

В *дополняющие* входят трудовые правоотношения, вытекающие из основного и непосредственно связанные с исполнением трудовых функций работника (правоотношения, связанные с оплатой труда, рабочим временем и временем отдыха, охраной труда и т.д.).

К числу *сопутствующих* относятся трудовые правоотношения, возникающие: а) не в связи с исполнением трудовых функций работника (предоставление различного рода льгот лицам, обучающимся в вечерних и заочных учебных заведениях; сохранение среднего заработка за время выполнения государственных и общественных обязанностей; предоставление дополнительных отпусков, не связанных с работой, и т.д.); б) в связи с юридическими фактами, представляющими собой нарушение прав и обязанностей в основном и дополняющих правоотношениях (нарушение трудовой дисциплины, причинение ущерба имуществу\* и т.п.).

Основное трудовое правоотношение, с нашей точки зрения, имеет две разновидности, которые в ряде случаев выступают как две стадии его развития\*\*. Право требовать работу на конкретном предприятии и обязанность администрации ее предоставить могут возникать и существовать до заключения трудового договора. Подобное положение складывается, например, при переводе рабочего или служащего с одного предприятия на другое по договоренности между их руководителями. Трудовое правоотношение со вторым предприятием возникает с момента увольнения с первого, но в течение некоторого времени остается нереализованным. Такое правоотношение можно назвать статическим. Реализация прав и обязанностей, т.е. заключение трудового договора и предоставление работы, превращает статическое правоотношение в динамическое.

В *статическом* трудовом правоотношении работник или имеет только право на получение работы (например, инвалид, направленный на работу органом социального обеспечения в счет установленной брони), или же на нем лежит и обязанность ее получения (например, на молодом специалисте после окончания вуза). В *динамическом* правоотношении работник вправе требовать обеспечения работой и обязан трудиться, а предприятие должно обеспечить работой и вправе требовать ее исполнения.

Статическое трудовое правоотношение может иметь две стадии развития: а) до обращения работника на предприятие за получением работы (например, с момента окончания выборной профсоюзной работы до обращения к администрации того предприятия, где данный рабочий или служащий работал перед выборами); б) после такого обращения (например, с момен-

\* По мнению Л.А. Сыроватской, эти правоотношения не относятся к трудовым, так как являются лишь возможными (*Сыроватская Л.А. Нормы о материальной ответственности в системе трудового права // Сов. государство и право. 1967. № 7. С. 90*). Но ведь при таком подходе и многие другие правоотношения придется исключить из трудовых и причислить к числу «тесно связанных» с ними. Так, для многих работников возможны правоотношения, связанные с дополнительными отпусками; не всегда возникают правоотношения по оплате простоя и сверхурочных работ, по компенсации за работу в выходные и праздничные дни и т.д.

\*\* То же самое можно сказать и о ряде дополняющих и сопутствующих правоотношений.

та обращения лица, прибывшего на предприятие в порядке общественного призыва, до заключения с ним трудового договора).

Зачастую администрация не знает о появлении указанных выше юридических фактов и о возникновении у предприятия обязанности предоставить тому или иному лицу работу, но это дела не меняет. У работника возникло право требовать работу на предприятии, а у последнего соответствующая обязанность. Такие взаимосвязанные право и обязанность есть не что иное, как правоотношение. Поскольку последнее возникает по поводу обеспечения работой, то оно является трудовым.

Статическое трудовое правоотношение иногда не реализуется и не переходит в динамическое. Такое положение возможно как по волеизъявлению сторон, так и без такового. Если администрация не вправе отказываться от принятия лица на работу, ее волеизъявление, противоречащее закону, не влияет на судьбу статического правоотношения даже при его совпадении с желанием работника. С подобной ситуацией мы сталкиваемся, например, когда молодой специалист не является на работу по распределению и администрация заменяет его другим работником. Независимо от того, поступит молодой специалист на другую работу или нет, статическое правоотношение между ним и предприятием, куда он был направлен, сохраняется. Однако содержание его претерпевает изменения. Молодой специалист теряет право требовать предоставления работы, но сохраняет обязанность ее выполнения. В свою очередь, предприятие освобождается от обязанности обеспечения его работой, но вправе требовать явки на работу.

В тех случаях, когда работник обладает только правом на получение работы, статическое правоотношение не реализуется по его волеизъявлению независимо от второй стороны (например, подросток, направленный на предприятие в счет брони, отказывается от своего намерения поступить на работу).

Статическое правоотношение может перейти в динамическое и независимо от воли его сторон (ликвидация предприятия, сокращение должности по решению вышестоящего органа и т.д.).

С таких же позиций можно рассматривать и правоотношения по государственному социальному страхованию и социальному обеспечению, исходя из существования комплекса правоотношений между обеспечиваемым лицом и обеспечивающим органом (органами) в каждом таком виде, а не из единого правоотношения по социальному страхованию и даже не из единого правоотношения по каждому отдельному виду обеспечения.

Эти правоотношения обладают одной особенностью. В связи с тем, что пенсии и пособия назначают и выплачивают обычно разные органы, то возникает не одно, а два основных правоотношения, которые условно можно назвать первичным и вторичным.

Основное первичное правоотношение имеет место при наличии всех необходимых юридических фактов, с которыми связано субъективное право

на данный вид обеспечения. Оно включает в себя право работника требовать и обязанность соответствующего органа назначить пенсию или пособие. До обращения обеспечиваемого лица за пенсией или пособием правоотношение является статическим, после обращения — динамическим. Основное первичное правоотношение может остаться в течение определенного времени (либо вообще) нереализованным, если лицо не обратится со всеми необходимыми документами в соответствующий орган.

Вторичное основное правоотношение возникает с появлением акта назначения. Его содержание составляют право работника требовать пенсию или пособие и обязанность органа их выплачивать в установленные сроки.

Если назначение и выплату производит один орган (например, обком профсоюза — пособие на погребение работника, умершего не в месте своей работы), возникает одно основное правоотношение с усложненным содержанием (право требовать назначения и выплаты, обязанность назначить и выплатить).

Дополняющими будут правоотношения, связанные с перерасчетом, приостановкой и возобновлением выплаты и т.д. Для их возникновения нужны дополнительные юридические факты.

К числу сопутствующих следует отнести правоотношения, возникающие в связи с установлением наличия тех или иных фактов, с которыми связано обеспечение (например, стажа работы по свидетельским показаниям — комиссией по назначению пенсий, факта связи несчастного случая с работой — при назначении пособия по временной нетрудоспособности), с нарушением определенных прав и обязанностей, связанных с обеспечением (например, удержание в допускаемых законом случаях переплат пенсий и пособий, лишение пособий по временной нетрудоспособности и т.д.). Сопутствующими правоотношениями то тому или иному виду обеспечения являются только те, сторонами в которых выступают обеспечиваемое лицо и представляющие к назначению, назначающие и выплачивающие органы. Если стороной выступает иной орган, то правоотношение относится к числу смежных с правоотношениями по материальному обеспечению нетрудоспособных (например, правоотношения по определению группы инвалидности между ВТЭК и утратившим трудоспособность работником).

В области социального страхования и социального обеспечения помимо материальных существуют и правоотношения нематериального характера\*. Они также могут быть разделены на основные, дополняющие и сопутствующие.

Правовые отношения могут существовать не только вместе с фактическими (динамическая стадия), но и самостоятельно, когда фактического отношения не существует, а есть только правовое (статическая стадия).

\* Иногда их называют процедурными (см., например: *Зайкин А.Д.* Правоотношения по пенсионному обеспечению. М.: Изд-во МГУ, 1974. С. 45 и сл.; *Тарасова В.А.* Юридические факты в области пенсионного обеспечения. М.: Изд-во МГУ, 1974. С. 5—8) либо процессуальными (см., например: *Андреев В.С.* Право социального обеспечения в СССР. М.: Юрид. лит., 1980. С. 125 и сл.).

Обычно правовые и фактические отношения функционируют совместно и разделяются абстрактным мышлением лишь в научных целях. Их единство и различие во многом определяются сложным характером сущности самого человека. Если рассматривать людей в качестве наделенных разумом существ, то их отношения друг с другом следует считать фактическими. Если же мы берем этих людей в качестве субъектов права, то их связи будут правовыми.

Круг фактических отношений неизмеримо шире правовых, и первые зачастую существуют без возникновения вторых. Напротив, правовые отношения чаще всего сопутствуют фактическим, хотя бывают и без них\*. Последнее возможно (но не обязательно), например, в тех случаях, когда стороны правоотношения (либо одна из них) не знают о его возникновении. Такими правоотношениями могут быть как общие (например, между государством и директором завода, которому еще не известно о вступлении в силу нормы права, обязывающей всех руководителей предприятия выделять представителей во вновь создаваемый на предприятии орган), так и индивидуализированные (например, между предприятием и народным судом при обращении рабочего в суд с иском о восстановлении на работе). Их появление связано либо только с изданием нормы (первый пример), либо с другими юридическими фактами (второй пример).

У читателя может возникнуть вопрос, не противоречит ли признание существования правовых отношений отдельно от фактических тому, что право регулирует общественные отношения. Думается, нет. Когда мы говорим о праве как регуляторе общественных отношений, мы делаем это с определенной степенью условности. Право регулирует поведение людей. В связи с этим поведением возникают отношения, называемые фактическими. Воздействуя на поведение, право оказывает, следовательно, регулирующее воздействие и на данные отношения.

Нормальное функционирование правоотношений нуждается в соответствующем обеспечении со стороны государства, достигаемом с помощью правовых учреждений, входящих в надстройку. В области нематериальных правоотношений правовые учреждения играют особо важную роль. Фактически значительное большинство этих правовых связей существует благодаря таким учреждениям, ибо последние являются субъектами или, по крайней мере, одним из их субъектов. Многие нематериальные правоотношения реализуются в связи с деятельностью правовых учреждений и в ходе таковой\*\*.

---

\* Поэтому трудно согласиться с авторами, рассматривающими правовые отношения в качестве формы фактических. См., например: *Субботенко В.К.* Процедурные правоотношения в социальном обеспечении. Томск: Изд-во Томского университета, 1980. С. 22.

\*\* Термины «материальные» и «нематериальные» используются нами применительно к правоотношениям с той же степенью условности, с какой они употреблялись в связи с нормами права. При этом материальными (как правило) именуются те правоотношения, которые возникли на базе материальных правовых норм, а нематериальными — на базе организационных, процедурных и процессуальных норм права. Не следует, таким образом, связывать между собой понятия «материальное общественное отношение» и «материальное правоотношение».

Необходимость дальнейшего совершенствования системы правовых отношений вообще и правоотношений нематериального характера в частности вытекает из решений XXVI съезда КПСС, поставившего задачу развития всей системы общественных отношений социализма<sup>23</sup>.

Говоря о характере связи между нормами и правоотношениями, Р.О. Халфина пишет: «Правоотношение как форма соответствующего общественного отношения создается нормой права»<sup>24</sup>. Но поскольку она признает процессуальные отношения существующими только как правоотношения, а содержанием последних является поведение\*, то получается, что, например, обращение работника с иском о восстановлении на работе и возникшее при этом правоотношение созданы правовой нормой. В таком общем виде рассматриваемое утверждение вряд ли правильно. Лишь в некоторых случаях правовые отношения возникают непосредственно из нормы права. Обычно норма служит правовой основой для их возникновения и устанавливает определенные рамки их функционирования.

Значительная часть нематериальных правоотношений связана не только с организационными, процедурными и процессуальными нормами, но и с соответствующими нормами материального характера. Однако если с первыми эти отношения связаны непосредственно, то со вторыми опосредованно, через нематериальные нормы.

В такой же мере, как нормы материальные и нематериальные, связаны между собой материальные и нематериальные правоотношения.

В юридической литературе неоднократно говорилось о том, что процессуальные правоотношения являются *средством* реализации<sup>25</sup> или установления<sup>26</sup> материальных. Причем, по мнению И. Сабо, между ними существует не функциональная, а причинная связь<sup>27</sup>. По нашему мнению, ни то, ни другое, ни третье не отражает действительного положения вещей.

В самом деле, что значит быть средством реализации чего-то? При такой взаимосвязи реализуемое явление воплощается в жизнь через реализатор (средство реализации). Реализация должна начаться с возникновением реализатора и прекратиться с его исчезновением. Посмотрим, так ли это происходит с правоотношениями.

Как уже отмечалось, значительная часть трудовых правоотношений не требует для своего осуществления какой-то специальной процедуры и, следовательно, не связана с процессуальными правоотношениями (если даже говорить о них в широком смысле). Реализация правоотношений идет без реализатора. Допустим, появилось препятствие — работнику не выплатили заработную плату за работу в праздничный день. Дело дошло до суда, который удовлетворил требования работника. С вынесением такого решения прекратились процессуальные правоотношения между работником и судом. Однако нарушенное материальное правоотношение пока еще не

\* Рассматривая в качестве содержания правоотношения поведение его участников, Б.В. Дрейшев, например, отождествляет правоотношение и действие (*Дрейшев Б.В. Правотворческие отношения в советском государственном управлении. Л.: Изд-во ЛГУ, 1978. С. 61*).

восстановлено. Реализатор был и прекратил существование, не оказав воздействия на реализуемое явление.

Следует учитывать, что нередко разбирательство трудового спора в том или ином органе заканчивается отказом в иске. В приведенном выше примере КТС и ФЗМК профсоюза не удовлетворили требований работника. Процессуальные отношения возникали, существовали и прекращались, а материальное отношение оставалось без изменений. Следовательно, процессуальные отношения не могли служить средством реализации материального. Последнее осуществляется благодаря действиям либо его субъектов, либо правоохранительных (правовосстановительных) органов, либо тех и других.

Возможно существование не только материальных правоотношений без процессуальных, но и процессуальных без материальных. Например, уволенный работник, ошибочно считая, что ему не полностью выплатили компенсацию за неиспользованный отпуск, обращается в КТС, ФЗМК и суд с требованием о доплате. Возникают процессуальные правоотношения с каждым из этих органов, хотя материального правоотношения нет<sup>28</sup>. Таким образом, когда эти правоотношения существуют друг без друга, процессуальное не служит средством реализации или установления материального и не находится с ним в причинной связи.

Но и при одновременном существовании материального и процессуального правоотношений второе не является средством реализации первого, ибо материальное правоотношение осуществляется не в процессуальном правоотношении и не через него, а лишь с его помощью. Поэтому правильнее, на наш взгляд, считать права и обязанности, входящие в состав нематериального правоотношения, одними из средств, с помощью которых при определенных условиях обеспечивается материальное правоотношение. Именно в этом заключается служебная роль нематериального правоотношения, его вторичность по отношению к материальному.

Нет оснований и для признания процессуального правоотношения средством установления материального (при одновременном их существовании). Разве можно считать, что правоотношение между судом и рабочим, предъявившим требование об оплате сверхурочных работ, устанавливает (здесь — восстанавливает) его правоотношение с предприятием, связанное с такой оплатой? Думается, нельзя. Эту роль выполняет не правоотношение, а результат его функционирования, т.е. правоприменительный акт (в данном случае — решение суда).

Если говорить о наличии причинной связи между процессуальными и материальными правоотношениями, то процессуальное должно быть следствием материального. Конечно, отвлекаясь от степени обусловленности одного из них другим, можно сказать, что материальное правоотношение — причина появления процессуального, поскольку при отсутствии первого не было бы второго. Но при такой интерпретации в круг причин возникновения правоотношения попадут и процессуальные нормы, и правоспо-

собность, и многое другое. Материальное правоотношение (существующее или предполагаемое) выступает, скорее, в роли предпосылки<sup>29</sup>, а не причины появления процессуального.

Все сказанное дает основание полагать, что процессуальное правоотношение не есть форма материального, как нередко утверждается в литературе<sup>30</sup>.

В теоретических исследованиях, посвященных правовым отношениям, широкое признание получило мнение о том, что процессуальные отношения могут существовать только в форме правовых отношений<sup>31</sup>. Со столь категорическим утверждением, данным в общей форме, трудно согласиться. Никакой, даже самый подробный, кодекс не в состоянии урегулировать всех отношений, возникающих в процессах подготовки и разбирательства тех или иных дел. Это относится и к уголовному, и к гражданскому процессам. Достаточно вспомнить отношения, возникающие между членами суда в совещательной комнате при вынесении решения или приговора. Не подвергаются правовой регламентации и некоторые отношения между судебным представителем и представляемым лицом (ст. ст. 43—44 ГПК РСФСР)\* и т.д.

В трудовом праве таких отношений особенно много, поскольку в разрешении трудовых споров участвуют профсоюзные органы. Многие отношения между работником и ФЗМК и между членами ФЗМК регулируются уставом профсоюзов, а отдельные из них — правилами, сложившимися на практике (например, порядок приглашения на заседания ФЗМК, распределения обязанностей по подготовке заседания между его членами, ведения заседания). Отношения между членами КТС урегулированы законом в самой общей форме; большая часть их совместной деятельности определяется в процессе работы неписаными и не очень стабильными правилами. То же самое следует сказать и об отношениях ФЗМК и его председателя с администрацией вообще и с руководителем предприятия в частности. Что касается предварительного урегулирования разногласий между работником и администрацией перед обращением в КТС, то здесь существуют лишь общие правила. Многие из возникающих при этом отношений не подвергаются правовой регламентации.

Если же говорить о нематериальных отношениях вообще, то неприемлемость вышеуказанного утверждения станет более очевидной, так как процедура правотворчества и правоприменения в неюрисдикционных органах не подвергается детальной правовой регулировке, следовательно, многие отношения, связанные с деятельностью правотворческих и правореализующих органов, не являются правовыми<sup>32</sup>.

В процессуальной деятельности большая часть отношений имеет правовой характер, немало их в сфере организационной и процедурной. Однако в

---

\* Эти отношения считаются процессуальными (см.: Мельников А.А. Гражданские процессуальные правоотношения // Сов. государство и право. 1977. № 2. С. 54—55).

данном случае не происходит слияния правовых и фактических отношений и поглощения первыми вторых. Хотя эти отношения тесно связаны друг с другом, практически неотделимы, тем не менее они представляют собой самостоятельные явления\*. Мы воспринимаем их только как правовые в силу того, что на поверхности находится именно правовая связь, объективная предпосылка которой закреплена в норме права и, следовательно, доступна для восприятия. Фактическое же отношение лежит в глубине, скрыто за этой правовой связью и практически не воспринимается нами. Разделение названных отношений не вызывается потребностями практической жизни, но может производиться в научных целях.

Тот факт, что без нормы права и определенных органов те или иные отношения не могут существовать, не меняет дела. Просто правовое и фактическое отношения возникают, существуют и прекращаются одновременно.

Правовые отношения нематериального характера обладают признаками, не только общими для всех правоотношений, но и специфическими. Их можно разделить на две группы: а) присущие любым нематериальным правоотношениям; б) характерные для той или иной отрасли права. В юридической литературе указанные отношения и в общем, и в отраслевом масштабе исследованы подробно<sup>33</sup>. Поэтому мы остановимся лишь на некоторых вопросах, относящихся главным образом к особенностям нематериальных правоотношений в сфере трудового права.

Общепризнано, что процессуальные правоотношения отличаются от материальных по своему назначению, так как создаются для обслуживания материальных. В целом такая характеристика верна, особенно при понимании процесса в узком значении. Если же иметь в виду все нематериальные отношения, то среди них найдется немало самостоятельных, например многие организационные отношения, а также отношения, связанные с правотворческой деятельностью.

В области трудового права особенности нематериальных правоотношений в значительной степени определяются их субъектным составом. Поскольку во многих видах данных отношений субъектами выступают общественные (главным образом профсоюзные) либо государственно-общественные органы (например, КТС), то это сказывается на содержании и функционировании правоотношений.

Прежде всего здесь следует обратить внимание на соотношение прав и обязанностей профсоюзных органов. Как указывалось выше, законодатель устанавливает правовое положение профсоюзов чаще всего путем наделения соответствующими правами. Однако большинство таких прав являются и их обязанностями.

\* По мнению С.Н. Братуся, «нет двух общественных отношений — правоотношения и какого-то иного отношения, опосредуемого правоотношением, поскольку речь идет о волевых отношениях, рамки которых определяются правом» (см.: Сов. государство и право. 1979. № 7. С. 58).

Участие профсоюзов в правовом регулировании труда постоянно расширяется. Оно делает процедурные правоотношения обязательным условием функционирования многих материальных правоотношений (например, согласование, совместное решение, учет мнения профсоюзного органа при решении конкретного вопроса администрацией предприятия). Это участие приводит в ряде случаев к усложнению состава самих нематериальных правоотношений, возникающих в связи с тем или иным юридическим фактом (юридическим составом), например получение двух санкций на увольнение члена ФЗМК. Однако и материальные, и процедурные правоотношения не теряют своей самостоятельности.

Спорным представляется мнение С.А. Иванова и Р.З. Лившица, объединяющих в едином трудовом правоотношении индивидуальные и так называемые коллективные правоотношения<sup>34</sup>. Ведь при таком подходе соединяются правоотношения материального и нематериального характера с разными субъектами и содержанием.

Обычно считают, что процессуальные правоотношения возникают на основе процессуальных правовых норм. В трудовом праве основанием появления нематериальных правоотношений могут быть и нормы общественного характера, например постановления ФЗМК с правами райкома профсоюза о передаче прав цеховым комитетам. Лишь при наличии такого постановления возникают процедурные правоотношения между цеховым комитетом и администрацией по согласованию тех или иных вопросов, связанных с установлением условий труда и заработной платы, а также отношения работника с цехкомом по рассмотрению трудовых споров. Аналогичное значение имеет и постановление ФЗМК профсоюза о выделении в КТС своих представителей. На основании этого постановления члены фабзавместкома осуществляют свои функции в КТС, вступают в правовые отношения с представителями администрации. В обоих примерах нематериальные правоотношения возникают на базе не только юридической нормы, но и акта общественного органа.

Нематериальные правоотношения состоят из тех же элементов, что и материальные. С нашей точки зрения, такими элементами являются *субъекты и их права и обязанности* (содержание правоотношений). Круг субъектов этих отношений в трудовом праве чрезвычайно широк. Сюда входят государственные, хозяйственные, общественные и государственно-общественные органы; производственные объединения, предприятия, учреждения, организации и их структурные подразделения; отдельные должностные лица и представители общественных организаций; рабочие и служащие.

Своеобразие нематериальных отношений заключается в участии в них общественных органов, и в частности профсоюзных. Субъектами нематериальных правоотношений могут быть любые органы профсоюзов: советы и комитеты всех уровней от ВЦСПС до цеховых комитетов. В качестве сторон

правоотношений могут выступать и комиссии комитетов профсоюзов: заработной платы и нормирования труда, охраны труда, по социальному страхованию, по пенсионным вопросам и др. В некоторых случаях субъектами выступают не коллективные органы, а их представители (например, член комиссии по приемке в эксплуатацию новых цехов и производственных участков) либо профсоюзные активисты с определенными полномочиями (например, общественный инспектор по охране труда)\*.

Говоря о сторонах нематериальных правоотношений, остановимся на понятии так называемого сложного или комплексного субъекта. В литературе высказывалось мнение, будто государственный и общественный органы, совместно применяющие правовую норму, образуют единый комплексный или коллективный субъект<sup>35</sup>. Такое утверждение не бесспорно.

Одно из важнейших отличий комплексного субъекта — наличие общей воли его членов. Однако далеко не во всех случаях совместного волеизъявления можно говорить о едином субъекте. Вряд ли, например, Государственный комитет Совета Министров СССР по науке и технике, Министерство сельского хозяйства, Министерство мелиорации и водного хозяйства, Союзсельхозтехника и ВЦСПС, присуждая премии, предусмотренные постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 26 августа 1976 г.<sup>36</sup>, образуют единый правоприменительный субъект.

При совместном правоприменении мы имеем дело с совпадающим волеизъявлением администрации предприятия и ФЗМК профсоюза, а не с единой общей волей. Для многих случаев совместных действий не существует установленной формы юридического акта, поскольку администрация издает приказы и распоряжения, а ФЗМК профсоюза — постановления. Но и при наличии такого акта воля ФЗМК как коллегиального органа должна быть выражена в принятом на заседании постановлении. И лишь на основании данного постановления председатель ФЗМК подписывает соответствующий акт.

Признавая администрацию предприятия и ФЗМК профсоюза единым субъектом, некоторые ученые отмечают наличие у них равной ответственности за незаконность правоприменения. С этим трудно согласиться, поскольку администрация может привлекаться к юридической ответственности, а ФЗМК — нет. Кроме того, степень вины названных органов, а следовательно, и их ответственность могут быть неодинаковыми. В связи с тем, что вопрос об ответственности решают разные органы (по хозяйственной и профсоюзной линиям), то вполне вероятна ситуация, когда один из вышестоящих органов не установит вины нижестоящей единицы и не будет использовать в отношении ее меры воздействия, а другой применит.

Таким образом, при совместном правоприменении государственный (хозяйственный) и профсоюзный органы в указанных выше случаях единого

\* По мнению А.И. Цепина, субъектами так называемых коллективно-трудовых отношений могут быть только предприятие и профсоюзная организация, а не орган (Цепин А.И. Профсоюзы и трудовые права рабочих и служащих. М.: Наука, 1980. С. 79—80).

субъекта не образуют. Между ними возникает ряд процедурных отношений, частично урегулированных законом.

Другой стороной правоотношения могут быть органы государственного управления, администрация объединений и предприятий, сами предприятия либо администрация и предприятие одновременно. Например, в правоотношении по бесспорному взысканию сумм, выплаченных работнику из средств государственного социального страхования по больничному листку в связи с несчастным случаем по вине предприятия, стороной выступает само предприятие. Субъектом правоотношения по созданию КТС является администрация предприятия. Фабзавместком профсоюза вступает в правоотношения одновременно с предприятием и администрацией, когда это связано с выплатой пособий и пенсий, с исполнением решений КТС и ФЗМК по денежным спорам и т.п.

Нематериальные правоотношения трудового права (права и обязанности сторон) имеют некоторые особенности по сравнению с аналогичными правоотношениями других отраслей. Эти особенности во многом определяются субъектным составом отношений. Если, например, в гражданском и уголовном процессах сторонами материальных и процессуальных отношений не могут выступать одни и те же субъекты, то в области трудового права такое совпадение бывает часто, поскольку администрация предприятия является правореализующим органом по отношению к работнику, состоящему в трудовых отношениях с данным предприятием.

Обязанности профсоюзных органов в правоотношениях обладают той особенностью, что их реализация достигается без государственного принуждения, а неисполнение не влечет юридической ответственности. Такое положение сказывается не только на характере всего отношения, но и на его функционировании.

В теории правоотношения одним из наиболее спорных является вопрос о его объекте\*. Применительно к процессуальным правоотношениям речь зачастую идет о действиях субъектов, об их результатах и о защищаемых субъективных правах материального характера либо о материальном правовом отношении в целом. Различают также общий объект системы процессуальных правоотношений, возникающих по делу, и объект каждого элементарного отношения<sup>37</sup>.

Исходя из философского понимания категории «объект», не совсем точно говорить об объекте правоотношения, поскольку объект существует лишь как понятие, соотносительное с понятием «субъект», без второго не может быть и первого<sup>38</sup>. Основой соотношения этих понятий служат действия, носителем которых выступает субъект, а объектом — предмет воздействия субъекта.

---

\* Проблема объекта достаточно исследована в юридической литературе. Критический разбор существующих концепций и библиография даны, например, в работе Ю.К. Толстого «К теории правоотношения» (Изд-во ЛГУ, 1959). См. также: *Шеглов В.Н.* Гражданское процессуальное отношение. М., 1966. С. 20 и сл.

Однако если учесть, что объект употребляется в различных сочетаниях с другими понятиями (объект наблюдения, строительства и т.д.), а также то, что участниками правоотношений являются люди, то использование понятия «объект правоотношения» вполне допустимо.

При любом понимании объекта правоотношения — как того, на что оно направлено, так и того, по поводу чего устанавливается, — объект находится вне самого правоотношения, он не должен включаться в его состав.

По нашему мнению, объектом является то, по поводу чего устанавливается правоотношение. Критикуя эту точку зрения, Ю.К. Толстой отмечает, будто при таком подходе «мы лишаем себя возможности ответить на основной вопрос, для чего вообще возникает правоотношение»<sup>39</sup>. А является ли такой вопрос основным? Нужно ли вообще его ставить? Как нам кажется, в данных условиях более целесообразно выяснить, в связи с чем возникает правоотношение? Ю.К. Толстой считает поставленный им вопрос основным потому, очевидно, что, по его мнению, правоотношение призвано регулировать общественные отношения<sup>40</sup>. С нашей же точки зрения, проблема правового регулирования решается иначе. Право (система норм) — регулятор поведения людей и, следовательно, их фактических отношений. При этом возникают правовые отношения, влияющие на поведение людей главным образом благодаря наличию правовых норм, а не как самостоятельное явление. Степень такого влияния неизмеримо ниже, чем норм права, что и дает основание считать регулятором нормы, а не правоотношения.

Совместно с нормами права и в установленных ими пределах роль регулятора выполняют различного рода договоры, соглашения и т.п., которые в теории также считаются правоотношениями. Но договор служит регулятором как акт, выражающий определенные обязательства сторон, а не как отношение между ними. Так, между лицом, поступающим на работу, и предприятием сначала возникают правовые отношения, связанные с заключением трудового договора, а затем трудовые правоотношения. Если в договоре обусловлено, что лицо принимается на работу с неполным рабочим днем, то продолжительность рабочего времени регламентируется договором, а не возникшими в связи с ним правовыми отношениями.

Признавая объектом то, по поводу чего устанавливается правоотношение, мы учитываем множественность объектов. Применительно к определенной части нематериальных правоотношений можно говорить о существовании первичного объекта, относящегося к материальному правоотношению, и непосредственных объектов нематериальных отношений. К числу последних относятся: действия (например, проверка выполнения обязательств по коллективному договору); результаты действий (например, приказ о переводе больного туберкулезом на легкую работу); то и другое вместе (например, рассмотрение жалобы на решение КТС и постановление ФЗМК, принятые по существу данного спора); материальные и нематериальные блага (например, материальная помощь из фонда материального

поощрения, присвоение почетного звания, установленного на предприятии\*); права и законные интересы, охраняемые субъектами нематериальных правоотношений или одним из них\*\*.

Нематериальные правоотношения иногда имеют несколько непосредственных объектов. Так, при согласовании вопроса о производстве сверхурочных работ администрация участвует в процедурном правоотношении с целью получить разрешение ФЗМК, а комитет профсоюза — охраны трудовых прав рабочих. Следовательно, объектом правоотношения здесь выступают разрешение на производство сверхурочных работ и права той или иной группы рабочих предприятия на отдых.

Итак, правовые отношения нематериального характера являются составной частью системы правоотношений советского трудового права. Это связи между субъектами трудового права, выраженные во взаимных правах и обязанностях или показывающие правовое положение данных субъектов, связи, которые возникают при реализации организационных, процедурных и процессуальных правовых норм.

## § 2. Классификация нематериальных правоотношений

Правовые отношения нематериального характера классифицируются по следующим основаниям: содержанию, видам производства, субъектам, обслуживаемым материальным отношениям и т.д. Наличие в трудовом праве различных по характеру и назначению правовых норм вызывает необходимость делить правоотношения по видам норм, на основании которых они возникают. По этому основанию следует различать правоотношения организационные\*\*\*, процедурные и процессуальные. На базе смешанных норм могут быть правоотношения разных видов. Так, на основании ч. 2 п. 18 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров при заявлении отвода члену КТС возникают процессуальные отношения между работником и комиссией и процедурные, связанные с решением вопроса об удовлетворении отвода администрацией или комитетом профсоюза.

Важное значение имеет классификация правоотношений по субъектному составу. Здесь следует различать правоотношения, в которых сторонами являются: 1) государственные и хозяйственные органы (например, руководители двух предприятий при переводе работника в порядке ч. 4 ст. 18 КЗоТ

\* По мнению В.М. Баранова, объектом поощрительного правоотношения являются меры поощрения (*Баранов В.М.* Поощрительные нормы советского социалистического права. Саратов, 1978. С. 65).

\*\* Многие авторы рассматривают в качестве объекта правоотношения только поведение людей (см., например: *Орзих М.Ф.* Право и личность. Киев; Одесса: Головное издательство издательского объединения Вища школа, 1978. С. 38—39).

\*\*\* По мнению А.И. Процевского, «в трудовом праве организационные отношения как таковые отсутствуют» (*Процевский А.И.* Предмет советского трудового права. М.: Юрид. лит., 1979. С. 192).

РСФСР); 2) общественные органы (например, комиссия по государственному социальному страхованию и фабзавместком при рассмотрении жалобы на отказ в назначении пособия по временной нетрудоспособности); 3) одной — государственный или хозяйственный орган, а другой — общественный (например, руководитель предприятия и товарищеский суд при передаче дела о нарушителе трудовой дисциплины на рассмотрение этого суда); 4) государственный или хозяйственный орган и работник предприятия (например, при разрешении трудового спора в порядке подчиненности); 5) общественный орган и рабочий или служащий (например, при рассмотрении жалобы работника, подлежащего увольнению по требованию обкома профсоюза); 6) с одной стороны, хозяйственный и профсоюзный органы, а с другой — работник или группа рабочих и служащих (например, при совместном ФЗМК с администрацией рассмотрении жалоб на отклонение рационализаторских предложений). Субъектами нематериальных правоотношений вместо органов могут выступать их отдельные представители.

В основу деления нематериальных правоотношений может быть положен вид деятельности, в связи с осуществлением которой они возникают. В теории советского права не выработано единой классификации форм такой деятельности. Различают, например, правотворческую, оперативно-исполнительную, правоохранительную деятельность<sup>41</sup> или нормотворческую, правоисполнительную и правоохранительную<sup>42</sup>. По смыслу, вкладываемому в две последние разновидности деятельности каждой классификации, здесь имеется в виду деятельность по применению норм права. Соответствующие же акты государственных органов являются актами правоприменительными<sup>43</sup>. Такое положение вещей позволило В.М. Горшеневу всю правовую деятельность органов государства свести к двум формам: правотворчеству и правоприменению<sup>44</sup>. Однако при таком подходе не все формы правовой деятельности охватываются рамками классификации.

В.М. Горшенев считает, что правоохранительная деятельность представляет собой разновидность правоприменительной. Известные основания для такого понимания, конечно, есть. Скажем, решение КТС о выплате работнику заработной платы за работу в сверхурочное время охраняет право на оплату труда и в то же время служит правоприменительным актом. Но во многих случаях правоохранительная деятельность не является правоприменением. Например, проверка фабзавместкомом профсоюза законности приказов администрации предприятия — правоохранительная деятельность, а не правоприменительная.

Правовую деятельность можно (с определенной степенью условности) разделить на три части: правотворческую, правореализующую и правоохранительную. Если в отношении первой в теории права нет особых разногласий (применительно к вопросу о видах деятельности), то о второй этого не скажешь.

В связи с тем, что правореализующая деятельность имеет прямое отношение к реализации норм права, для уяснения ее содержания обратимся к формам осуществления правовых норм.

Не останавливаясь на всех существующих на данный счет взглядах<sup>45</sup>, укажем на те из них, которые получили более или менее широкое распространение. Многие ученые считают, что реализация правовых норм имеет три формы: соблюдение, исполнение и применение. Иногда две первые формы объединяются<sup>46</sup>. Б.В. Шейндлин, говоря о двух путях (в зависимости от субъекта) реализации права, тем не менее признает все три вышеуказанные формы<sup>47</sup>. Отдельные авторы в применение норм права включают их соблюдение и исполнение<sup>48</sup> или говорят об использовании норм как форме реализации права\*. В частности, Н.Г. Александров писал о следующих трех формах осуществления предписаний правовых норм: соблюдении юридических запретов, использовании дозволений или предоставлений и о применении норм права компетентными органами<sup>49</sup>. Употребление термина «использование» вполне правомерно. Однако он не заменяет понятие «исполнение», поэтому трехчленное деление норм не охватывает всех форм реализации права. Предпочтительнее деление реализации предписаний правовых норм на четыре разновидности: соблюдение, исполнение, использование и применение, хотя и оно в известной степени условно. Но, несмотря на тесную взаимосвязь этих форм, на их переплетение, каждая из них имеет особенности.

*Соблюдение* правовой нормы заключается в воздержании от недозволенных действий. *Исполнение* предполагает совершение обязанным субъектом действий, предусмотренных нормой, выполнение возложенных на него обязанностей. *Использование* состоит в осуществлении дозволенных действий, предоставленных прав. *Применение* — это совершение действий властного характера, влекущих возникновение, изменение или прекращение конкретных прав и обязанностей или связанных с применением санкций.

Для более четкого отграничения одной формы реализации права от другой указанная общая характеристика нуждается в дополнении и уточнении. Следует, в частности, установить границу между исполнением и использованием правовой нормы, поскольку часто они сливаются воедино. Это происходит в основном, когда:

а) использование права одним субъектом осуществляется через исполнение соответствующей этому праву обязанности другого субъекта (например, использование работником права на оплату труда — через исполнение обязанности предприятия произвести такую оплату);

б) обязанности исполняются путем использования прав (например, обязанность администрации обеспечить сохранность имущества предприятия —

---

\* См., например: Алексеев С.С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве. М.: Юрид. лит., 1966. С. 94. Позднее С.С. Алексеев пришел к выводу о необходимости «сначала разграничить непосредственную и правоприменительную реализацию права и лишь затем выделить три ее формы: соблюдение, исполнение, использование» (Алексеев С.С. Проблемы теории права. Т. I. С. 168).

путем использования права на удержание из заработной платы работника суммы ущерба, причиненного этому имуществу);

в) то или иное право является в то же время и обязанностью данного субъекта (например, право ФЗМК на участие в решении вопросов, связанных с установлением условий труда и применением трудового законодательства). Во всех перечисленных случаях следует, очевидно, говорить об исполнении правовых норм. Использование норм права имеет место, если реализация права не связана непосредственно с исполнением обязанностей. Например, использование работником права на отдых в праздничный день не связано с обязанностью администрации предприятия совершать какие-либо действия.

Работник не выходит на работу в силу закона\*. Использование норм права имеет сравнительно небольшую сферу применения, в том числе в области трудового права.

Для отграничения перечисленных форм реализации правовых норм от применения права следует исходить из выработанного в литературе понятия применения и его основных характерных признаков.

Под применением права обычно понимают совершение компетентными органами индивидуальных (в отличие от нормативных) актов властного характера, влекущих возникновение, изменение или прекращение прав и обязанностей конкретных лиц либо применение санкций\*\*. Необходимость наличия индивидуального акта властного характера для применения нормы права получила широкое признание в теории.

Следовательно, если тот или иной акт не имеет властного характера, он не считается правоприменительным и его совершение (принятие, издание) не является применением права. Так, постановка фабзавместкомом перед соответствующими организациями вопроса о смещении или наказании руководящего работника (п. 7 Положения о правах ФЗМК) не является актом применения права, так как не имеет властного характера. Напротив, требование профсоюзного органа о расторжении трудового договора в соответствии со ст. 20 Основ законодательства о труде носит властный характер и потому может считаться правоприменительным актом.

Властный акт компетентного органа\*\*\* должен быть связан с правами и обязанностями соответствующих субъектов. Эту связь иногда ограничивают лишь *возникновением или установлением субъективных прав и юридиче-*

---

\* Правда, здесь можно говорить об обязанности воздерживаться от нарушения этого права. Но поскольку такая обязанность существует и во всех других случаях реализации прав, то она может не приниматься во внимание при характеристике той или иной формы осуществления правовых норм.

\*\* См., например: *Александров Н.Г.* Применение норм советского социалистического права. Изд-во МГУ, 1958. С. 9. И.Я. Дюрягин определяет правоприменение как государственно-властную деятельность по вынесению индивидуально-конкретных правовых предписаний (*Дюрягин И.Я.* Применение советского права. Свердловск, 1973. С. 19).

\*\*\* Имеются в виду как государственные, так и общественные органы, наделенные соответствующими правами. Отрицание возможности применения права общественными организациями и органами не получило поддержки в юридической литературе.

ских обязанностей<sup>80</sup>. Думается, что правильнее было бы говорить не только о возникновении, но и об изменении и прекращении прав и обязанностей.

Индивидуальные акты властного характера иногда связаны с правами и обязанностями не только в области материального, но и процессуального права. Следует ли считать их правоприменительными актами, если они вызывают или могут вызвать возникновение, изменение или прекращение процессуальных прав и обязанностей? Например, постановление ФЗМК профсоюза по трудовому спору, содержащее отказ в удовлетворении требований работника, не влечет никаких перемен в его материальных правах, но является юридическим фактом\*, с которым связано возникновение права работника на обращение с иском в суд. Думается, что и такие акты относятся к правоприменительным.

При решении вопроса о характере того или иного акта нужно исходить из того, что один и тот же акт иногда относится к различным формам реализации права. Например, наложение штрафа техническим инспектором труда можно рассматривать как: а) правоиспользование (использование предоставленного ему права); б) правоисполнение (исполнение обязанности по применению мер воздействия к нарушителям правил охраны труда); в) правоприменение (штраф — санкция за нарушение правил охраны труда); г) правоохранительное действие (по отношению к нормам по охране труда и правам трудящихся в этой области, поскольку наказание является и средством предупреждения нарушений в будущем).

Связанную с правом деятельность можно разделить на следующие разновидности: правотворчество, правособлюдение, правоиспользование, правоисполнение, правоприменение, правоохрана. Правоотношения нематериального характера возникают при осуществлении любого из этих видов деятельности.

Нематериальные правоотношения могут классифицироваться по степени их важности для обслуживаемых материальных правоотношений. В данном случае в литературе говорится об основных и попутных правоотношениях<sup>51</sup>, основных и вспомогательных\*\* и т.д. С нашей точки зрения, по этому основанию можно разделить часть отношений на основные, дополняющие и сопутствующие. К основным следует отнести правоотношения, возника-

---

\* По мнению В.М. Горшенева и И.Я. Дюрягина, существуют правоприменительные акты, не являющиеся юридическими фактами, например объявление выговора работнику (Горшенев В.М., Дюрягин И.Я. Правоприменительная деятельность // Сов. государство и право. 1969. № 5. С. 28). Но ведь приказ о выговоре — акт, с которым связано возникновение права обжалования (через КТС, ФЗМК, суд либо через вышестоящий орган), следовательно, это — юридический факт. Кроме того, он может выступать в роли юридического факта и по отношению к материальному правоотношению, если впоследствии встанет вопрос об увольнении работника.

\*\* См., например: Советское гражданское процессуальное право. М.: Юрид. лит., 1965. С. 61. Некоторые авторы добавляют сюда и третий вид правоотношений — специальные (см., например: Воложанин В.П., Ковин В.Ф. Динамика гражданских процессуальных правоотношений // Правоведение. 1980. № 5. С. 51).

ющие в связи с необходимостью влиять на права и обязанности участников материального правоотношения, в результате реализации которых появляется акт, оказывающий такое воздействие (например, правоотношение, содержащее право работника на разрешение его трудового спора в КТС и соответствующую обязанность комиссии); к дополняющим — правоотношения, имеющие место в ходе реализации основного (например, между председателем и секретарем КТС на заседании комиссии); к сопутствующим — правоотношения, непосредственно не связанные с реализацией основного (например, процедурные правоотношения, возникающие при решении вопроса об удовлетворении заявленного члену КТС отвода).

Деление нематериальных правоотношений в сфере трудового права возможно и по другим основаниям: по институтам материального права, по органам, осуществляющим правовую деятельность, и т.д.\*

---

\* Исходя из метода правового регулирования, В.Н. Смирнов делит процессуальные (в широком смысле) правоотношения на пять типов (*Смирнов В.Н.* К вопросу о процессуальных отношениях в трудовом праве // XXV съезд КПСС и развитие науки трудового права и социального обеспечения. М., 1978. С. 173—175). Спорным в науке является вопрос о так называемых односторонних правоотношениях. Одни авторы признают их существование (см., например: *Ткаченко Ю.Г.* Методологические вопросы теории правоотношений. М., 1980. С. 144—174); другие отрицают (см., например: *Матузов Н.И., Семенко Б.М.* Исследование проблем юридических обязанностей граждан СССР // Сов. государство и право, 1980. № 12. С. 35—36).

Процедурные правоотношения в социальном обеспечении классифицируются по различным основаниям (см.: *Субботенко В.К.* Процедурные правоотношения в социальном обеспечении. Томск: Изд-во Томского университета, 1980. С. 26—39).

## ГЛАВА III. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ И ПРОЦЕДУРНЫЕ НОРМЫ И ПРАВООТНОШЕНИЯ

### § 1. Организационные нормы и правоотношения

В сложной системе надстроечных явлений важное место занимают нормы и отношения, связанные с управлением обществом. Совершенствование управления, повышение уровня хозяйствования во всех звеньях экономики — одно из основных направлений развития нашей страны, намеченных XXVI съездом КПСС<sup>1</sup>. В решении данной задачи немалая роль принадлежит советскому праву.

В юридической литературе давно указывалось на целесообразность выделения в системе надстройки организационных норм и отношений. Последние могут иметь как правовой, так и неправовой характер. В настоящей работе мы анализируем в основном юридические нормы и правовые отношения.

Организационные нормы неоднородны. Одна их часть имеет ярко выраженный нематериальный характер, в частности нормы, определяющие порядок создания органа. Другая часть норм относится к числу смешанных, т.е. обладает чертами материальных и нематериальных норм. Законодатель, говоря об обязанности создания того или иного органа, либо прямо указывает на способ его создания, либо подразумевает таковой, поскольку обязанность возлагается на конкретный государственный (хозяйственный) или общественный орган, решения которого имеют заранее известную форму.

В качестве примера сошлемся на постановление Госгортехнадзора СССР от 26 января 1968 г. «Об аттестации персонала, обслуживающего объекты котлонадзора и подъемные сооружения, и мерах по повышению качества его подготовки и обучения». В нем сказано: «Приказом по предприятию (организации) назначить комиссию по ежегодной проверке знаний обслуживающего персонала, предусмотренной правилами безопасности»<sup>2</sup>. Данный нормативный акт обязывает руководителя предприятия создать аттестационную комиссию и указывает, как это сделать.

Иную формулировку содержит п. 15 Инструкции о порядке выдачи, хранения и пользования спецодеждой, спецобувью и предохранительными приспособлениями, утвержденной Госкомтрудом и Президиумом ВЦСПС 11 июня 1960 г. (с последующими изменениями): «Спецодежда, спецобувь

и предохранительные приспособления, бывшие в употреблении, могут быть выданы другим рабочим и служащим только после стирки, дезинфекции и ремонта. Срок их носки устанавливается комиссией с участием представителей фабрично-заводского (местного) комитета профсоюза в зависимости от степени изношенности»<sup>3</sup>. Хотя здесь прямо не сказано, что администрация обязана создавать в необходимых случаях такую комиссию, это вытекает из текста. Поскольку приведенная норма адресуется администрации предприятия, определяется и способ создания комиссии: издание приказа или распоряжения руководителем предприятия и выделение представителей ФЗМК профсоюза.

Значительно реже в трудовом праве встречаются организационные нормы материального характера\*. Они имеют место в основном, если законодатель определяет состав органа и создание последнего не требует принятия дополнительных актов. Примером может служить п. 6 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров: «На предприятиях, в учреждениях и организациях, где не имеется фабричных, заводских, местных комитетов профсоюзов, комиссия по трудовым спорам образуется в составе профсоюзного организатора и руководителя предприятия, учреждения, организации».

В работах, посвященных проблемам государственного, административного права и советского строительства, обычно речь идет о широком круге организационных норм и отношений, связанных не только с созданием и совершенствованием тех или иных органов, но и со всей их деятельностью<sup>4</sup>. В трудовом праве целесообразнее связывать эти нормы и отношения лишь с созданием, совершенствованием и ликвидацией определенных органов, выступающих в качестве субъектов трудового права, т.е. использовать термин «организационный» в самом узком смысле. Что же касается регулирования их деятельности, то это область процедурных норм.

В трудовом праве таких органов сравнительно немного. К ним относятся различные комиссии, создаваемые на предприятиях и в учреждениях (квалификационные, аттестационные, по установлению стажа, по расследованию несчастных случаев на производстве, по приемке поступающей спецодежды, по рассмотрению трудовых споров и др.); отдельные представители администрации, общественных организаций, выделяемые в соответствии с требованиями законодательства для участия в решении тех или иных вопросов, связанных с правовым регулированием трудовых и смежных с ними отношений (например, представитель комитета комсомола предприятия участвует в рассмотрении вопроса об увольнении молодого рабочего, представитель администрации — в рассмотрении трудового спора

---

\* Б.Б. Хангельдыев делит организационные нормы и отношения на материальные и процессуальные (Хангельдыев Б.Б. О кодификации советского государственного и административного права // Сборник ученых трудов. Вып. 3. Свердловск, 1964. С. 48, 55). Поскольку Б.Б. Хангельдыев рассматривает эти нормы и правоотношения в широком плане, считая все административное право организационным, то признание существования материальных организационных норм и правоотношений вполне оправдано.

в ФЗМК или цеховом комитете профсоюза, представители администрации и ФЗМК — в разрешении вышестоящими органами разногласий, возникших при заключении коллективного договора); техническая и правовая инспекция труда и др.

Организационные нормы содержатся в правовых актах государственных органов (например, в Основах законодательства о труде, кодексах законов о труде союзных республик, положениях и инструкциях); общественных органов (например, в Положении о расследовании и учете несчастных случаев на производстве); издаваемых совместно государственными и профсоюзными органами (например, в Инструкции о порядке выдачи, хранения и пользования спецодеждой, спецобувью и предохранительными приспособлениями).

Издаются организационные нормы в порядке централизованного, отраслевого и локального правового регулирования.

К локальным актам относятся, например, приказ руководителя предприятия о создании определенной комиссии, постановление фабзавместкома профсоюза о выделении своих представителей в тот или иной орган. Следует отметить, что локальными актами могут создаваться органы, как указанные в актах централизованного (отраслевого) регулирования, так и не предусмотренные в них (например, комиссии из представителей администрации предприятия и ФЗМК профсоюза по проверке состояния охраны труда и техники безопасности в цехах предприятия, по проверке работы отдела кадров по оформлению приема и увольнения рабочих и служащих, по проверке какой-либо жалобы работника).

В нормативном акте обычно формулируется либо только диспозиция нормы, а гипотеза подразумевается (например, п. 1 постановления Президиума ВЦСПС от 22 ноября 1976 г. «О правовой инспекции труда»: «Создать в республиканских, краевых, областных, Московском и Киевском городских советах и в центральных комитетах профсоюзов правовую инспекцию труда»), либо гипотеза и диспозиция (например, п. 27 Положения о расследовании и учете несчастных случаев на производстве: «В исключительных случаях, при невозможности немедленного прибытия технического инспектора, фабричный, заводской или местный комитет профсоюза совместно с администрацией организации назначает комиссию...»). Санкции в этих нормах не устанавливаются.

Как показывает анализ действующего законодательства, часть правовых норм организационного характера не имеет юридических санкций, а исполнение значительного числа норм обеспечивается санкциями, входящими в структуру иных (обычно материальных) правовых норм. Такое положение объясняется тем, что, во-первых, обязанными субъектами ряда норм являются профсоюзные органы и их представители, во-вторых, осуществление предписываемых действий входит в круг служебных обязанностей соответствующих должностных лиц и неисполнение таковых считается служебным проступком, за который установлены меры дисциплинарного воздействия.

Кроме того, существуют нормы, не нуждающиеся в санкциях. Примером служит п. 6 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров, касающийся КТС в составе профсоюзного организатора и руководителя предприятия. Поскольку никаких действий по созданию такой комиссии не требуется, то и в санкции нет необходимости.

Наряду с нормами права, прямо регулируемыми действия должностных лиц по созданию тех или иных органов, существуют и такие, которые делают это косвенно. Например, в п. 9 Инструкции о порядке выдачи, хранения и пользования спецодеждой, спецобувью и предохранительными приспособлениями сказано: «Приемка каждой партии поступившей на склад спецодежды, спецобуви и предохранительных приспособлений должна производиться комиссией из представителей администрации и профсоюзной организации, которая составляет акт о качестве и пригодности к носке указанной одежды, обуви и приспособлений». Хотя об обязанности администрации и комитета профсоюза создать такую комиссию здесь прямо не говорится, однако законодатель имеет ее в виду, говоря о составе и компетенции комиссии.

Организационные правоотношения могут возникать на основании либо нормы и определенных юридических фактов, либо только нормы. К таким юридическим фактам относятся акты соответствующих государственных (хозяйственных) или общественных органов (например, приказ директора завода о создании квалификационных комиссий в некоторых цехах) либо события, с которыми законодатель связывает необходимость создания того или иного органа (например, групповой несчастный случай и невозможность немедленного прибытия технического инспектора для его расследования). Иногда для возникновения организационных правоотношений необходимо принятие не одного, а нескольких дополнительных актов. Так, создание цеховых комиссий по трудовым спорам возможно при наличии постановления ВЦСПС о предоставлении фабзавместкому прав райкома профсоюза, постановления ФЗМК о передаче цеховому комитету права рассматривать трудовые споры (п. 1 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров) и решения ФЗМК и администрации о создании КТС (п. 4 Положения). Но поскольку такого акта, как решение, ни администрация, ни ФЗМК не принимают, то фактически здесь издается два акта: постановление ФЗМК и приказ руководителя предприятия. По сути дела, все эти акты содержат правовые нормы локального значения, являясь в то же время правоприменительными актами по отношению к общей норме. В данном случае основанием возникновения организационного правоотношения служат не организационные, а иные акты материально-правового характера (наделение правами).

С изданием постановления ФЗМК о передаче цеховому комитету права рассматривать трудовые споры у самого ФЗМК и у администрации появляется обязанность принять решения о создании цеховой КТС, т.е. договориться между собой и издать соответствующие акты.

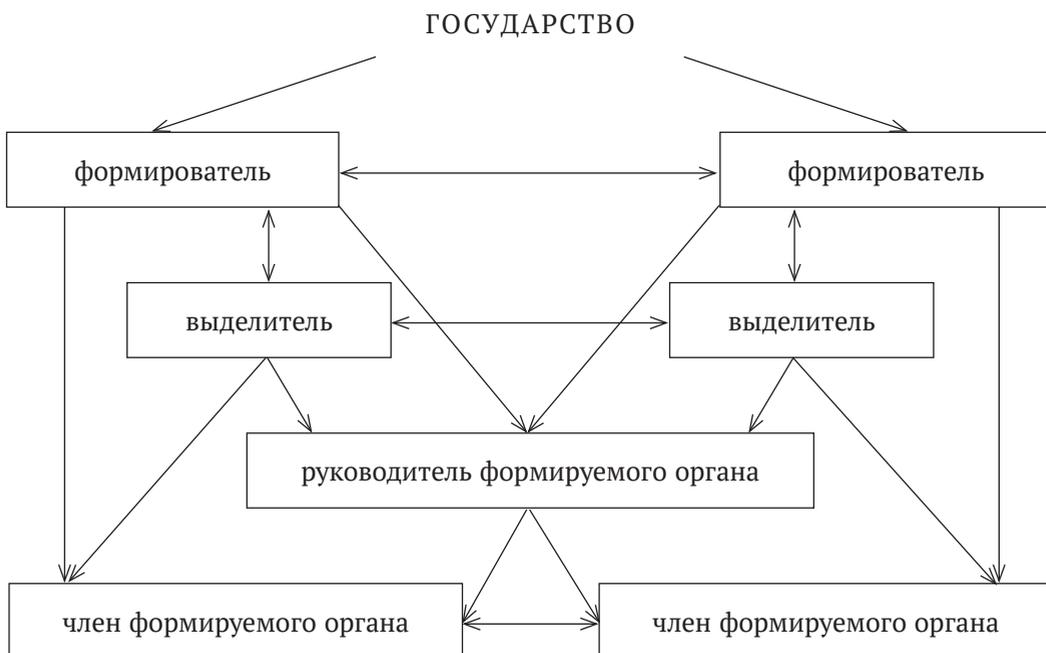
Если рассматривать возникновение правоотношений в связи со стадиями существования органа (создание, изменение, ликвидация), то можно указать на следующие, наиболее характерные основания:

1) *создание* органа: издание нормы; волеизъявление организующих (или одного из них) органов; истечение срока полномочий; наличие события, с которым связано появление обязанности создать орган;

2) *изменение* органа: издание нормы; волеизъявление организующего органа; выбытие из состава органа лиц, без которых он не вправе функционировать;

3) *ликвидация органа* (прекращение деятельности): издание нормы; завершение деятельности, для которой орган создавался; истечение срока полномочий; волеизъявление организующего органа.

Организационные правоотношения могут возникать между государством и органами или должностными лицами, на которых возложено формирование нового органа (формирователями); самими формирователями; формирователями и органами или должностными лицами, обязанностью которых является выделение или назначение членов формируемого органа (выделителями); выделителями, если их несколько; формирователем или выделителем и руководителем формируемого органа; формирователем (выделителем) и членами формируемого органа; руководителем формируемого органа и его членами; самими членами формируемого органа. Схематично это можно изобразить примерно следующим образом (см. рисунок).



Существует две разновидности организационных правоотношений: *обычные*, или, как их называют, конкретные (индивидуализированные), и *общие*<sup>5</sup> (конституционные правоотношения именуют общерегулятивными или общестатутными)<sup>6</sup>. Они различаются прежде всего субъектным составом: одним из субъектов отношений второго вида выступает государство.

Предусматривая в правовой норме необходимость или возможность создания какого-либо органа, государство тем самым возлагает на соответствующих субъектов обязанность или уполномочивает их образовать такой орган. Правовая связь между государством и этим субъектом является правовым отношением. Такие отношения возникли, например, с руководителями предприятий после издания постановления Совета Министров СССР от 26 июля 1973 г. «О введении аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи»<sup>7</sup>, установившего, что аттестационные комиссии назначаются руководителями предприятий и организаций.

Несмотря на то что некоторые организационные нормы издаются профсоюзными органами, а не государственными, суть дела не меняется, поскольку профсоюзный орган принимает правовую норму по уполномочию государства. Соответствующие обязанности по созданию какого-либо органа появляются у субъекта по отношению не только к органу, издавшему нормативный акт, но и к государству.

Образование органа не всегда связано с возникновением организационных правоотношений. Если норма определяет состав формируемого органа, указывая на конкретные должности, и никаких формирующих действий больше не требуется, то создание органа происходит без организационных правоотношений. Такая ситуация имела место, в частности, после принятия Положения о порядке рассмотрения трудовых споров, предусмотревшего образование КТС в составе руководителя предприятия и профсоюзного организатора.

Создание того или иного органа связано не только с общими, но и обычными организационными правоотношениями, сторонами которых являются конкретные субъекты трудового права. Например, при образовании органа из представителей администрации и комитета профсоюза между руководителем предприятия и ФЗМК возникает правоотношение по поводу формирования органа, предусмотренного правовой нормой (например, квалификационной комиссии). Если в нормативном акте состав органа полностью конкретизирован по должностям, то возникают правоотношения по его формированию между работниками, занимающими эти должности, если же такая конкретизация частична, то помимо указанных появляются правоотношения между этими работниками и той организацией, которая должна выделить своих представителей в состав названного органа. При-

мером может служить комиссия по установлению стажа, дающего право на выплату надбавки за стаж работы по специальности, в составе руководителя предприятия, работника по кадрам, главного бухгалтера и представителя профсоюзной организации<sup>8</sup>.

Общие организационные правоотношения не всегда существуют одновременно с индивидуализированными. Как известно, Основы законодательства о труде упомянули в качестве одного из органов, осуществляющих контроль за соблюдением законодательства о труде, правовую инспекцию труда (ст. 104). С момента вступления Основ в силу у ВЦСПС появилась обязанность создать такую инспекцию, т.е. возникло правовое отношение с государством. Оно просуществовало в статической форме до издания в ноябре 1976 года постановления об образовании инспекции. Отношений обычного типа в этот период не было. Последние появились после принятия постановления и существовали наряду с общими правоотношениями в течение времени формирования инспекции в ЦК и советах профсоюзов. Само общее отношение здесь перешло из статической формы в динамическую, началась его реализация.

В связи с тем, что организационная норма издается для регулирования действий, связанных с созданием определенного органа, общее правоотношение существует до момента окончательного формирования этого органа. Что же касается иных правоотношений, то часть из них прекращается в то же время, а часть — раньше, до формирования органа или соответствующей группы, не оформляемой в единый орган. Например, правоотношение между администрацией предприятия и ФЗМК профсоюза, связанное с решением вопроса о создании цеховых комиссий по трудовым спорам, прекращается после издания ими соответствующих актов, а правоотношение между администрацией цеха и цеховым комитетом профсоюза будет существовать до создания цеховой КТС.

Организационные правоотношения могут прекращаться и вновь возникать в течение всего периода существования правовой нормы. При создании органа на определенное время или на время выполнения конкретной работы правоотношение возникает всякий раз, когда вновь появляются соответствующие юридические факты (например, перевыборы комитета — для создания КТС, невозможность прибытия технического инспектора для расследования группового несчастного случая — при создании комиссии по расследованию). Если же орган постоянно действующий, то правоотношение возобновляется при выбытии одного или нескольких членов, наличие которых в составе органа обязательно.

Иногда в качестве юридического факта, вызывающего возобновление организационного правоотношения, выступает волеизъявление субъектов, формирующих орган (например, обоюдное согласие администрации предприятия и ФЗМК профсоюза увеличить состав КТС, не дожидаясь истечения срока ее полномочий).

Организационные правоотношения могут возникать и в связи с деятельностью по совершенствованию структуры, изменению подчиненности тех или иных органов, а также по их ликвидации. Основанием появления этих отношений служат как соответствующие правовые нормы, так и дополнительные юридические факты. Например, с изданием Положения о порядке рассмотрения трудовых споров от 20 мая 1974 г. подлежали роспуску все цеховые комиссии по трудовым спорам. Возникли общие правоотношения между государством и сторонами, представленными в КТС, которые обязаны были отозвать своих представителей, и индивидуализированные правоотношения между этими сторонами, а также между представителями сторон и комитетами профсоюзов по передаче нерассмотренных заявлений и документов комиссий. Отсутствие правовой регламентации порядка ликвидации цеховых КТС привело к тому, что на отдельных предприятиях цеховые комиссии действовали еще длительное время после принятия Положения. В одних случаях сроки и порядок прекращения деятельности КТС были урегулированы локальными нормативными актами (приказами администрации и постановлениями комитетов профсоюза), в других — такие акты не издавались, и ликвидация проходила стихийно.

Содержание организационных правоотношений составляют права и обязанности их сторон, связанные с осуществлением деятельности по созданию, преобразованию и ликвидации тех или иных органов, являющихся субъектами трудового права. В правоотношениях общего характера на стороне государства — право требовать, а на второй стороне (сторонах) — обязанность создать, реорганизовать или ликвидировать орган, предусмотренный нормой. Эта общая обязанность может состоять из нескольких более конкретных и реализовываться с помощью различных действий (издание акта, согласование с другим органом, передача дел и документов, документальное оформление создания, реорганизации или ликвидации органа и т.д.).

В индивидуализированных правоотношениях обе стороны обычно обладают взаимными правами и обязанностями. Их организационная деятельность хотя и базируется на правовой норме, но осуществляется как в правовой, так и не в правовой форме. Это относится не только к органам общественным, но и к государственным (хозяйственным).

*Обычные* (индивидуализированные) организационные правоотношения можно условно разделить на три группы: основные, дополняющие и сопутствующие.

*Основные* правоотношения возникают чаще всего между формирователями либо между формирователем и выделителем. Их содержание составляют права и обязанности, реализация которых влечет создание, изменение или ликвидацию органа. Обязанности стороны (сторон) заключаются чаще всего в издании необходимого акта, в достижении соглашения друг с другом, в выделении своих представителей в формируемый орган и т.д. Так, при

создании КТС директор предприятия и ФЗМК профсоюза вправе требовать друг от друга издания акта о выделении своих представителей в комиссию.

*Дополняющие* правоотношения появляются в тех случаях, когда для окончательного формирования, изменения или ликвидации органа требуются, помимо вышеуказанных, дополнительные действия. В частности, такие отношения имеют место между членами формируемого органа в связи с распределением обязанностей, между руководителем и членами этого органа при созыве первого организационного заседания и т.д. В качестве примера можно привести отношения между членами товарищеского суда при избрании председателя, его заместителей и секретаря<sup>9</sup>. Сюда же следует отнести правоотношения, связанные с оформлением полномочий органа, если без этого он не может нормально функционировать (например, в связи с выдачей удостоверения техническому инспектору труда).

К *сопутствующим* относятся правоотношения, которые возникают при нарушении прав субъектов формирования или неисполнении ими обязанностей, связанных с созданием, изменением или ликвидацией органа. Если, например, директор предприятия отказывается выделить представителей в КТС, то ФЗМК вправе обратиться в вышестоящий хозяйственный орган с требованием о принятии мер, обеспечивающих образование комиссии.

При создании, изменении и ликвидации органа могут возникать либо только основные организационные правоотношения, либо основные и дополняющие, либо все три группы правоотношений. Кроме того, здесь появляются отношения неправового характера, поскольку многие действия, связанные с формированием и расформированием рассматриваемых органов, регулируются общественными нормами или практикой.

## § 2. Процедурные нормы и правоотношения

Среди нематериальных норм трудового права наиболее многочисленную группу составляют процедурные нормы. Их значение в правовом регулировании определяется не только количеством. С помощью таких норм обеспечивается реализация основных демократических начал трудового законодательства, в частности права трудящихся на участие в управлении производством, на необходимость активизации которого указывалось на XXVI съезде КПСС<sup>10</sup>, устанавливаются юридические формы претворения в жизнь функций профсоюзов по обеспечению реализации прав рабочих и служащих и т.д.

Сфера действия процедурных норм охватывает правотворчество (главным образом локальное), правореализацию и правоохрану\*. Эти нормы входят во все институты трудового права, в той или иной степени регулируют

---

\* По мнению В.С. Аракчеева, процедурные нормы выполняют только регулятивную функцию (Аракчеев В.С. Процедурно-правовые нормы: понятие и значение в регулировании трудовых отношений: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. Томск, 1981. С. 10).

поведение всех без исключения субъектов трудовых и смежных с ними отношений.

К процедурным мы относим правовые нормы нематериального характера, которые не включаются в организационные и процессуальные. Они регулируют деятельность не только субъектов трудового права, направленную на создание других правовых норм (материальных и нематериальных), но и связанную с реализацией данных норм. Их основное назначение заключается главным образом в регламентации порядка осуществления такой деятельности.

Распределение нематериальных норм по группам в зависимости от характера регулируемой деятельности в трудовом праве несколько отличается от других отраслей. Это в первую очередь относится к нормам, определяющим порядок привлечения к различным видам ответственности, не связанный с разрешением трудовых споров.

Если включение норм, регулирующих привлечение к уголовной ответственности, в число процессуальных не вызывает сомнений, то по отношению к нормам, устанавливающим порядок наложения дисциплинарных взысканий, этого сказать нельзя. Б.Б. Хангельдыев, критикуя позицию Н.Г. Салищевой, которая не относит такой порядок к процессу<sup>11</sup>, замечает, что вряд ли найдется хоть один правовед, согласный с Н.Г. Салищевой<sup>12</sup>. Однако то, что Б.Б. Хангельдыеву кажется абсолютно бесспорным, на самом деле весьма сомнительно.

Прежде всего трудно согласиться с отнесением указанного порядка к области административного права. Во всяком случае специалисты, занимающиеся проблемами трудового права, с достаточным основанием относят нормы, его определяющие, к сфере трудового права. На такой же позиции стоят и некоторые ученые-административисты<sup>13</sup>.

Сторонники включения рассматриваемых норм в число процессуальных исходят прежде всего из того, что эти нормы регулируют порядок применения мер принуждения. Однако такой признак не всегда присущ процессуальным нормам. Так, существует значительное число мер принуждения гражданско-правового характера, порядок применения которых не относится к гражданскому процессу (например, претензионный), поскольку применяются они не судом и арбитражем, а состоящими в правовых отношениях хозяйственными организациями (органами). Такое положение имеет место и при наложении дисциплинарных взысканий, привлечении к материальной ответственности рабочих и служащих распоряжением администрации, депремировании и т.д. Нормы, определяющие порядок применения указанных мер администрацией, а не специальными органами, следует относить к *процедурным*.

Целевое назначение большинства процедурных норм — обеспечение реализации соответствующих норм материального права, прав и обязанностей субъектов правоотношений. Отсутствие или несвоевременное издание

процедурных норм в значительной степени снижают эффективность норм материального права. Вот один из примеров.

В ч. 4 ст. 18 КЗоТ РСФСР сказано: «Работнику, приглашенному на работу в порядке перевода из другого предприятия, учреждения, организации по согласованию между руководителями предприятий, учреждений, организаций, не может быть отказано в заключении трудового договора». Несмотря на прямой запрет, случаи такого отказа на практике имеют место. Между тем число подобных отказов можно было бы значительно сократить путем регламентации правил перевода.

Прежде всего необходимо обратить внимание на документальное оформление перевода. По нашему мнению, согласие руководителей на перевод должно даваться в письменной форме. Обычно заинтересованный работник получает вначале согласие руководителя того предприятия, на которое он переходит на работу (для краткости назовем его вторым). В соответствующем документе, выдаваемом на руки работнику или посылаемом руководителю предприятия по месту его работы до перевода (назовем его первым), необходимо указывать, что администрация второго предприятия не возражает против приема данного работника в порядке перевода. Это согласие, как нам представляется, должно быть выражено в отдельном документе. Что же касается согласия руководителя первого предприятия, то оно может быть дано в виде резолюции на документе, поступившем со второго предприятия, либо на заявлении работника с просьбой об увольнении в порядке перевода.

Регламентация порядка перевода потребует установления определенных сроков. Согласие руководителей предприятий и увольнение работника с первого предприятия являются юридическими фактами, с которыми связано возникновение трудового правоотношения (основного) со вторым предприятием. Работник, получивший согласие двух руководителей на перевод сразу же после увольнения, может требовать обусловленной работы на втором предприятии, последнее обязано эту работу предоставить. Поскольку длительное существование статического трудового отношения может неблагоприятно отразиться на интересах предприятия, то следует предусмотреть срок реализации права на получение работы на втором предприятии. С его истечением правоотношение прекратит существование, и администрация получит возможность принять на работу другое лицо. Помимо установления определенного срока в нормативном акте стороны вправе сами договориться о нем. Этот срок может исчисляться со дня подписания руководителем второго предприятия документа, в котором он выразил согласие на прием работника, или со дня увольнения с первого предприятия. Допустимо установление одновременно двух сроков, каждый из которых исчислялся бы в указанном порядке. Поскольку до истечения такого срока администрация не должна принимать на работу другого работника, введение срока явилось бы и юридической гарантией прав переводимого рабочего или служащего.

Для более полного обеспечения интересов лица, переводимого с одного предприятия на другое, необходимо предусмотреть и срок увольнения с первого предприятия в связи с переводом. Если вначале согласие на перевод давал руководитель первого предприятия, то этот срок можно было бы исчислять со дня получения согласия руководителя второго предприятия; если второго предприятия, то со дня получения согласия первого.

Поскольку руководители предприятий не находятся в подчинении один у другого и не связаны приказом вышестоящего хозоргана, каждый из них принимает решение самостоятельно и вправе или удовлетворить просьбу работника о переводе, или отказать в ней. Только совпадение волеизъявлений всех трех участников переговоров делает возможным перевод в порядке ст. 18 КЗоТ РСФСР. В этом случае руководитель первого предприятия обязан уволить работника. Руководитель второго предприятия может изменить свое решение, пока не издан приказ на первом. Но с появлением такого приказа он обязан предоставить переводимому работнику обусловленную работу.

Иногда за время, истекшее с момента дачи согласия на прием рабочего или служащего до явки его на второе предприятие, возникают обстоятельства, препятствующие приему на обусловленную работу (например, ликвидирована должность, сокращен объем работ, болезнь работника, делающая его непригодным для выполнения данной работы). В подобных ситуациях следовало бы признать за администрацией второго предприятия право отказывать в заключении трудового договора, но лишь при отсутствии другой работы, которую переводимый работник согласится выполнять. Исчерпывающий перечень оснований, дающих право на такой отказ, может быть установлен в постановлении Госкомтруда и ВЦСПС. В него нужно включить такие обстоятельства, которые были бы основанием для увольнения работника, если бы он уже работал на предприятии.

Сам переводимый работник вправе отказаться от перевода в любое время, пока не издан приказ на первом предприятии. После издания приказа вопрос об оставлении (восстановлении) на работе либо о приеме вновь решается администрацией.

Кроме того, рабочий или служащий после увольнения с первого предприятия вправе не поступать на работу на второе. Но тогда он должен считаться уволенным по собственному желанию со всеми вытекающими отсюда последствиями. По этому вопросу также необходимо разъяснение компетентных органов.

В настоящее время при отказе администрации принять переведенного работника далеко не всегда можно восстановить нарушенное право трудящегося. Если на предназначенное ему место был взят другой работник, то нарушение закона устранить нельзя даже при оформлении нового работника после обращения переведенного за получением работы. Законодательство не предусматривает оснований для расторжения трудовых отношений в подобных случаях. Правда, существует мнение, что здесь допускается приме-

нение п. 6 ст. 33 КЗоТ. Однако, с нашей точки зрения, формулировка этого пункта не дает оснований для подобного истолкования. В нем речь идет о расторжении трудового договора в случае «восстановления на работе рабочего или служащего, ранее выполнявшего эту работу». При переводе же по согласованию между руководителями предприятий, во-первых, нет восстановления на работе и, во-вторых, переводимый работник ранее данную работу не выполнял. Для эффективности ст. 18 КЗоТ и устранения возможностей обхода закона целесообразно ввести специальное основание расторжения трудового договора с лицом, принятым на место переводимого работника. Увольнение в таких случаях следует допускать лишь при отсутствии другой работы, на исполнение которой подлежащий увольнению согласен.

Пленум Верховного Суда РСФСР в постановлении № 4 от 20 декабря 1976 г. указал, что при отказе администрации заключить трудовой договор с переведенным работником последний вправе обратиться в суд, который своим решением обязывает заключить его «с первого рабочего дня, следующего за днем увольнения с предыдущей работы»<sup>14</sup>. Последнее пояснение не совсем правильно. Ведь работник может прийти за получением работы не сразу после увольнения с первого предприятия, а спустя несколько дней. Точнее было бы заключать договор со дня явки за получением работы, если не было уважительных причин, помешавших прийти своевременно.

При внесении записей в трудовую книжку необходимо указывать, на какое предприятие переводится работник и с какого предприятия он перешел, например «Уволен в связи с переводом в Профессионально-техническое училище № 5», «Принят в порядке перевода с завода «Красный Пролетарий».

К процедурным нормам вполне применима характеристика особенностей структуры организационных норм (см. § 1). Они, как правило, не имеют собственных санкций и обеспечиваются с помощью санкций других (чаще материальных) норм права. Для определенной группы процедурных норм санкцией служит признание недействительности или незаконности действий, совершаемых с нарушением установленного порядка. Однако это обычно имеет значение не столько для исполнения самой процедурной нормы, сколько для обслуживаемой ею материальной.

Рассматриваемые нормы могут быть сгруппированы по различным признакам: по виду имеющей правовой характер деятельности (правотворчество, правореализация, правоохрана); по институтам трудового права; по характеру связей между субъектами (вертикальные, горизонтальные); по формам координации регулируемых действий субъектов (согласование, контроль, организаторско-распорядительные действия и т.д.).

Возникающие в связи с процедурными нормами правоотношения классифицируются по этим и некоторым другим основаниям: по субъектам, по времени существования, по характеру связей (общие и индивидуализированные) и т.д.<sup>15</sup>

В качестве *субъектов* процедурных правоотношений выступают государственные и хозяйственные органы, отдельные должностные лица, об-

щественные органы и отдельные их представители, рабочие и служащие, а также государственно-общественные органы, создаваемые из представителей государственного (хозяйственного) органа и общественной организации.

По мнению В.И. Прокопенко, процедурные правоотношения между администрацией предприятия и комитетом профсоюза (он называет их коллективными) возникают из трудовых правоотношений<sup>16</sup>. С такой формулировкой вряд ли можно согласиться. Одно правоотношение (нематериальное) не может появиться из другого (материального). Оно возникает благодаря наличию правовой нормы и соответствующих юридических фактов. Другое дело, что эти правоотношения находятся в более или менее тесной связи с трудовыми и возникают чаще всего в связи с обеспечением нормального их функционирования.

Не совсем точным является включение в круг коллективных и правоотношений по трудовым спорам<sup>17</sup>, так как последние возникают не только между администрацией и комитетом профсоюза. Здесь В.И. Прокопенко исходит из того, что «государство предоставляет право на рассмотрение и разрешение трудовых споров на предприятии первоначально комитету профсоюза и администрации предприятия, а на второй стадии — фабричному, заводскому, местному комитету профсоюза, как представителю интересов рабочих и служащих»<sup>18</sup>. Вот как раз на первом этапе («первоначально») спор рассматривают не администрация и ФЗМК, а КТС, т.е. созданный ими специальный орган, который выступает субъектом правоотношения по рассмотрению трудового спора. Между администрацией и комитетом профсоюза возникают правоотношения нематериального характера, связанные с организацией КТС, упорядочением ее работы и т.д., но не с разрешением споров по существу.

В области трудового права процедурная правоспособность указанных выше субъектов является составной частью их трудовой правоспособности, которая, в свою очередь, входит в общую правоспособность субъектов советского права. Следует заметить, что термину «трудовая правоспособность» может придаваться различный смысл, в частности способность: 1) обладать правом на получение работы в любой форме (в качестве рабочего или служащего, колхозника, писателя и т.д.); 2) вступать в трудовые правоотношения; 3) вступать в трудовые правоотношения и обладать правами и обязанностями, вытекающими из этих отношений; 4) обладать всеми правами и обязанностями, закрепленными в нормах трудового права. В последнем значении трудовая правоспособность охватывает и процедурную.

Будучи составной частью общей правоспособности, трудовая правоспособность, а следовательно, и ее элемент — процедурная, обладают основными чертами общей, но вместе с тем имеют и свои особенности.

Под правоспособностью обычно понимают юридическое (общественно-юридическое) свойство (качество) субъекта, выражающее возможность (способность) иметь субъективные права и нести юридические обязанности. При этом многие авторы отрицают зависимость правоспособности от ка-

ких-либо обстоятельств, считают ее раз и навсегда данной и неизменной. Так, Н.И. Матузов пишет: «Момент времени, а также способ приобретения прав и обязанностей для правоспособности не имеет значения. Для нее безразлично, когда возникают те или иные права: в момент рождения, с совершеннолетием или в более позднее время...»<sup>19</sup>. По мнению В.А. Кучинского, правоспособность «для всех одинакова и стабильна»<sup>20</sup>. Представляется, что дело обстоит не совсем так.

Прежде всего обращает на себя внимание явное противоречие такого подхода к одному из основных законов диалектики. Любое свойство или качество человека, в том числе и общественно-юридическое, не может постоянно пребывать в состоянии покоя. Все они развиваются, находятся в движении, изменяются. Поскольку правоспособность означает возможность (способность) иметь права и обязанности, трудно себе представить, что грудной младенец и старец располагают такой же правоспособностью, как человек средних лет, активно участвующий в трудовой и общественной деятельности. Наглядным примером служит способность нести обязанность прохождения действительной военной службы (призываются только мужчины в возрасте от 18 до 27 лет); обязанность трудиться (возлагается лишь на трудоспособных граждан в возрасте от 18 до 55 или 60 лет, а в предусмотренных пенсионным законодательством случаях — до более раннего возраста).

Правоспособность не есть нечто раз и навсегда данное и неизменное. Ее характеризует внутреннее движение, причем не только в широком историческом плане, но и в рамках того или иного этапа развития общества и государства. Объем правоспособности изменяется и в течение жизни каждого гражданина.

О правоспособности можно говорить в нескольких смыслах, в зависимости от степени ее абстрактности. Наиболее абстрактна правоспособность как общее понятие. Абстракция приобретает некоторую конкретность, когда речь идет об общем понятии правоспособности гражданина, государственного или общественного органа (любого). Правоспособность становится конкретной, но сохраняет известную степень абстрактности, если она характеризует определенного субъекта безотносительно к какому-либо периоду его существования. И наконец, мы имеем дело с конкретной правоспособностью, когда выясняем правовые возможности лица в определенный момент его жизни и деятельности.

На протяжении жизни человека одни возможности появляются, другие исчезают. Наличие этих элементов зависит от различного рода событий, актов и т.д., которые с известной степенью условности можно назвать юридическими фактами. Так, право на обучение на дневном отделении вуза или в очной аспирантуре возникает после получения среднего (высшего) образования и сохраняется до достижения определенного возраста.

В числе юридических фактов первичным считается рождение гражданина. С этого момента у него возникает гражданская правоспособность и

возможность (способность) приобретать некоторые другие права, например право на пенсию по случаю потери кормильца, на бесплатную медицинскую помощь. Для появления способности к обладанию рядом других прав и обязанностей необходимы еще другие юридические факты (один или несколько), назовем их вторичными. В частности, право на поступление в общеобразовательную школу приобретается по достижении 7 лет, а на получение работы — по достижении 15—16 лет. Для возникновения способности к обладанию правом на пособие по временной нетрудоспособности помимо достижения 15—16-летнего возраста нужен еще один юридический факт — вступление в трудовые правоотношения.

Таким образом, объем правоспособности зависит от объема прав и обязанностей гражданина: чем их больше, тем шире правоспособность и, наоборот, чем меньше, тем правоспособность уже. Поскольку увеличение или уменьшение прав и обязанностей сказывается на объеме правоспособности, то каждому праву (обязанности) соответствует определенная часть правоспособности. Следовательно, утверждение о том, что все граждане обладают одинаковой правоспособностью<sup>21</sup>, не совсем точно.

Правоспособность является равной и в то же время не равной. Здесь мы имеем дело с единством противоположных свойств. Об одинаковой правоспособности можно говорить в связи с общим равноправием всех граждан СССР. Но объем правоспособности отдельных граждан бывает неодинаков в связи с различным объемом прав и обязанностей, которыми они могут обладать. В этом отношении есть основания говорить о неравной правоспособности взятых для сравнения конкретных лиц.

У субъектов трудового права объем процедурной правоспособности также неодинаков. Он зависит от объема прав и обязанностей процедурного характера, которыми может обладать (при определенных условиях) субъект данного вида в соответствии с правовыми нормами. Более того, он бывает неодинаковым и у субъектов одного вида и даже у одного и того же субъекта в разные периоды его существования. Так, объем правоспособности цеховых комитетов предприятия, в котором ФЗМК наделен правами райкома профсоюза, зависит от круга прав, переданных ему фабзавместкомом (до передачи — один, после — другой).

Правоспособность — понятие сложное. Она представляет собой объединение множества возможностей (способностей) приобретения различных прав и принятия обязанностей. Эти возможности играют роль единичного, правоспособность в целом — общего. Отдельные возможности могут быть, кроме того, объединены в промежуточные соединения, являющиеся составными частями общей правоспособности и выполняющие роль особенного. Каждая группа включает в себя возможности (способности) обладания правами (обязанностями), относящимися к той или иной отрасли советского права, что в литературе обычно называют отраслевой правоспособностью.

К числу отраслевых принадлежит и трудовая правоспособность. Однако в одном из своих значений — способность обладать правом на получение работы в любой форме — она имеет и межотраслевой характер.

О процедурной правоспособности можно говорить и в отраслевом (трудовая, административная и т.д.), и в межотраслевом значении.

Характеризуя содержание правоспособности, одни авторы включают в него субъективные права и обязанности, которыми способен обладать субъект права<sup>22</sup>, другие — только общие права, сами являющиеся предпосылкой правообладания (например, право на труд, право на обращение за защитой своих прав)<sup>23</sup>.

Как нам представляется, здесь правильнее было бы говорить не о самих правах и обязанностях, а о возможностях (способностях) их иметь. Хотя в ряде случаев способность правообладания и само право возникают у лица одновременно, это положения не меняет.

Что же касается права на труд, то оно, с нашей точки зрения, содержит в себе несколько составных частей (сторон) и выступает в качестве как субъективного права, так и элемента правоспособности. При этом в состав правоспособности входит не право на труд в целом, а лишь та его часть (сторона), которая представляет собой возможность получения гарантированной работы с учетом общественных потребностей.

Являясь составной частью общей правоспособности гражданина, трудовая правоспособность, в свою очередь, имеет сложную структуру. Все объединяемые ею возможности (способности) следует разделить на несколько групп. Среди них прежде всего укажем на возможности получения работы и обладания обязанностью трудиться. Эту часть трудовой правоспособности будем именовать условно «базовой». К ней примыкают несколько комплексов возможностей обладания правами и обязанностями, связанными с различными видами правоотношений: трудовыми, по рассмотрению трудовых споров, по участию в управлении предприятием и т.д. Условно каждый из этих комплексов назовем «видовой» правоспособностью. Все они обладают более или менее сложной структурой. К их числу относится и процедурная правоспособность в сфере действия норм трудового права.

«Базовая» трудовая правоспособность, возникающая первоначально у всех граждан как общая возможность получения работы (в качестве рабочего или служащего, колхозника, писателя-профессионала и т.д.), конкретизируется при вступлении в те или иные правоотношения, связанные с применением труда. Она становится либо трудовой рабочеслужебной, либо входит в состав правоспособности гражданина — члена колхоза, либо входит в состав гражданской правоспособности (например, при работе по издательскому договору). В связи с этим устанавливается и объем процедурной правоспособности.

Реализуя одни возможности, входящие в «базовую» правоспособность, гражданин сохраняет в то же время некоторые другие. Например, при со-

блюдении соответствующих условий рабочий или служащий вправе поступить на работу по совместительству; колхозник — заключить трудовой договор с государственным предприятием или учреждением; и тот и другой — применять свой труд в рамках гражданских правоотношений; писатель или художник — поступить на работу в качестве рабочего или служащего либо вступить в члены колхоза.

Содержание «видовой» правоспособности зависит от круга прав и обязанностей (связанных с определенным видом правоотношений), возможности обладания которыми составляют эту правоспособность. И здесь, следовательно, мы сталкиваемся с наличием неравенства правоспособности у отдельных лиц. Так, женщины, имеющие детей в возрасте до одного года, не посылаются в командировки, а мужчины от такой обязанности не освобождены. У работников одних отраслей народного хозяйства есть возможность приобретения права на отпуск за стаж работы, а у лиц, занятых в других отраслях, — ее нет.

Объем процедурной правоспособности у рабочего, не выполняющего общественной работы, — один, а у общественного инспектора охраны труда — другой. В значительной степени отличается процедурная правоспособность председателя ФЗМК и профсоюзного организатора, ФЗМК и цехового комитета профсоюза и т.д.

Трудовая правоспособность постоянно развивается, поэтому ее содержание претерпевает в ходе развития ряд изменений.

По отношению к трудовой правоспособности вообще и процедурной в частности неприменимы, на наш взгляд, понятия «полная», «неполная». Вряд ли бывает такой период в жизни человека, когда он имеет возможность (способен) обладать любыми правами и нести любые обязанности, предусмотренные нормами трудового права. С достижением определенного возраста, например, появляется возможность получения работы, но нет способности к несению обязанности трудиться. Начальник цеха не может нести обязанности согласования ряда вопросов с цеховым комитетом, пока профсоюзный комитет объединения или предприятия не передаст часть своих процедурных прав цеховому комитету.

Как указывалось выше, возникновение правоспособности и отдельных ее элементов связано с наличием или появлением различного рода юридических фактов. В литературе широко распространено мнение о том, что трудовая правоспособность возникает при достижении 16-летнего возраста (с указанием на возможность поступления на работу в 15 лет при наличии согласия ФЗМК).

Если даже рассматривать трудовую правоспособность в узком смысле, т.е. как способность вступить в трудовые правоотношения, то и в этом случае следует говорить не о 16, а о 15 годах.

Элементы «базовой» правоспособности возникают с достижением возраста, при котором законодательство допускает в определенных формах

и при конкретных условиях использование труда несовершеннолетних. Например, участие в цирковых номерах различных жанров допускается с 11 лет, а в кино съемках в любом возрасте. Таким образом, возможность (способность) обладания правом на применение своего труда в отдельных областях искусства есть даже у дошкольников\*.

С достижением 15 лет появляется возможность получения любой работы, не запрещенной для подростков. Она возникает до и независимо от согласия ФЗМК\*\*. А вот ее реализация в интересах самих несовершеннолетних зависит от наличия двух условий: исключительности положения подростка, вызвавшей необходимость поступления на работу, и согласия комитета профсоюза. Здесь налицо ограничение не трудовой правоспособности гражданина (на одном предприятии ФЗМК не дал согласия, на другом — дал)\*\*\*, а работодательской правоспособности предприятия.

Признание этого элемента трудовой правоспособности с 15 лет имеет практическое значение. 15-летний подросток, принятый на работу без согласования с ФЗМК профсоюза, не может быть уволен по этой причине. Больше того, поскольку законодатель не определил круга исключений из общего правила, оставив решение вопроса на усмотрение администрации и ФЗМК, подростка нельзя уволить и по мотиву отсутствия исключительных обстоятельств.

Важный этап развития «базовой» правоспособности — достижение 18-летнего возраста. С этого момента возникает возможность получения работы, на которой запрещен труд несовершеннолетних, а также любой другой, если законом не установлен более поздний возраст для поступления на такую работу (например, 25 лет для занятия должности судьи и прокурора). С 18 лет у трудоспособных граждан появляется и способность к несению обязанности трудиться.

«Видовая» правоспособность и отдельные ее элементы могут быть связаны и с другими юридическими фактами. Способность (возможность) обладания многими правами и обязанностями, вытекающими из трудовых правоотношений, возникает с момента вступления в эти правоотношения. Одновременно появляется и способность иметь право на обращение в органы, рассматривающие трудовые споры, право на пособия по государственному социальному страхованию, на участие в управлении предприятием и т.д.

Процедурная правоспособность гражданина, как будущего рабочего или служащего, возникает также с 15 лет. Но объем ее ограничен. У подростка появляется лишь способность к обладанию правами процедурного

---

\* Б.К. Бегичев называет трудовую правоспособность малолетних исключительной (*Бегичев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан. М., 1972. С. 156*).

\*\* Вряд ли правильно мнение, что в этом случае правоспособность возникает «по специальному разрешению» (см.: *Флястер М.И. Трудовые права инвалидов. М., 1968. С. 121*).

\*\*\* По мнению Н.Г. Александрова, в данном случае трудовая правоспособность признается условно (*Советское трудовое право / Под ред. Н.Г. Александрова. М.: Юрид. лит., 1972. С. 165*).

характера, связанными с порядком трудоустройства и заключения трудового договора. После поступления на работу объем данной правоспособности значительно изменяется. У работника возникает способность к обладанию правом на участие в согласовании с администрацией вопроса о переводе на другую работу, привлечение к ограниченной материальной ответственности в размере до 1/3 месячной тарифной ставки, к несению обязанности давать объяснения по поводу нарушений трудовой дисциплины и т.д. Если этого рабочего или служащего изберут в состав комитета профсоюза, то процедурная правоспособность расширится за счет способности к обладанию правами на участие в работе разного рода комиссий и т.д.

Одни возможности возникают у лица при первом поступлении на работу и продолжают существовать после увольнения (например, связанные с правом на получение копии акта о несчастном случае), другие прекращаются с ликвидацией трудовых отношений и возникают вновь при новом поступлении на работу (например, связанные с процедурой согласования отдельных действий администрации с работником).

В ряде случаев для возникновения тех или иных элементов процедурной правоспособности необходимы, кроме того, дополнительные юридические факты. Так, способность к обладанию правом на участие в общественном контроле за состоянием охраны труда и техники безопасности появляется при избрании членом комитета профсоюза либо общественным инспектором по охране труда.

Процедурная правоспособность отдельных органов, должностных лиц и представителей общественных организаций возникает одновременно с созданием органа, назначением на должность или избранием на выборную работу. Ее объем изменяется по мере появления определенных юридических фактов.

Способность обладать тем или иным правом (обязанностью) возникает либо до появления этого права (обязанности) у конкретного лица (например, обязанности должностного лица предприятия получить письменное согласие работника на возмещение ущерба, причиненного имуществу предприятия), либо одновременно с ним (например, с правом инвалида на обращение в трудоустраивающий орган за получением направления на работу в счет брони).

Способность к обладанию субъективными правами и обязанностями вне конкретных правоотношений возникает обычно в связи с юридическими фактами, не связанными с такими правоотношениями (например, способность к обладанию правом на вступление в трудовые отношения). Способность к обладанию субъективными правами и обязанностями, существующими только в конкретных правоотношениях, зачастую появляется в связи с юридическими фактами, связанными с этими правоотношениями (право работника давать согласие на отзыв из отпуска, на замену оплаты за работу в праздничный день отгулом и т.д.).

Необходимым условием возникновения правоспособности служит существование или появление правовой нормы, закрепляющей права и обязанности, обладание которыми составляет эту правоспособность. Например, до издания Основ законодательства о труде рабочие и служащие в соответствии со ст. 91 КЗоТ РСФСР 1922 года имели право на получение компенсации за неиспользованный отпуск с согласия ФЗМК. После введения в действие Основ названная норма утратила силу и, следовательно, из процедурной правоспособности комитетов профсоюза исчезла способность к несению обязанности рассмотрения данного вопроса. Поскольку в правовой норме закрепляются субъективные права и обязанности, то правоспособность (по отношению к ним) не возникает, если такие права и обязанности не зафиксированы в норме.

Способность конкретного лица обладать определенными правами или нести обязанности появляется лишь в том случае, когда эти права и обязанности существуют и лично для него в соответствии с положением, в котором он находится как субъект права. Например, у всех рабочих и служащих есть возможность обладания правом требовать согласования с ними вопроса о разделении отпуска на части, а у временных и сезонных работников — нет, поскольку у них отсутствует и само право на отпуск.

В общем можно сказать, что правоспособность (по отношению к определенным правам и обязанностям) у конкретного лица возникает, если оно находится в таких юридических условиях, при которых у него самого или у других лиц, находящихся в таких же условиях, с появлением дополнительных юридических фактов возникают субъективные права и обязанности, связанные с этой правоспособностью.

Возникновение отдельных элементов «видовой» или «базовой» правоспособности означает изменение и ее, и трудовой правоспособности в целом.

Расширение (сужение) объема правоспособности может происходить также в связи с определенными изменениями в состоянии здоровья гражданина. Например, шофер, у которого ампутирована рука, утрачивает способность обладания правом на получение работы водителем автомашины; летчик, в значительной степени потерявший зрение, — правом на вождение самолета; учитель, излечившийся от туберкулеза легких, обретает способность обладания правом на получение работы в школе.

Вряд ли можно согласиться с авторами, утверждающими, будто трудовая правоспособность не зависит от физического состояния лица. По мнению Б.К. Бегичева, даже абсолютная утрата способности трудиться не влияет и не должна влиять на трудовую правоспособность<sup>24</sup>. Однако достаточно вспомнить, что на такого человека не может быть возложена обязанность трудиться, и станет очевидной неприемлемость указанного утверждения. Но дело не только в обязанностях. Гражданин, находящийся в подобном состоянии, утрачивает способность (возможность) обладания правом на трудоустройство, а следовательно, на заработную плату, на отпуск и т.д.

Объем трудовой правоспособности зависит и от психического состояния лица.

При определенных условиях изменения объема правоспособности могут быть связаны с действиями самого гражданина либо с деятельностью тех или иных должностных лиц и представителей общественных организаций\*. Так, после увольнения с работы объем трудовой и ее составной части — процедурной правоспособности резко сокращается. Избрание рабочего председателем завкома в значительной степени расширяет его процедурную правоспособность.

Изменения трудовой правоспособности происходят не только при появлении новых элементов, но и при прекращении существования отдельных возможностей (способностей) конкретного субъекта. Такое прекращение может иметь место в связи с отменой (утратой силы) нормативного акта, предусматривавшего соответствующее право или обязанность; с изданием нормы, ограничивающей права и обязанности отдельных категорий органов и лиц при определенных условиях; с различными юридическими фактами, о которых упоминалось выше.

В одних случаях элемент правоспособности прекращает существование навсегда (например, способность несения обязанности трудиться после достижения пенсионного возраста), в других — временно, на определенный срок (например, возможность обладания рядом прав и обязанностей в трудовом правоотношении у лица, призванного на действительную военную службу) или неопределенный (например, процедурная правоспособность у работника, не переизбранного профсоюзным организатором).

С утратой всех элементов, составляющих «базовую» или «видовую» правоспособность, прекращается ее существование. Полное прекращение трудовой правоспособности наступает обычно в связи со смертью гражданина, ликвидацией того или иного органа.

В системе правоотношений процедурного характера важное место занимают отношения, возникающие при согласовании действий одних органов с другими либо с рабочими и служащими\*\*. В зависимости от числа участвующих органов и лиц согласование можно разделить на простое (с одним органом или лицом) и сложное (с несколькими органами или лицами). *Простое согласование* имеет место: с государственным органом\*\*\*; с общественным органом; с рабочим или служащим; *сложное*: с общественным и государственным органами; с несколькими общественными или государственными органами; с работником и общественным или государственным органом<sup>25</sup>.

---

\* Противоположная точка зрения высказана, например, Б.К. Бегичевым: «Возникновение трудовой правоспособности не обусловлено наступлением юридических фактов, связанных с волевым поведением людей» (Бегичев Б.К. Указ. соч. С. 82).

\*\* Термин «согласование» имеет здесь условный характер и применяется для краткости в качестве обобщения всех разновидностей координации действий: с согласия, по согласованию, с разрешения, с учетом мнения, с участием и т.д.

\*\*\* Говоря о государственных, мы имеем в виду и хозяйственные органы.

Любое согласование связано с возникновением процедурных правоотношений. Их может быть несколько, и появляются они одновременно и в разное время. Прежде всего необходимо отметить, что если правовая норма устанавливает обязанность одного органа или лица согласовывать определенные действия с другим органом или лицом, то между ними возникает правоотношение общего характера с момента издания нормы или создания взаимосвязанных органов или появления лиц, выступающих в необходимом для согласования качестве (рабочих и служащих, должностных лиц и т.д.). Степень общности здесь меньшая, нежели в правоотношениях с участием государства, но тем не менее это правоотношения такого же характера и они отличаются от индивидуализированных (обычных) правовых отношений.

Конкретизация общих правоотношений, т.е. появление обычных процедурных, происходит в связи с возникновением необходимости в процедуре согласования. Здесь следует разграничить случаи, когда совершение действий обязательно для субъекта и когда они представляются на его усмотрение.

В первом случае процедурное правоотношение устанавливается с момента появления юридического факта, с которым связаны права и обязанности, вызывающие необходимость совершения подлежащих согласованию действий (например, принятие постановления Совета Министров СССР, обязывающего Госкомтруд СССР издать инструкцию по согласованию с ВЦСПС; наступление срока пересмотра норм выработки, установленного графиком). Процедурное правоотношение возникает здесь в статической форме, переходящей в динамическую, с появлением юридических фактов, выражающих волю соответствующего субъекта провести процедуру согласования (представление проекта согласуемого акта, ходатайство администрации предприятия в ФЗМК профсоюза о санкционировании введения новых норм выработки и т.д.).

Во втором случае процедурное правоотношение возникает обычно в динамической форме с момента появления тех же юридических фактов, о которых говорилось выше (например, при увольнении работника по инициативе администрации — с момента обращения ее в фабзавместком с ходатайством о санкционировании увольнения; при переводе рабочего или служащего на другую работу — с момента сообщения ему предложения администрации).

При определении момента возникновения процедурных правоотношений следует учитывать, от кого исходит инициатива постановки вопроса на согласование. В отношениях комитета профсоюза и администрации предприятия (объединения) законодатель чаще всего устанавливает, что действия совершает администрация по согласованию с профсоюзным органом. Обычно инициатива постановки вопроса на согласование исходит от органа, совершающего согласуемые действия: от администрации (например, привлечение к сверхурочной работе) или комитета профсоюза (например, уста-

новление числа рабочих дней, подлежащих оплате по больничному листку рабочего совхоза, который перед заболеванием не привлекался к работе<sup>26</sup>).

При решении некоторых вопросов «по согласованию» (введение перечней работ и профессий, дающих право на получение молока и мыла, перевод на другую работу больного туберкулезом или профессиональным заболеванием и т.д.), а также «совместно с администрацией» и «по совместному решению» инициатива может исходить как от администрации, так и от комитета профсоюза. Поскольку ФЗМК — орган, представляющий коллектив рабочих и служащих, он вправе выступать с инициативой в постановке тех или иных вопросов на согласование, когда этого требуют законные интересы коллектива или отдельных работников.

Представляется, однако, что такая инициатива может быть проявлена профсоюзным органом не по всем вопросам. Фабзавместком не должен обращаться к администрации для согласования вопросов, связанных с правоприменением, в случаях, когда:

1) это касается лиц, не состоящих в трудовых отношениях с предприятием (прием на работу подростков и совместителей, назначение на руководящие административно-хозяйственные должности);

2) для постановки вопроса о согласовании или для осуществления действий администрации необходимо волеизъявление заинтересованного работника, а оно отсутствует (например, перевод на другую работу лица, заболевшего туберкулезом);

3) речь идет о таких действиях администрации, которые закон в целях обеспечения охраны прав рабочих и служащих допускает, но не обязывает совершать (например, привлечение к работе в выходной день).

Таким образом, при инициативе, исходящей не от органа, совершающего согласуемые действия, процедурные правоотношения возникают с момента его обращения ко второму участнику процедуры. При этом, если речь идет о действиях, совершение которых предоставлено на усмотрение этого органа, согласовательное правоотношение возникает при наличии волеизъявления того, кому предстоит действовать. В случае отсутствия такого волеизъявления появляется процедурное правоотношение иного содержания. Субъект, к которому обратились, обязан рассмотреть обращение и дать ответ с отказом или согласием на переговоры.

Наличие правоотношений с различным содержанием дает основание считать, что при согласовании может возникать не одно, а комплекс процедурных правоотношений.

В этом комплексе можно выделить основное согласовательное правоотношение (право требовать проведения согласования и обязанность участвовать в нем), а также дополняющие и сопутствующие.

К числу *дополняющих* следует отнести все отношения между субъектами-согласователями, имеющие место при подготовке и проведении процедуры согласования (например, выделение представителей для предвари-

тельного обсуждения совместно принимаемого акта, обмен заключениями по проекту). Сюда же относится указанное выше рассмотрение предложения о постановке вопроса на согласование. В последнем случае для возникновения правоотношения не обязательно, чтобы соответствующие право и обязанность были зафиксированы в законодательстве. Они вытекают из общего процедурного правоотношения по согласованию, существующему между субъектами.

*Сопутствующими* можно считать такие отношения, связанные с подготовкой и проведением согласования, одним из участников которых будут органы или лица, не являющиеся субъектами-согласователями (например, специалисты, привлекаемые в необходимых случаях для дачи заключений).

В ряде случаев при согласовании возникает лишь одно процедурное правоотношение — *основное*. Такое положение складывается главным образом при согласовании действий администрации с рабочим или служащим (например, при получении его согласия на перевод).

Работник также может возбудить ходатайство или предъявить требование о совершении действий, которые администрация должна согласовать с другим органом. Тогда обязанность субъектов-согласователей провести согласование появляется либо сразу, либо только после волеизъявления, по крайней мере, одного из этих субъектов. В первом случае мы имеем дело со статическим процедурным правоотношением, которое заявление работника превращает в динамическое. Сюда, в частности, относятся: рассмотрение жалоб рабочих и служащих на отклонение их рационализаторских предложений, на неправильное начисление и нарушение сроков выплаты вознаграждения за принятые рационализаторские предложения и технические усовершенствования; о переводе на другую работу при заболевании туберкулезом или получении профессионального заболевания.

Сложное согласование имеет три разновидности: а) последовательное, когда обращению в один орган предшествует согласование с другим; б) параллельное, когда согласие одного (любого) органа или лица не зависит от наличия или отсутствия согласия другого; в) смешанное, когда согласование с одними органами или лицами является последовательным, а с другими — параллельным.

При *последовательном* согласовании основное процедурное правоотношение со вторым органом или лицом возникает после прекращения первого (основного) согласовательного правоотношения, т.е. когда уже получено согласие первого органа или лица. Это согласие выступает в качестве одного из юридических фактов. Так, лишь после получения согласия ФЗМК на увольнение его члена администрация вправе обратиться за второй санкцией в вышестоящий профсоюзный орган. При обязательности увольнения (например, по сокращению штатов, если отсутствует возможность перевода) процедурное правоотношение с этим органом появляется в статической форме сразу же после вынесения постановления ФЗМК, т.е. с момента прекращения

основного процедурного правоотношения между ним и администрацией предприятия. Второе правоотношение переходит в динамическую форму с момента обращения администрации в вышестоящий профсоюзный орган. Если увольнение не обязательно, правоотношение со вторым профорганом возникает только в динамической форме при обращении администрации.

Содержание согласовательных правоотношений зависит от их субъектов (коллегиальный орган, должностное лицо, рабочий или служащий), формы согласования («с согласия», «по совместному решению», «с учетом мнения» и т.д.), вида деятельности, с которым связано согласование (правотворчество, правореализация, правоохрана).

Как известно, воля коллегиального органа выражается в постановлениях и других актах. Поэтому он обязан не только рассмотреть согласуемый вопрос на своем заседании, но и принять соответствующий акт. В ряде случаев отдельные процедурные обязанности возлагаются на лиц, возглавляющих коллегильный орган (например, председатель ФЗМК от имени комитета подписывает коллективный договор).

Круг вопросов, подлежащих согласованию с ФЗМК, очень широк, что в значительной степени осложняет их работу. Нередко эти органы либо вообще не рассматривают отдельные вопросы, либо поручают их согласование (как правило, неофициально) индивидуально председателю. Имеет смысл закрепить в нормативном акте право председателей ФЗМК, выступающих от имени комитетов, давать согласие на совершение определенных действий администрацией, причем в одних случаях с последующим утверждением постановлением комитета (например, об оказании материальной помощи в установленных комитетом рамках из фонда материального поощрения), в других — без такового. Сюда можно отнести отдельные действия, на совершение которых согласен заинтересованный работник, если, разумеется, это не противоречит действующему законодательству: прием на работу подростков в возрасте от 15 до 16 лет; прием на работу по совместительству; прием пенсионеров по старости на подземную работу; совмещение профессий; перевод на другую работу лица, больного туберкулезом или получившего профессиональное заболевание; присвоение разрядов рабочим; установление продолжительности перерывов для кормления ребенка при необходимости их увеличения по сравнению с нормой, предусмотренной ст. 72 Основ законодательства о труде; определение размеров месячных окладов (в пределах вилки) ряду категорий рабочих-повременщиков взамен тарифных ставок.

Кроме того, во вторую группу следует включить: замену одних видов спецодежды и спецобуви другими в соответствии с установленными правилами; утверждение графиков предоставления сокращенного рабочего дня или сокращенной рабочей недели для лиц, успешно обучающихся без отрыва от производства в школах рабочей и сельской молодежи; назначение комиссии для расследования группового, смертельного или тяжелого несчастного

случая при невозможности немедленного прибытия технического инспектора труда; объявление благодарности рабочему или служащему, а также применение дополнительных мер поощрения согласно местным правилам внутреннего трудового распорядка.

Согласование такого рода вопросов должно быть сформулировано как право ФЗМК поручать проведение согласования своему председателю и лишь по тем вопросам из исчерпывающего перечня, установленного законом, по которым это сочтет целесообразным комитет. При необходимости председатель ФЗМК должен иметь право передавать конкретный вопрос на обсуждение комитета или его президиума.

Во всех случаях, когда согласование производится с органом, осуществляющим контроль за законностью согласуемых действий, возникают дополняющие или сопутствующие процедурные правоотношения. В их содержание входит обязанность этого органа проверять соответствие согласуемых действий правовым нормам<sup>27</sup>.

Наиболее простыми являются правоотношения по согласованию, одной из сторон в которых выступает рабочий или служащий. Администрация здесь либо вправе спросить согласие работника, либо обязана это сделать в зависимости от того, предоставлено ли ей право выбора совершать или нет действия материально-правового характера (например, направить в командировку женщину, имеющую ребенка в возрасте от одного года до восьми лет), либо должна действовать в обязательном порядке (например, по распоряжению вышестоящего органа сократить должность, в связи с чем необходимо будет перевести работника с его согласия на другую работу). Коротче говоря, здесь следует исходить из того, возникало или нет статическое согласовательное правоотношение.

Законодательное запрещение администрации совершать действия, затрагивающие интересы рабочего или служащего без его на то согласия, является эффективным средством охраны трудовых прав. Поэтому следовало бы закрепить правило, обязывающее администрацию получать согласие работника во всех случаях изменения условий трудового договора, установленных сторонами при его заключении: о месте работы, о размере заработной платы (в определенных случаях), о продолжительности рабочего времени (при неполном рабочем дне, совместительстве) и др.

Представляется возможным введение такого правила при переводах в связи с простым не по вине работника, а при переводах по этому основанию на другое предприятие — во всех случаях; привлечении к дежурствам; направлении для повышения квалификации с отрывом от производства.

Желательно было бы, на наш взгляд, внести изменения в законодательство, регулирующие привлечение к сверхурочным работам и работам в дни еженедельного отдыха. За некоторыми исключениями, здесь следовало бы вменить в обязанность администрации получение письменного согласия работника.

Комитеты профсоюзов, разрешая сверхурочные работы, обычно указывают в постановлении лишь количество часов. Конкретных исполнителей выбирает администрация, нередко нарушая законодательство. Кроме того, имеют место случаи разрешения ФЗМК незаконных сверхурочных работ. Получение письменного согласия работника на выполнение таких работ значительно снизило бы число подобных нарушений. Конечно, согласие работника не должно освобождать администрацию предприятия от ответственности за незаконное привлечение к работе, и отказ от ее выполнения не может рассматриваться нарушением трудовой дисциплины. Соглашение с работником допустимо лишь при наличии разрешения ФЗМК профсоюза на производство сверхурочных работ.

По нашему мнению, можно отказаться от категорического запрета сверхурочных работ (исключая определенные категории работников), если имеется разрешение ФЗМК и письменная просьба рабочего или служащего.

Законодательство фактически и сейчас допускает работу сверх нормального рабочего времени, разрешая совместительство. На практике получается, что работник может работать сверхурочно на другом предприятии, а на своем нет\*.

Изменение порядка регулирования сверхурочных работ позволило бы работникам, нуждающимся в дополнительном заработке, не искать его на стороне, а получать оплату за труд на своем предприятии. Последнему такое нововведение тоже было бы экономически выгодно. По этим же мотивам имеет смысл разрешить совместительство на одном предприятии рабочим, младшему обслуживающему персоналу, а также служащим с минимальной заработной платой. Нормативное закрепление названных правил способствовало бы в определенной степени снижению текучести кадров.

В целях усиления правовой регламентации ряда соглашений следовало бы установить сроки, в течение которых администрация вправе совершать согласованные с работником действия. После их истечения желательно было бы требовать подтверждения волеизъявления со стороны рабочего или служащего. В одних случаях сроки могли бы устанавливаться самими сторонами (например, при отзыве из отпуска, направлении в командировку женщин, имеющих малолетних детей), в других — в законе. В качестве максимального можно использовать двухнедельный срок.

Целесообразно было бы закрепить за стороной, по инициативе которой заключается соглашение, право на отказ от его реализации либо в любое время (например, привлечение инвалида к ночной работе), либо при определенном условии, скажем, до истечения половины установленного или обусловленного срока (например, получение отгула за работу в праздничный день). Кроме того, рабочие и служащие должны иметь возможность в конкретных случаях отказа от соглашения и при инициативе со стороны администрации (например, женщина, имеющая малолетних детей, от поездки в командировку).

---

\* Сверхурочной является и работа по совместительству в одном учреждении.

В связи с этим коротко следует сказать о договоренности администрации и работника о расторжении трудового договора. Увольнение здесь может иметь место в любое время, в том числе в срок, не превышающий месяца. Хотя правило, предусматривающее расторжение договора в последнем случае, помещено в ст. 31 КЗоТ РСФСР, оно регулирует расторжение договора по соглашению сторон, а не увольнение по собственному желанию.

Пленум Верховного Суда СССР в п. 7 постановления от 19 октября 1971 г. (в ред. от 22 января 1974 г.) разъяснил, что аннулирование договоренности о расторжении договора в определенное время допускается лишь при взаимном согласии администрации и работника. При таком положении стороны находятся не в равном положении. Работник не может оставить работу раньше срока без согласия администрации. Последняя же вправе отказаться уволить работника в обусловленное время, и он не в состоянии воспрепятствовать этому, так как самовольное оставление работы считается прогулом со всеми вытекающими отсюда неблагоприятными последствиями (в отличие от расторжения трудового договора по инициативе работника).

Законодатель использует разные формулы, устанавливая обязанность администрации согласовывать свои действия с профсоюзными органами. Это в определенной степени влияет на содержание процедурных правоотношений. Если применяются формулы: «с согласия», «с разрешения», «по согласованию», «по соглашению», то обычно основное согласовательное правоотношение содержит обязанность обратиться в профсоюзный орган за получением согласия и право требовать рассмотрения данного вопроса.

В тех случаях, когда в законе сказано, что тот или иной вопрос решается «совместно» или «по совместному решению», стороны-согласователи взаимно обязаны предпринять необходимые действия по выявлению воли каждой из них и по ее совместному закреплению в соответствующем акте.

Несколько иным является содержание правоотношений, которые связаны с осуществлением действий администрации «с участием» профсоюзного комитета или его представителей. Администрация вправе требовать выделения представителей комитета и обеспечения их участия в решении конкретного вопроса, комитет профсоюза — допуска своих представителей. Кроме правоотношений с профсоюзным органом у администрации возникают отношения и с его представителями при проведении соответствующей процедуры. Права и обязанности в этих правоотношениях зависят от характера самой процедуры и порядка принятия решений (голосование, заслушивание мнения представителя профсоюза, получение его заключения и т.д.).

На содержание процедурных правоотношений определенное влияние оказывают особенности деятельности, в связи с которой эти отношения возникают. Так, в области локального нормотворчества права и обязанности сторон связаны с предварительной подготовкой проекта нормативного акта, внесением в него поправок и дополнений, обсуждением отработанного текста, подписанием акта и т.д. В области правоприменения — это права и обя-

занности по обращению за согласием на принятие правоприменительного акта, по получению положительного или отрицательного решения от второго субъекта согласования, по проверке им законности правоприменительного акта, по информации о результатах рассмотрения ходатайства и др.

При правоохранительной деятельности, если она связана с принятием правоприменительного акта, к указанным выше могут добавляться права и обязанности по проверке каких-то обстоятельств и действий (например, при тяжелом несчастном случае), направлению соответствующих документов в вышестоящие органы и пр.

Процедурные правоотношения обычно прекращаются при завершении тех действий, которые установлены правами и обязанностями субъектов правоотношений (подписание акта, вынесение постановления коллегиальным органом, извещение о принятом решении и т.д.). Роль юридических фактов здесь могут играть: истечение сроков, предусмотренных для совершения процедурных действий; отказ одного из субъектов от реализации своего права на такие действия (например, отзыв администрацией своего ходатайства из комитета профсоюза); устранение обстоятельств, вызвавших возникновение процедурного правоотношения (например, внесение работником в кассу предприятия суммы причиненного ущерба до того, как администрация поставит перед ним вопрос о согласии на удержание).

Как известно, многие процедурные правоотношения непосредственно связаны с правоотношениями материального характера. Поэтому, как правило, при прекращении последних прекращаются и первые. Например, после решения квалификационной комиссии о присвоении рабочему разряда возникло согласовательное правоотношение между ФЗМК и администрацией. Если рабочий до заседания комитета уволится с работы, то с прекращением основного трудового правоотношения перестанет существовать процедурное.

Дополняющие и сопутствующие процедурные правоотношения могут прекращаться независимо от основного. Статическое основное правоотношение в ряде случаев прекращается, не переходя в динамическое. Например, работнику, заболевшему туберкулезом, ВКК дала справку о необходимости перевода на другую работу сроком на два месяца. В связи с этим у администрации возникла обязанность перевести его на рекомендованную работу по согласованию с ФЗМК, т.е. появилось статическое согласовательное правоотношение. Но работник не воспользовался предоставленным ему правом на перевод, а уехал в санаторий. Ко времени возвращения на работу состояние его здоровья значительно улучшилось, необходимость в переводе отпала. Статическое правоотношение прекратилось, не перейдя в динамическое.

Поскольку не вся процедурная деятельность субъектов трудового права урегулирована законодательством, определенная часть возникающих в связи с осуществлением этой деятельности отношений не имеет правового характера. Эта деятельность регулируется либо общественными нормами, либо сложившимися на практике правилами.

## ГЛАВА IV. ПРОЦЕССУАЛЬНЫЕ НОРМЫ И ПРАВООТНОШЕНИЯ

### § 1. Порядок рассмотрения трудовых споров и его виды

Трудовые споры представляют собой разногласия между субъектами трудового права, связанные с реализацией материальных и нематериальных прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством.

Порядок рассмотрения споров регулируется либо только нормами трудового права, либо этими нормами и гражданскими процессуальными одновременно. Поскольку в разрешении споров участвуют профсоюзные органы, то в определенной мере при регулировании данного порядка используются и нормы общественного характера. Применяются и нефиксированные в установленной форме правила, которые складываются в ходе практической деятельности тех или иных органов и лиц.

Обычно в законодательстве и литературе, когда говорят о правосоставительной деятельности КТС, ФЗМК и судов, употребляют выражение «рассмотрение трудовых споров», хотя это и не совсем точно. Указанные органы фактически рассматривают не спор, а требование того или иного субъекта о восстановлении нарушенного права или о признании его существования. После рассмотрения соответствующий орган удовлетворяет полностью или частично предъявленные требования либо отказывает в этом, в результате чего и разрешается спор (не всегда), если он имел место. Однако, учитывая широкое распространение и привычность данного термина, заменять его другим не имеет смысла.

Процессуальные нормы трудового права во многом сходны с процедурными. Вместе с тем они обладают некоторым своеобразием. Сфера действия процессуальных норм значительно уже, нежели сфера действия процедурных.

Многие процессуальные нормы, как и процедурные, не имеют собственных санкций<sup>1</sup>. Однако возможности использования санкций материальных норм здесь более ограничены, поскольку в рассмотрении споров участвуют профсоюзные органы и их представители. Не всегда такие санкции могут применяться и по отношению к представителям администрации. Так, члена КТС нельзя наказать в дисциплинарном порядке за нарушение процессуальных норм, определяющих порядок разбирательства спора в комиссии.

В качестве санкции за неисполнение решения КТС или постановления ФЗМК о восстановлении работника на прежней работе может выступать

санкция материальной нормы — взыскание заработной платы за время задержки исполнения и привлечение затем к материальной ответственности виновного должностного лица. Это — единственная денежная санкция, предусмотренная трудовым законодательством, которое в отличие от гражданского процессуального не устанавливает штрафов за процессуальные нарушения.

Следует отметить, что Положение о порядке рассмотрения трудовых споров содержит всего несколько санкций процессуального характера, хотя норм, прямо обязывающих тот или иной орган совершить конкретные процессуальные действия, немало.

К процессуальным санкциям прежде всего относится отмена решения по трудовому спору\*. Однако возможность ее использования в области трудового права крайне ограничена. Данная мера не может применяться по отношению к решениям КТС в составе профорганизатора и руководителя предприятия и к постановлениям ФЗМК, так как нет органа, которому предоставлено право отмены этих актов. Никакие процессуальные нарушения в КТС и ФЗМК (цехкоме) не влияют на результаты рассмотрения спора в суде.

Решения цеховых и общезаводских КТС, удовлетворяющие полностью требования работника, из-за процессуальных нарушений отмене не подлежат, так как работник их не обжалует, а по своей инициативе или по протесту прокурора комитет профсоюза вправе отменять лишь решения, противоречащие законодательству, т.е. в случае нарушения норм материального права. При частичном удовлетворении требований и при отказе в них решение может быть обжаловано, следовательно, отмена допустима, поскольку в этом случае в законе нет указания на противоречие решения действующему законодательству. Если же КТС неправильно разрешила спор, то решение отменяется независимо от наличия или отсутствия процессуальных нарушений. Значит, процессуальной санкцией отмена здесь не является.

ФЗМК вправе отменить правильное по существу решение КТС из-за процессуальных нарушений, хотя на практике такая отмена маловероятна, поскольку постановление комитета будет таким же, как и решение КТС.

Другой процессуальной санкцией является отказ в рассмотрении спора. Следует различать три разновидности отказа: в приеме заявления при первичном обращении за рассмотрением спора; в приеме заявления или жалобы после рассмотрения дела в одном из органов, разрешающих трудовые споры; в рассмотрении спора по существу.

Возможность *отказа в приеме заявления* предусмотрена только гражданским процессуальным законодательством для судебных органов. Для КТС и ФЗМК такое право не установлено. Заявления в КТС принимаются комитетом профсоюза или профсоюзным организатором. Поскольку обращение

---

\* Некоторые авторы не признают санкцией отмену судебного решения. Например, А.А. Мельников, деля все средства обеспечения исполнения гражданских процессуальных норм на санкции и иные процессуальные меры, относит отмену решения к последним (Мельников А.А. Советский гражданский процессуальный закон. М.: Наука, 1973. С. 42—43).

в следующий орган связано с решением КТС, то отказ в приеме заявления лишил бы работника возможности прибегнуть к помощи ФЗМК (цехкома) или суда для защиты нарушенного права. Поэтому не допускается отказ в приеме заявления в КТС даже в случае неподведомственности спора. Вопрос о неподведомственности решается на заседании КТС, которая, установив, что спор не относится к ее компетенции, обязана отказать в его разрешении за неподведомственностью. Работник, не согласный с таким решением, вправе обратиться соответственно в комитет профсоюза или народный суд.

Если заявление по трудовому спору ошибочно адресовано комитету профсоюза, а не комиссии, то оно должно быть принято и передано в КТС.

Отказ в приеме заявления может иметь место в том случае, когда цеховому комитету не предоставлено право рассматривать трудовые споры, а работник возражает против передачи заявления в общезаводскую комиссию. Но цехком как орган, осуществляющий контроль за соблюдением законодательства, вправе рассмотреть вопрос о допущенном нарушении прав работника на своем заседании.

*Отказ в приеме заявления или жалобы после рассмотрения дела в одном из органов, разрешающих трудовые споры*, имеет довольно узкую сферу применения. Он используется только судом в случаях, указанных в ст. 31 Основ гражданского судопроизводства. В частности, судья отказывает в приеме заявления при несоблюдении предварительного внесудебного порядка разрешения спора. Комитету профсоюза не предоставлено право отказа в приеме жалобы или заявления работника, недовольного результатами рассмотрения дела в КТС.

Как известно, пропуск сроков исковой давности не препятствует обращению в суд. Пропуск процессуальных сроков, согласно ст. 102 ГПК РСФСР, погашает право на совершение процессуальных действий, а жалобы и документы, поданные по истечении процессуальных сроков, оставляются без рассмотрения. С трудовыми спорами дело обстоит иначе.

В Положении о порядке рассмотрения трудовых споров прямо указано, что пропуск работником 10-дневного срока для обращения в комитет профсоюза не является основанием к отказу в приеме заявления. Для обращения в суд с пропуском 10-дневного срока такое правило не зафиксировано. Его отсутствие в свое время восполнил п. 3 постановления Пленума Верховного Суда СССР от 13 сентября 1957 г. № 13. Однако в постановлении от 19 октября 1971 г. прежнее разъяснение не было воспроизведено. Тем не менее это не дает оснований для вывода о том, что здесь полностью применима ст. 102 ГПК РСФСР.

Хотя срок обращения в суд после рассмотрения спора на предприятии является процессуальным, а не давностным, он по своему значению для заинтересованного лица приближается к сроку давности, ибо связан с обращением за судебной защитой. Последствием его несоблюдения по ст. 102 ГПК было бы оставление иска без рассмотрения (ст. 221 ГПК) или отказ в

принятии заявления (ст. 129 ГПК). Между тем ни то ни другое при пропуске процессуального срока не предусмотрено. По-видимому, здесь следует использовать правило, применяемое для давностных сроков, с той разницей, что, приняв заявление и установив неуважительность причин пропуска, суд отказывает не в иске, а в рассмотрении дела по существу\*. Это вытекает из смысла Положения о порядке рассмотрения трудовых споров.

*Отказ в рассмотрении спора по существу* возможен не только в суде, но и в комитете профсоюза, если, приняв заявление или жалобу работника, поданную с пропуском установленного срока, он признает причину пропуска неуважительной. Поскольку такой отказ делается в постановлении комитета, то заинтересованный работник вправе обратиться за разрешением трудового спора в суд. Таким образом, в отличие от суда здесь применение процессуальной санкции не препятствует дальнейшему разбирательству спора.

Процессуальной санкцией является отказ комитета профсоюза в выдаче удостоверения на принудительное исполнение решения КТС или постановления ФЗМК (цехкома) при пропуске по неуважительным причинам месячного срока, установленного для обращения за удостоверением.

Наконец, в качестве санкции может рассматриваться снятие заявления с рассмотрения при вторичной неявке заявителя, без уважительных причин на заседание КТС или комитета профсоюза. Отрицательные последствия неявки в КТС для работника невелики: надо вновь подавать заявление. Однако при неявке в комитет профсоюза они могут быть более значительны, так как срок, установленный для переноса спора в комитет, истечет и работник не сможет прибегнуть к помощи профсоюзного органа для защиты нарушенного права.

Как показывает анализ трудового законодательства, процессуальные санкции не играют в достаточной степени существенной роли в обеспечении реализации процессуальных норм.

Трудовое право регулирует поведение различных субъектов, воздействует на разные по характеру отношения, что вызывает необходимость установления неодинакового порядка разрешения споров между субъектами этих правоотношений.

Если исходить из видов норм и правоотношений, то все трудовые споры можно разделить на материально-правовые и нематериально-правовые. Последние подразделяются на споры организационные, процедурные и процессуальные.

По субъектам трудовые споры делятся на споры: а) одной из сторон в которых является рабочий или служащий; б) между иными субъектами трудового права. Работник может выступить стороной спора, имеющего материально-правовой и нематериально-правовой характер. Споры между иными органами относятся в основном к нематериальным.

---

\* Такой исход рассмотрения споров некоторые ученые признают возможным и при пропуске исковой давности.

Материально-правовые споры с участием рабочего или служащего могут разрешаться в том общем порядке, о котором говорит ч. 1 ст. 58 Конституции СССР. Он установлен Указом Президиума Верховного Совета СССР от 12 апреля 1968 г.<sup>2</sup> для рассмотрения предложений, заявлений и жалоб граждан. Согласно Указу, заявления подаются в государственные органы, предприятия, учреждения и организации или должностным лицам, непосредственно ведающим разрешением вопроса, а жалобы — в те органы или тем должностным лицам, которым непосредственно подчинен государственный орган, предприятие или должностное лицо, совершившее обжалуемые действия. Этот порядок можно условно назвать общим.

Существует и особый (специальный) порядок разрешения определенных видов трудовых споров, когда споры рассматриваются органами: либо специально созданными для этой деятельности (КТС, суды), либо на которые возложено ее осуществление (ФЗМК и цехкомы), либо занимающимися такой деятельностью (наряду с основной) в силу установленной компетенции, а также служебной (или уставной) связи с органами и лицами, нарушившими права работника (например, вышестоящие по отношению к субъекту-нарушителю органы и должностные лица), когда законодательство предусматривает особые правила рассмотрения спора в данном органе или по соглашению между несколькими органами.

Споры, в которых рабочие и служащие не участвуют, рассматриваются в специальном порядке. Однако процедура разбирательства многих из них не получила четкой правовой регламентации.

Трудовые споры материально-правового характера с участием работника делятся на связанные: 1) с установлением и изменением условий труда или условий его оплаты; 2) с применением законодательства, трудовых и коллективных договоров, а также с применением установленных условий труда и его оплаты. Разногласия первой группы встречаются сравнительно редко и разрешаются либо администрацией или вышестоящим органом самостоятельно, либо по согласованию с соответствующим органом профсоюзов, а второй группы — либо КТС, ФЗМК (цехкомы) и судами, либо вышестоящими в порядке подчиненности органами.

В связи с тем, что трудовой спор так называемого искового характера, по общему правилу, рассматривается сначала в КТС и ФЗМК (цехкоме), а затем в суде, принято говорить о едином процессе разбирательства в указанных органах\*. По нашему мнению, такой подход не совсем правилен.

Суд, рассматривая спор заново от начала до конца, не связан с результатами его разбирательства в КТС и ФЗМК профсоюза. Для суда факт рассмотрения дела на предприятии имеет чисто формальный характер: произво-

---

\* Этот взгляд был в свое время обоснован А.Е. Пашерстником (*Пашерстник А.Е.* Вопросы рассмотрения трудовых споров в постановлении Пленума Верховного Суда СССР от 13 сентября 1957 г. // Сов. государство и право. 1958. № 6. С. 81), Р.З. Лившиц называет такой порядок разрешения споров «профсоюзно-судебным» (*Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П.* Указ. соч. С. 200).

дилось оно или нет. Все остальное его не интересует. Судебная процедура, таким образом, не является продолжением рассмотрения спора, имевшего место в КТС и ФЗМК. Она представляет собой совершенно самостоятельный вид разбирательства. С еще большим основанием такой вывод относится к спорам, непосредственно разрешаемым в суде\*.

Что же касается разбирательства споров в КТС и ФЗМК (цехкоме), то его, по нашему мнению, нельзя делить на два самостоятельных вида. Для обособления «профсоюзного» порядка рассмотрения трудовых споров, как это делается иногда в литературе<sup>3</sup>, нет достаточных оснований.

Самостоятельный вид разбирательства споров должен характеризоваться независимостью от других видов, а при нескольких стадиях — также наличием связи между процедурами рассмотрения в различных органах<sup>4</sup>. Именно этим качеством разбирательство споров в ФЗМК (цехкоме) не обладает. Трудовой спор может стать предметом рассмотрения в профсоюзном комитете только после разрешения его в КТС\*\*. Более того, при возбуждении дела по жалобе работника, по протесту прокурора или по инициативе самого комитета последний в определенной степени будет связан результатами рассмотрения спора в КТС, так как обязан проверить законность и обоснованность этого решения, и в случае признания его правильным оставляет последнее в силе, не вынося своего постановления по существу спора.

Рассмотрение трудовых споров КТС тесно связано с рассмотрением их в ФЗМК (цехкоме), и оба они обладают такими особенностями, которые в значительной степени отличают эти разбирательства от судебного. Суд никакими правами по отношению к органам, разбирающим трудовые дела на предприятии, не обладает. Напротив, комитет профсоюза имеет ряд таких прав: участвует в формировании КТС; его представители работают в ней; осуществляет надзор за законностью решений КТС и вправе их отменять; выдает удостоверения на принудительное исполнение решений КТС.

Следовательно, хотя связь между разбирательствами трудовых споров на предприятии и в суде есть, так же как между рассмотрением в КТС и в ФЗМК (цехкоме), однако характер этих связей различен. В первом случае мы имеем дело лишь с внешней связью, во втором — с внешней и внутренней.

Таким образом, в настоящее время можно говорить о четырех видах специального разбирательства трудовых споров материально-правового характера с участием работника: 1) органами, созданными на предприятии, состоящего либо из одной стадии (КТС с профоргом или непосредственно комитет профсоюза), либо из двух (КТС, ФЗМК или цехком); 2) судебными органами; 3) вышестоящими в порядке подчиненности органами; 4) выше-

---

\* А.Е. Пашерстник различал два самостоятельных вида разбирательства споров о восстановлении на работе лиц, уволенных с согласия ФЗМК: единое, состоящее из трех возможных стадий (КТС, ФЗМК, суд), и судебное — из одной стадии (*Пашерстник А.Е.* Рассмотрение трудовых споров. М.: Госюриздат, 1958. С. 22).

\*\* Мы не относим к числу трудовых споры о возмещении ущерба, причиненного увечьем.

стоящими государственными (хозяйственными) и профсоюзными органами по согласованию между собой.

Споры без участия работника разрешаются либо соответствующими государственными (хозяйственными) или общественными органами самостоятельно, либо по согласованию между ними.

## § 2. Особенности процессуальных правоотношений

Трудовые процессуальные правоотношения\* характеризуются множественностью субъектов. Одним из субъектов в этих правоотношениях может выступать КТС, ФЗМК (цехком), администрация данного предприятия, вышестоящий хозяйственный, профсоюзный орган, отдельные должностные лица (например, директор предприятия, генеральный директор объединения), представители общественных организаций (например, председатель ФЗМК — при выдаче удостоверения на принудительное исполнение постановления ФЗМК или профорг — при приеме заявления работника в КТС).

Процессуальные правоспособность и дееспособность у субъектов трудового процессуального правоотношения обычно возникают одновременно со времени, когда сформирован соответствующий орган, назначено должностное лицо или избран профсоюзный работник. Однако способность обладать отдельными правами и нести обязанности может появиться и позже. Так, член ФЗМК обладает правоспособностью в области рассмотрения споров в КТС с момента издания постановления комитета о выделении его в качестве представителя профсоюза в КТС. Цеховой комитет профсоюза имеет процессуальную правоспособность в области рассмотрения трудовых споров материально-правового характера с участием работника лишь после передачи ему ФЗМК с правами райкома профсоюза права рассматривать такие споры.

Процессуальная правоспособность физических лиц возникает одновременно с трудовой, т.е. по достижении 15-летнего возраста. Правда, объем ее в этот период невелик, он охватывает лишь споры, связанные с трудоустройством, заключением трудовых договоров. Объем правоспособности значительно расширяется после первичного поступления лица на работу: появляется способность к обладанию правом на обращение в органы, рассматривающие трудовые споры, к администрации предприятия, в вышестоящие хозяйственные и профсоюзные органы.

---

\* А.Р. Мацюк называет их «конфликтными трудовыми правоотношениями» (Мацюк А.Р. Структура предмета советского трудового права // Сов. государство и право. 1979. № 11. С. 54). Такое наименование представляется не совсем точным, поскольку здесь есть ряд правоотношений, которые не связаны с конфликтом, возникшим между предприятием и работником (например, отношения между ФЗМК и КТС по поводу осуществления комитетом надзора за законностью решений комиссии). Обычно название правоотношений связано с названием соответствующих правовых норм. Достаточно назвать эти нормы «конфликтными», как станет очевидной неточность рассматриваемого наименования.

У отдельных работников объем процессуальной правоспособности изменяется при назначении на должности, указанные в перечнях № 1 и № 2 (приложение № 1 к Положению о порядке рассмотрения трудовых споров), поскольку они утрачивают право на обращение по определенным вопросам в КТС, ФЗМК и суд; избрании членом комитета профсоюза и профоргом; назначении директором предприятия, руководителем производственной единицы или цеха, так как в этих случаях к способности обладать правом на обращение за разрешением спора присоединяется и право на участие в рассмотрении споров других лиц.

Процессуальная дееспособность граждан не всегда существует наряду с правоспособностью. В частности, такое несовпадение имеет место при наличии у лица определенных психических заболеваний, мешающих сознательно управлять своими действиями.

Процессуальные правоотношения (как и процедурные) могут быть общими и индивидуализированными. В *общих* правоотношениях с государством состоят органы, обязанные рассматривать трудовые споры. Эти же органы находятся в *общих* правоотношениях со всеми лицами, которые вправе к ним обращаться за разрешением спора (например, цеховая КТС — с рабочими и служащими данного цеха).

*Индивидуализированные* (обычные) процессуальные правоотношения зависят от субъектного состава, вида трудового спора и содержания правоотношения. Поэтому не существует единых процессуальных отношений не только для различных органов, чья деятельность регулируется разными отраслями права<sup>5</sup>, но и для одного (любого) такого органа\*. В самом деле, разве можно считать одним и тем же правоотношением между работником и ФЗМК по поводу разрешения спора и выдачи удостоверения на принудительное исполнение постановления этого комитета или вручения работнику в трехдневный срок постановления ФЗМК и вынесения им постановления о восстановлении пропущенного по уважительной причине трехмесячного срока, установленного для обращения за удостоверением на принудительное исполнение\*\*?

Более правильным было бы говорить о существовании комплекса процессуальных правоотношений, возникающих в связи с рассмотрением трудового спора в каждом из названных органов. Здесь можно выделить основное правоотношение, дополняющие его и сопутствующие ему.

В *основном* правоотношении субъектами являются лицо, обращающееся за защитой своих прав, и орган, рассматривающий трудовой спор. Содержание этого правоотношения составляет право работника подать заявление

---

\* По мнению Е.А. Головановой, в зависимости от того, в каком органе рассматривается трудовой спор, возникает три самостоятельных процессуальных отношения (Голованова Е.А. Трудовые споры в СССР и порядок их рассмотрения. С. 61).

\*\* Тем более нет оснований для объединения в единое процессуальное отношение правовых связей, которые складываются при рассмотрении спора на предприятии, и тех, стороной в которых выступает суд (см.: *Процевский А.И.* Предмет советского трудового права. М., 1979. С. 185).

(жалобу) и требовать разрешения спора, а также обязанность органа принять заявление (жалобу) и вынести соответствующее решение (постановление).

*Дополняющими* следует считать правоотношения, возникающие между теми же субъектами в связи с подготовкой и проведением процедуры разбирательства спора и организацией исполнения решений и постановлений (присутствие работника при рассмотрении спора, выдача удостоверения на принудительное исполнение и т.д.).

К *сопутствующим* относятся правоотношения по рассмотрению споров, одной из сторон в которых выступают иные субъекты (например, свидетели, работники бухгалтерии).

При спорах материально-правового характера с участием работника основное процессуальное правоотношение возникает с момента либо нарушения того или иного права одного из субъектов трудовых правоотношений (как правило, работника), либо обращения в орган по рассмотрению споров, если заявитель ошибочно считал, что его права нарушены.

В первом случае сначала возникает статическое основное процессуальное правоотношение. С момента нарушения конкретного права работник может обратиться в орган по рассмотрению споров с требованием о восстановлении нарушенного права или об устранении препятствий к его осуществлению, а соответствующий орган обязан рассмотреть указанное требование. Таких правоотношений может быть сразу несколько. Их число зависит от количества органов, обязанных рассматривать эти заявления (например, при отказе начальника цеха оплатить сверхурочную работу — директор предприятия, КТС, правовой инспектор труда, цеховой комитет профсоюза, районный прокурор как орган общего надзора за соблюдением законов).

При обращении работника в один из соответствующих органов статическое правоотношение с ним переходит в динамическое, начинается реализация прав и обязанностей сторон. Если обращение в один из органов не препятствует обращению в другие, то статические правоотношения с последними существуют до восстановления нарушенного права первым органом, если препятствует, то при обращении в один орган прекращается правоотношение с другим.

В тех случаях, когда в законе установлены специальные сроки, истечение которых погашает право на удовлетворение требований материально-правового характера, статическое правоотношение продолжает существовать при условии, если срок пропущен по уважительным причинам. Однако содержание правоотношения изменяется, так как появляются права и обязанности, связанные с восстановлением срока. При пропуске срока по неуважительной причине правоотношение прекращается.

Если давностные сроки не установлены, то статическое процессуальное правоотношение может существовать до тех пор, пока есть само нарушенное право.

Истечение процессуальных сроков либо приводит к прекращению статического правоотношения, либо изменяет его содержание (как и истечение давностных).

Процессуальные правоотношения, связанные с материальной ответственностью рабочих и служащих, возникают в зависимости от того, кто предъявляет требования в орган по рассмотрению споров. Если администрация произвела удержание из заработной платы работника с нарушением закона, то процессуальные правоотношения появляются так же, как и при иных трудовых спорах материально-правового характера. Но чаще всего право требования принадлежит администрации предприятия. Здесь движение процессуальных правоотношений зависит от порядка возмещения ущерба.

При материальной ответственности, ограниченной одной третью тарифной ставки, сначала возникает процедурное правоотношение между администрацией и работником (получение согласия причинителя ущерба на удержание из заработной платы). С момента прекращения процедурного правоотношения появляется процессуальное. Когда же это происходит? Обратимся к тексту закона. В ст. 49 Основ законодательства о труде сказано: «Возмещение ущерба... производится при наличии письменного согласия работника, по распоряжению администрации предприятия, учреждения, организации путем удержания из заработной платы. Распоряжение администрации может быть сделано не позднее двух недель со дня обнаружения причиненного работником ущерба. При отсутствии письменного согласия работника удержание не производится и вопрос о возмещении ущерба рассматривается, по заявлению администрации, районным (городским) народным судом»\*.

Прежде всего необходимо определить, когда издается распоряжение администрации об удержании из заработной платы: до получения согласия работника или после. Если исходить из последовательности перечисленных выше действий, то может показаться, что согласие работника должно предшествовать изданию распоряжения администрацией предприятия. Однако последняя фраза ст. 49 Основ законодательства о труде заставляет усомниться в правильности такого предположения. В самом деле, раз удержание допускается только по распоряжению администрации, а издать его, как мы предположили, можно лишь после получения согласия работника, то какой смысл говорить, что при отсутствии согласия удержание не производится. Ведь об удержании можно вести речь в том случае, когда есть в наличии распоряжение. Дал работник согласие — администрация удерживает деньги на основании имеющегося распоряжения, не дал согласия — удержание не допускается, т.е. распоряжение не исполняется, а на сумму, указанную в распоряжении, предъявляется иск в суде.

При пропуске двухнедельного срока со дня обнаружения причиненного работником ущерба администрация теряет право на издание распоряжения,

---

\* Эта формулировка воспроизведена в ст. 15 Положения о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации. — Ведомости Верховного Совета СССР. 1976. № 29. С. 427.

а без него нельзя получить согласие или отказ работника и, следовательно, обратиться в суд. По этому вопросу в литературе высказано иное мнение: при пропуске двухнедельного срока администрация вправе обратиться в суд<sup>6</sup>. Однако закон не дает оснований для подобного вывода. При таком подходе администрация будет освобождена от обязанности и издавать распоряжение, и спрашивать согласия работника на удержание, и соблюдать двухнедельный срок. Вряд ли законодатель стал бы устанавливать перечисленные требования, признавая одновременно возможность их неисполнения.

*Процессуальное правоотношение* (статическое) между предприятием и судом возникает здесь лишь при одном условии — отказе работника дать согласие на удержание. И *появляется* оно с момента такого отказа. При других видах материальной ответственности указанное правоотношение возникает с момента причинения ущерба. Статическое правоотношение переходит в динамическое при подаче заявления в суд. При пропуске установленных сроков содержание правоотношения меняется (отсутствует право требовать вынесения решения об удовлетворении иска). Если суд восстановит срок, то основное процессуальное правоотношение будет функционировать с полным содержанием.

В связи с тем, что закон не предусматривает сроков обращения в орган первичного рассмотрения трудового спора (есть лишь несколько исключений для обращения в суд), статическое основное процессуальное правоотношение может существовать в течение всей последующей жизни работника, права которого нарушены. В частности, с таким положением мы сталкиваемся и при спорах, связанных с денежными требованиями рабочих и служащих. Пункт 49 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров, говорящий о годовичном сроке, устанавливает лишь период, за который взыскиваются причитающиеся работнику денежные выплаты, а не давностный срок. Следовательно, если 20-летнему токарю не заплатили за сверхурочную работу, скажем, в 1975 году, то он может обратиться с требованием о взыскании заработной платы за эту работу даже в 2015 году при уходе на пенсию (если, разумеется, закон не будет изменен), поскольку право обратиться за разрешением спора и обязанность его рассмотреть существуют наряду с материально-правовым отношением по оплате труда.

Формулировка п. 49 Положения: «Орган, рассматривающий спор, имеет право вынести решение о выплате работнику причитающихся сумм не более чем за один год», — не совсем ясна. Здесь прежде всего возникает вопрос, что означает термин «причитающиеся суммы»: или речь идет о всех суммах, которые предприятие должно выплатить работнику за годичный период, или об одном их виде? Предположим, электросварщику в 1980 году не заплатили за работу в праздничные дни, незаконно лишили премии за один месяц и, кроме того, не выдали вознаграждение по итогам годовой работы предприятия. Все это вместе и в отдельности — причитающиеся суммы за год, и, если сварщик потребует их взыскать, КТС должна удовлетворить требование. Но ведь работник в заявлении может указать лишь один вид

вознаграждения, например так называемую тринадцатую зарплату, а о других не упомянуть. И тогда КТС взыщет только данное вознаграждение, хотя другие суммы тоже причитаются работнику. Следовательно, взыскиваются лишь те из них, которые требует заявитель.

При этом возникает второй вопрос: выбирается один год для всех денежных требований или год по каждому из них? Если допустить однократный выбор годичного периода, то интересы работников, которым неправильно выплачивали заработную плату, могут быть основательно ущемлены, поскольку в одном году работнику могли не оплатить работу в выходной день, а в другом произвести незаконный вычет за якобы причиненный ущерб имуществу предприятия. Выбрав один год, работник лишит себя возможности взыскать причитающуюся ему сумму за второй, хотя выплаты совершенно не связаны друг с другом. Учитывая это и принимая во внимание практику применения трехмесячного периода по предыдущему Положению о порядке рассмотрения трудовых споров, следует признать, что годичный период относится к каждому виду выплат, т.е. можно, например, выбирать для взыскания заработной платы за работу в праздничные дни 1980 год, а межразрядной разницы — 1981.

Кто выбирает годичный период: орган, рассматривающий спор, или заявитель? Исходя из общего смысла Положения можно сделать вывод о том, что это право работника. Несколько сложнее ответить на следующий вопрос. О каком годе идет речь в п. 49 Положения, о календарном (с 1 января по 31 декабря) или о 12 месяцах, начинающихся с любого выбранного заявителем месяца? Как показывает анализ законодательства, зачастую (хотя и не всегда) законодатель, связывая те или иные правовые последствия с конкретно-определенным годичным периодом, применяет уточняющие формулировки: календарный год, рабочий год, либо указывает его конкретные границы. Поскольку в данном случае этого не сделано, можно предположить, что речь идет о 12-месячном периоде, начинающемся с любого числа любого месяца. Однако представляется целесообразным установить начало срока с 1-го числа месяца.

Далее. Формулировка Положения о порядке рассмотрения трудовых споров «не более чем за один год» означает непрерывность этого периода\*.

Текст п. 49 Положения не дает оснований считать, что право работника ограничено только одним требованием за весь период, предшествующий обращению в орган по рассмотрению спора. Следовательно, рабочий или служащий может обратиться в КТС с двумя или тремя заявлениями, поданными в разные сроки, и в каждом требовать удовлетворения денежных претензий за один год. Только необходимо, чтобы это были разные годы. Но если так,

---

\* Такое истолкование рассматриваемого правила дано в постановлении Пленума Верховного Суда СССР от 24 ноября 1978 г. «О применении судами законодательства, регулирующего оплату труда рабочих и служащих»: «Если требование о выплатах заявлено за время, превышающее один год, оно может быть удовлетворено за любые 12 месяцев подряд по выбору истца». — Бюллетень Верховного Суда СССР. 1979. № 1. С. 18.

то рассматриваемое правило теряет смысл. В свое время на это обращал внимание А.Е. Пашерстник применительно к трехмесячному периоду<sup>7</sup>.

Теоретически правильность такого подхода подтверждается наличием материально-правового отношения между работником и предприятием по выплате соответствующих сумм. Право работника на получение денег и обязанность предприятия их выплатить существуют в течение всего времени, пока есть субъекты отношения. Кроме того, сама администрация в бесспорных случаях может выплачивать причитающиеся работнику суммы за любой срок, без ограничения годичным периодом. Значит, обязанность предприятия и право работника, т.е. правоотношение, существуют. Частичное взыскание денег органом, рассматривающим спор, не прекращает этого правоотношения, и, если администрация после решения КТС выплатит остальную сумму за период, выходящий за рамки года, выплата будет законной.

Если признать невозможность неоднократного обращения в органы по рассмотрению трудовых споров, то получится, что работник, подавая заявление в КТС, добровольно лишает себя права на те суммы, которые ему должно предприятие за другие периоды. Кроме того, будет ли каждый раз КТС, ФЗМК или суд проверять, обращался ли данный рабочий или служащий за последние, скажем, 5—10 лет с требованием о взыскании денежных сумм с предприятия.

Таким образом, вопрос об объеме подлежащих удовлетворению денежных требований решен в Положении о порядке рассмотрения трудовых споров не совсем удачно. Лучше было бы установить трехлетний срок исковой давности. А пока целесообразно издать разъяснение Госкомтруда СССР и ВЦСПС о порядке применения п. 49 Положения.

В отличие от процессуальных правоотношений, возникающих при нарушении прав того или иного субъекта, правовые связи между этим субъектом и органом по рассмотрению споров при отсутствии правонарушения возникают лишь с момента обращения в соответствующий орган и, следовательно, только в динамической форме. Содержанием этих связей является право требовать (и соответствующая обязанность) принятия и рассмотрения заявления.

Статическая и динамическая формы присущи не только основному процессуальному правоотношению. Статическими могут быть и некоторые дополняющие и сопутствующие отношения. При отказе, например, администрации выполнить постановление ФЗМК по трудовому спору между работником и комитетом возникает статическое процессуальное правоотношение, связанное с выдачей удостоверения на принудительное исполнение (дополняющее). Оно перейдет в динамическое при обращении работника за удостоверением. Если в течение месяца работник не обратится за удостоверением без уважительных причин, правоотношение прекращается. При уважительности пропуска оно сохраняется, но содержание его претер-

певаает изменения, вызванные рассмотрением вопроса о причинах пропуска срока.

Примером статического сопутствующего правоотношения служит отношение между прокурором и ФЗМК (цехкомом) при вынесении КТС незаконного решения. У прокурора появляется право принести протест на это решение, у комитета — обязанность его рассмотреть. Если работник обжалует решение, правоотношение прекращается, в противном случае оно может существовать неопределенное время, поскольку срок для опротестования не установлен. Представляется, однако, что для принесения протеста на решения КТС, удовлетворяющие требования работника, такой срок необходим.

Основное динамическое процессуальное правоотношение прекращается обычно с вынесением соответствующего акта органом, рассматривающим трудовой спор (решение КТС, постановление ФЗМК, приказ руководителя вышестоящего органа и т.д.). В ряде случаев оно может быть связано с другими юридическими фактами. Так, при повторной неявке заявителя без уважительных причин на заседание КТС или ФЗМК (цехкома) заявление снимается с рассмотрения.

В связи с этим следует заметить, что ч. 2 п. 27 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров сформулирована не совсем удачно. Там, в частности, сказано: «При вторичной неявке работника без уважительных причин комитет профсоюза может вынести постановление о снятии данного заявления или жалобы с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление или жалобу вновь». Последнее добавление не совсем правильно. Для обращения в комитет профсоюза после рассмотрения спора в КТС установлен 10-дневный срок. Правил о перерыве течения данного срока не существует. Совершенно очевидно, что промежуток времени, в течение которого будут проведены два заседания комитета, превысит 10-дневный срок. А поскольку причина пропуска неуважительна, то процессуальное правоотношение прекращается и возобновиться не может.

Дополняющие и сопутствующие правоотношения прекращаются после совершения действий, определяемых правами и обязанностями субъектов отношения.

Кстати сказать, вопрос о субъектах процессуальных правоотношений в тех случаях, когда после рассмотрения спора ФЗМК администрация обращается в суд, не получил достаточно ясного толкования. Пленум Верховного Суда СССР в п. 4 постановления от 19 октября 1971 г. «О применении в судебной практике Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде» (с последующими изменениями и дополнениями) указал: «В тех случаях, когда дело возбуждено в суде по заявлению работника, не согласного с постановлением фабричного, заводского, местного комитета профсоюза, или по заявлению администрации, считающей постановление фабричного, заводского, местного комитета профсоюза, принятое по трудовому спору, противоречащим закону, суд разрешает этот трудовой спор по существу в

порядке искового производства»<sup>8</sup>. Однако данная формулировка не дает четкого представления о том, кто в последнем случае считается истцом.

Ответ на этот вопрос содержался в утратившем теперь силу постановлении Пленума Верховного Суда СССР от 13 сентября 1957 г. В нем говорилось, что независимо от того, кто подал заявление о разрешении трудового спора (работник, администрация или прокурор), дело рассматривается судом по правилам искового производства, в котором истцом считается работник, обратившийся с требованием в КТС, а ответчиком — предприятие, учреждение, организация, оспаривающие требование.

Поскольку в новом постановлении нет указания на то, что истцом считается работник, можно сделать предположение об изменении позиции Пленума. Однако в подобных случаях судебные органы по-прежнему считают истцом работника. Это удобно с точки зрения простоты и привычности ведения процесса и составления решения. Между тем такой подход не совсем удачен.

Предположим, комитет профсоюза удовлетворил требования работника. Администрация обратилась с заявлением о рассмотрении спора в народный суд. В судебном заседании работник может заявить, что как истец он отказывается от своих требований. В соответствии со ст. ст. 34 и 165 ГПК РСФСР суд вправе принять отказ и дело производством прекратить. Однако в связи с прекращением дела в суде постановление ФЗМК не утратит исполнительной силы и будет реализовано.

Снова возбудить дело в суде уже нельзя, так как отказ от исковых требований лишает сторону права обратиться с иском на тех же основаниях и по тому же предмету. Правда, принятие отказа зависит от усмотрения суда, который удовлетворяет его, если это не противоречит закону и не нарушает чьих-либо прав и охраняемых законом интересов. Но при рассмотрении трудового спора, разрешенного ФЗМК в пользу работника в соответствии с законом, принятие отказа истца не будет противоречить ни закону, ни интересам государства, ни собственным интересам работника. Поэтому суд вполне может прекратить производство по делу.

Таким образом, признание работника во всех случаях истцом, а предприятия — ответчиком может привести к тому, что судебное рассмотрение спора не состоится, а право администрации на обращение в суд за разрешением трудового спора будет парализовано.

Сходная ситуация возможна при неявке работника в судебное заседание. В соответствии со ст. 158 ГПК РСФСР при неявке без уважительных причин обеих сторон после вторичного вызова суд оставляет иск без рассмотрения, если не считает целесообразным разрешить дело по имеющимся в деле материалам. Заново возбудить дело может только истец (ст. 222 ГПК РСФСР). Администрация, будучи представителем ответчика, такого права не имеет. Истец, разумеется, предъявлять иск не будет, так как его требования удовлетворены ФЗМК.

Закон предоставил истцу право изменять предмет и основание иска, причем суд обязан принять это изменение независимо от каких бы то ни было условий, поскольку ст. 34 ГПК РСФСР ставит в зависимость от усмотрения суда только отказ, признание и утверждение мирового соглашения. Следовательно, работник, требования которого, например об оплате за работу в день отдыха, удовлетворил ФЗМК, может в судебном заседании изменить предмет иска и поставить вопрос об оплате сверхурочной работы. Суд вынужден будет оставить иск без рассмотрения, так как это требование не рассматривалось в КТС и ФЗМК. И тогда появится возможность исполнить постановление комитета профсоюза. С помощью изменения предмета иска парализуется право администрации на обращение в суд.

Если считать работника истцом в случае обращения в суд администрации, то возникает вопрос, с какого времени он им становится. Предположим, работник стал истцом с момента подачи администрацией заявления в суд. Тогда, во-первых, придется признать истцом физическое лицо, ничем не выразившее своей воли в предъявлении иска; во-вторых, при пропуске администрацией срока обращения в суд по не уважительной причине последствия пропуска будут падать на работника, не имеющего к этому пропуску никакого отношения.

Рассмотрим второй вариант. Работник становится истцом с того момента, когда он заявит в судебном заседании или в ходе предварительной подготовки дела о поддержке исковых требований. Но ведь работник может этого и не сделать и вообще не явиться в суд. Значит, не будет истца и рассмотрение дела станет невозможным.

А.Е. Пашерстник, исходя из единства процесса рассмотрения трудовых споров, в котором судебное разбирательство есть лишь последняя стадия, писал: «Поскольку речь идет о единой системе разбирательства, стороны, вступившие в процедуру разрешения трудового спора и занявшие в самом ее начале (в комиссии по трудовым спорам) определенное положение — истца и ответчика, остаются в этом положении до окончательного завершения всей процедуры (в судебных органах) аналогично тому, как стороны в обычном гражданском процессе сохраняют первоначальное положение на всех его стадиях, независимо от того, какая сторона подала заявление в вышестоящую судебную инстанцию»<sup>9</sup>.

Однако такую аналогию не всегда можно провести. Если согласиться с этой точкой зрения, то надо будет признать, что работник предъявляет свои иски еще в КТС, а затем в ФЗМК. Предположим, комитет профсоюза удовлетворил иск работника. Администрация обратилась в суд. Что же будет рассматривать суд? Ведь предметом судебного рассмотрения являются иски работника, а они удовлетворены комитетом профсоюза. При таком положении не может быть аналогии с рассмотрением дела во второй судебной инстанции, поскольку в первом случае трудовой спор разрешается по существу, а во втором — анализируется законность

и обоснованность судебного решения. Народный же суд не осуществляет функций надзора по отношению к ФЗМК.

Более правильно, как нам кажется, рассматривать обращение в суд администрации, считающей постановление ФЗМК противоречащим законодательству, как обращение за признанием наличия или отсутствия спорного правоотношения, т.е. иском о признании. Действительно, в чем заключается цель обращения администрации в суд? Очевидно, в том, чтобы суд признал отсутствие у работника тех или иных правомочий, подтвердил правильность действий (бездействия) администрации, а это и есть материальная цель иска о признании\*. С процессуальной точки зрения цель администрации заключается в получении судебного решения с подтверждением наличия или отсутствия спорного правоотношения.

Если, например, ФЗМК вынес постановление о восстановлении на прежней работе лица, переведенного по приказу директора предприятия, то, обращаясь в суд с заявлением о рассмотрении трудового спора, администрация предприятия хочет, чтобы суд признал перевод правильным, т.е. подтвердил наличие у нее права требовать от работника исполнения новой работы, а у работника — обязанности ее выполнять. Следовательно, администрация добивается от суда подтверждения существования определенного правоотношения между работником и предприятием.

В случае, когда комитет профсоюза вынес постановление о взыскании в пользу работника заработной платы, администрация обращается в суд с целью получить подтверждение отсутствия у предприятия юридической обязанности производить выплату, а у работника — права ее требовать.

Таким образом, администрация, обращаясь от имени предприятия в суд после рассмотрения спора в ФЗМК, просит суд определить его взаимоотношения с работником. Именно это и характерно для иска о признании. Но если рассматривать требования администрации в качестве иска о признании, то, значит, истцом является предприятие, а ответчиком работник. При таком подходе отпадает необходимость прибегать к фикции иска, якобы предъявленного работником, снимаются те противоречия действующему гражданскому процессуальному законодательству, о которых говорилось выше.

Каково же юридическое значение рассмотрения иска в суде для сторон? Если в судебном заседании будет установлено, что ФЗМК правильно определил права и обязанности сторон, то дело подлежит прекращению, а постановление комитета профсоюза исполнению. В тех же случаях, когда ФЗМК неправильно удовлетворил требования работника, суд выносит решение о признании наличия или отсутствия спорного правоотношения и постановление комитета профсоюза не реализуется.

---

\* «Решение о признании, — писал М.А. Гурвич, — должно устранить сомнения в праве, обеспечить необходимую уверенность в наличии права или, наоборот, — в его отсутствии» (Гурвич М.А. Виды исков по советскому гражданскому процессуальному праву. М.: Известия АН СССР, отделение экономики и права, 1945. № 2. С. 4).

Однако с помощью иска о признании рассматриваемая проблема не исчерпывается до конца. Вынесение решения о признании не может разрешить спор, когда постановление ФЗМК противоречит законодательству лишь частично, т.е. когда комитет профсоюза, правильно разрешив вопрос о праве, допустил ошибку в определении объема требований работника, подлежащих удовлетворению. Допустим, ФЗМК признал, что произведенная лицом сверхурочная работа подлежит оплате, но вместо 40 руб. (оплата в двойном размере) взыскал 30 руб. (в полуторном). Администрация, не считая данную работу сверхурочной, обратилась в суд с заявлением о рассмотрении спора. В этом случае суд должен разъяснить работнику, выступающему в качестве ответчика, его право заявить о взыскании заработной платы в двойном размере. Такое требование может рассматриваться как встречный иск, и его удовлетворение сделает ненужным вынесение решения по иску предприятия. Постановление ФЗМК утратит силу. Если же работник по каким-либо соображениям не сочтет нужным заявлять указанное требование, то суд откажет в иске предприятию и будет исполнено постановление комитета профсоюза.

Возможен, однако, и другой вариант. ФЗМК вынес постановление о выплате работнику 40 руб. вместо 30. Администрация обратилась в суд. Последний признает наличие прав и обязанностей сторон на компенсацию сверхурочной работы в полуторном размере вместо двойного, и администрация выплатит по постановлению ФЗМК 30 руб. В остальной части постановление утратит силу.

Решения о признании выносятся сравнительно редко, так как дела, возбуждаемые администрацией после рассмотрения трудового спора в ФЗМК, составляют небольшую долю трудовых дел, рассматриваемых в судах.

Предлагаемые изменения судебного порядка рассмотрения трудовых споров как одного из возможных вариантов разрешения вопроса об истце и ответчике при обращении в суд администрации могут быть реализованы в разъяснении Пленума Верховного Суда СССР. В нем целесообразно было бы указать следующее:

1) если суд признает постановление ФЗМК правильным, то дело подлежит прекращению в связи с тем, что постановление не противоречит законодательству. В этом случае должно исполняться постановление комитета профсоюза;

2) если суд найдет постановление ФЗМК целиком неправильным, то он выносит решение о наличии или отсутствии спорного правоотношения по иску предприятия. Постановление ФЗМК не исполняется. Положение спорящих сторон остается таким, каким оно сложилось к моменту возникновения спора;

3) если ФЗМК, правильно решив вопрос о праве, допустил ошибку в определении объема подлежащих удовлетворению требований работника, то последний может предъявить встречный иск, когда его законные инте-

ресы удовлетворены не полностью. Если же комитет профсоюза вышел за рамки, установленные законодательством, то суд подтверждает наличие прав и обязанностей сторон в этих пределах, в связи с чем постановление комитета реализуется частично, а в остальной части утрачивает силу.

На процессуальные правоотношения влияет изменение элементов иска, играющее в таких случаях роль процессуального юридического факта.

Вопрос об изменении элементов иска, вытекающего из трудовых правоотношений, обладает рядом особенностей. Они определяются как характером самих правоотношений, так и установленным порядком прохождения трудового дела, не допускающим, по общему правилу, разрешения в суде спора, не рассмотренного в КТС и ФЗМК.

*Изменение основания иска* означает изменение юридических фактов, положенных в основу материально-правовых требований истца. В соответствии со ст. 34 ГПК РСФСР истец может изменять основание иска. В тех случаях, когда иск и по первоначальному, и по новому основаниям может предъявляться непосредственно в суд, ст. 34 ГПК применяется к трудовым спорам в полном объеме.

Основания иска суд вправе изменять при условии, если стороны имели возможность представить необходимые доказательства по делу, а подведомственность спора не изменяется. При этом основание иска может быть изменено лишь в решении суда, вынесенном по существу спора, т.е. после проверки всех обстоятельств дела. Данный вопрос нельзя решать до окончания судебного разбирательства в связи с тем, что наличие или отсутствие того или иного юридического факта зачастую является предметом спора между сторонами, который решается только судом\*.

В тех случаях, когда трудовой спор, прежде чем стать предметом судебного разбирательства, должен быть рассмотрен на предприятии, изменение основания иска как истцом, так и судом недопустимо, если оно влечет изменение подведомственности спора.

Например, после отказа КТС и завкома удовлетворить требование работника о возврате суммы, удержанной из его заработной платы за порчу материалов в связи с выпуском бракованной продукции, он обратился в суд. Как установлено в судебном заседании, брак произошел не по его вине. Тогда администрация представила документы, подтверждающие, что по небрежности этого работника выведен из строя станок, но ущерб еще не возмещен. Учитывая последнее обстоятельство, суд не вправе отказать в иске работнику, поскольку вопрос об удержании за поломку станка не рассматривался в КТС и ФЗМК. Следовательно, второй спор по иску работника не мог быть разрешен в судебном порядке.

Здесь мы имеем дело с двумя группами процессуальных правоотношений. Первая, связанная с выпуском брака, включает в себя правоотношения с КТС, завкомом и судом. Эти правоотношения проходят и статическую, и

---

\* Исключением являются случаи, когда суд прекращает производство по делу. Но здесь вынесением определения (как и решения) заканчивается рассмотрение дела в суде.

динамическую фазы развития. Окончание рассмотрения спора в одном органе служит юридическим фактом, с которым связано возникновение статического (основного) правоотношения с другим. Подача заявления преобразует его в динамическое. Содержанием являются право заявителя требовать рассмотрения спора и обязанность органа его разрешить. Во вторую группу, связанную с поломкой станка, входят правоотношения только с судебными органами. Причем здесь нет основного процессуального правоотношения с народным судом, поскольку у работника отсутствует право на обращение в суд. Правоотношения возникают с момента вынесения судебного решения, и их содержание связано с этим решением (обжалование).

Изменение основания иска самим истцом, влекущее прекращение производства по делу за неподведомственностью, равносильно удовлетворению просьбы истца о прекращении дела, т.е. об отказе от исковых требований. Поэтому суд обязан разъяснить ему последствия такого шага. Если истец все же изменяет основание иска, значит, он сознательно идет на прекращение дела. Но в соответствии с ч. 2 ст. 34 ГПК РСФСР принятие отказа от исковых требований не обязательно для суда. В данном же случае изменение основания иска обязательно повлечет прекращение дела, поскольку оно становится неподведомственным суду. Следовательно, такое изменение истцом недопустимо.

Суд также не может изменять основание иска, если после этого дело ему неподведомственно. Такое изменение производится против воли истца, который не заинтересован в прекращении дела\*. Нередко это невыгодно и ответчику, предпочитающему, чтобы суд рассмотрел первоначальный иск и не прекращал производство по делу, исходя из нового основания.

В судебной практике встречаются случаи, когда суд, рассматривая дело о восстановлении на работе, изменяет формулировку увольнения, т.е. основание иска, и, исходя из новой формулировки, разрешает спор<sup>10</sup>. Например, работник, уволенный по п. 4 ст. 33 КЗоТ РСФСР, обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Как выяснилось в судебном заседании, причина прогула была уважительной. Тогда администрация представила документы, подтверждающие, что уволенный допустил еще два нарушения трудовой дисциплины, за одно из которых ему объявлен выговор. Суд должен удовлетворить иск и не вправе менять формулировку увольнения (на п. 3 ст. 33 КЗоТ).

Поскольку администрация может уволить работника по основаниям, предусмотренным в законе, каждое из которых применяется при наличии определенных условий, то увольнение законно тогда, когда формулировка причины увольнения соответствует обстоятельствам, допускающим увольнение. Если же фактический состав и юридическое основание увольнения не соответствуют друг другу, суд должен признать его незаконным и восстановить трудящегося на работе.

---

\* При согласии истца такое изменение следует рассматривать как изменение самим истцом.

Кроме того, нужно принимать во внимание и правило об увольнении по согласованию с ФЗМК. В случае, когда комитет профсоюза дал согласие на увольнение работника за прогул, а вопрос о систематическом неисполнении обязанностей не рассматривал, то при переходе на новое основание расторжения трудового договора получится, что работник уволен без согласия комитета и, следовательно, должен быть восстановлен на работе.

На недопустимость изменения основания увольнения неоднократно указывали высшие судебные органы. Так, в п. 9 постановления Пленума Верховного Суда РСФСР от 29 декабря 1962 г. (в ред. 11 декабря 1968 г.) записано: «Суды должны проверять правильность увольнения работника по обстоятельствам, послужившим основанием к расторжению трудового договора и изложенным администрацией в приказе. Разрешать вопрос об увольнении по другим фактам, не являющимся поводом к расторжению трудового договора, суды не вправе. Однако, если при увольнении работника администрация допустила неправильную ссылку на закон, суд, признавая увольнение обоснованным, вправе указать в решении соответствующую статью закона, не изменяя мотивы увольнения по существу»<sup>11</sup>.

В тех случаях, когда допускается непосредственное обращение в суд с первоначальным и с измененным иском, истец имеет право на изменение основания иска, однако ответчику должна быть обеспечена возможность представления необходимых доказательств по новому иску.

Если первоначальный иск разрешался непосредственно в суде, а новое материально-правовое требование должно быть предварительно рассмотрено в КТС и ФЗМК, то предмет иска изменять нельзя.

Предъявление истцом в процессе судебного разбирательства новых исковых требований без замены первоначального иска, но связанных с ним, допустимо, если новый иск может рассматриваться непосредственно в суде. В тех случаях, когда новое требование подлежит предварительному разбирательству на предприятии, суд не вправе его рассматривать\*.

В связи с этим следует обратить внимание на подп. 1 п. 14<sup>1</sup> постановления Пленума Верховного Суда СССР от 19 октября 1971 г. (с последующими изменениями и дополнениями). Там сказано: «Вопрос о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула суд в силу ст. 6 Основ гражданского законодательства Союза ССР и союзных республик разрешает, когда заявлено такое требование. Если иск предъявлен только о восстановлении на работе, суд разъясняет истцу его право заявить требование об оплате вынужденного прогула. В соответствии со ст. 92 Основ законодательства о труде и п. 45 Положения о порядке рассмотрения трудовых спо-

---

\* Нельзя в связи с этим принять предложение П.И. Радченко о наделении суда правом при восстановлении работника, уволенного за систематическое неисполнение трудовых обязанностей, удовлетворять требования истца о снятии дисциплинарного взыскания, хотя оно не рассматривалось в КТС и ФЗМК (*Радченко П.И.* Процессуальные гарантии судебной защиты конституционного права на труд: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. Харьков, 1980. С. 14—15).

ров требования о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула суд рассматривает в одном судебном заседании».

Как видно из текста постановления, Пленум признал два самостоятельных (хотя и связанных между собой) исковых требования. Но тогда встает вопрос о *подведомственности*. Если первое требование (о восстановлении на работе) разрешается непосредственно в суде (не во всех случаях), то второе (о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула) — предварительно в КТС и ФЗМК. Значит, суд без предварительного рассмотрения этого вопроса на предприятии не вправе его разрешать. Следовательно, позиция Пленума расходится с требованием закона.

Заметим, что подп. 1 п. 14<sup>1</sup> постановления Пленума противоречит п. 12. Там речь идет о признании увольнения незаконным без восстановления на работе. В ч. 2 записано: «В этих случаях применительно к ст. 92 Основ суд взыскивает в пользу работника заработную плату за время вынужденного прогула, но не более чем за три месяца». Никаких оговорок относительно наличия отдельного требования работника здесь нет.

Новелла Пленума Верховного Суда СССР, как нам представляется, не соответствует смыслу соответствующих норм трудового законодательства (ст. 92 Основ, ст. 214 КЗоТ РСФСР). Не случайно, очевидно, п. 10 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров, определяя компетенцию КТС, в подп. «и» говорит, что комиссия рассматривает споры по вопросам «выплаты заработной платы за время вынужденного прогула (за исключением случаев, когда этот вопрос подлежал решению при рассмотрении спора о восстановлении на работе)». А в п. 45 записано: «При вынесении решения о восстановлении на работе орган, рассматривающий трудовой спор, *одновременно принимает решение* о выплате работнику среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы, но не более чем на 3 месяца» (курсив наш. — В. С.)\*.

Если бы законодатель имел в виду отдельное требование об оплате вынужденного прогула, то необходимость в таком указании вряд ли возникла. Смысл закона состоит в том, что взыскание заработной платы при решении вопроса о восстановлении незаконно уволенного или переведенного работника производится независимо от того, заявил он это требование или нет. Это исключение из общего правила предусмотрено законом.

И еще одно замечание. Взыскание заработной платы за время вынужденного прогула выполняет роль юридической гарантии, особенно если оно предшествует привлечению к материальной ответственности виновного лица. Отказ работника заявить на суде требование о взыскании заработной платы лишит суд возможности наказать виновника незаконного увольнения.

---

\* Аналогичная формулировка содержится и в п. 46 Положения.

### § 3. Совершенствование правового регулирования порядка рассмотрения трудовых споров

Советское государство уделяет большое внимание совершенствованию юридических гарантий осуществления трудовых прав рабочих и служащих. В частности, не прекращается процесс развития процессуальных средств, обеспечивающих защиту этих прав. Наиболее полную правовую регламентацию получил специальный порядок рассмотрения трудовых споров. Общий урегулирован менее детально.

Анализ действующего законодательства и практики его применения позволяет сделать вывод о целесообразности внесения некоторых изменений в существующую процедуру, дополнить отдельные статьи нормативных актов. Поскольку многие из этих проблем уже обсуждались в печати, мы рассмотрим лишь отдельные вопросы, связанные с совершенствованием разбирательства трудовых споров.

Правовое регулирование порядка рассмотрения трудовых споров материально-правового характера призвано решать три основные задачи: 1) обеспечение простоты и доступности обращения в органы, рассматривающие споры; 2) защита и восстановление нарушенных трудовых прав спорящих сторон; 3) воспитание социалистического правосознания как у администрации предприятий, учреждений, организаций, так и у рабочих и служащих с целью предотвращения нарушений законодательства и возникновения трудовых споров в будущем.

Эффективность порядка рассмотрения трудовых споров включает в себя эффективность: а) норм, регулирующих процедуру разбирательства; б) деятельности органов и лиц, применяющих эти нормы\*. Принимая во внимание, что для второй части характерно значительное влияние субъективного фактора (деловые качества правоприменителя, его взаимоотношения с другими лицами и т.д.), неизбежен вывод о меньшей степени ее эффективности по сравнению с первой.

Эффективность правового регулирования разбирательства трудовых споров можно рассматривать как эффективность: действующего порядка в целом; отдельных видов разбирательства; порядка рассмотрения в отдельных органах; отдельных норм, регулирующих процедуру рассмотрения споров.

Кроме того, эффективность, в каждом из этих аспектов может определяться по отношению к рассмотрению: а) отдельных видов трудовых споров;

---

\* Мы не касаемся здесь понятия и факторов эффективности, методик ее определения и других общих вопросов, поскольку они подробно исследовались в литературе. См., например: *Никитинский В.И.* Эффективность норм трудового права. М.: Юрид. лит., 1971; Эффективность действия правовых норм. Л.: Изд-во ЛГУ, 1977; *Смирнов О. В.* Эффективность правового регулирования организации труда на предприятии. М.: Юрид. лит., 1968; Эффективность правовых норм. М.: Юрид. лит., 1980.

б) споров отдельных категорий рабочих и служащих; в) споров отдельного работника.

Как показывает изучение положения дел с рассмотрением трудовых споров, в целом действующий порядок не совсем эффективен, хотя данные судебной статистики и материалы выборочных обследований деятельности КТС и ФЗМК различных предприятий страны показывают, что подавляющее большинство обоснованных требований рабочих и служащих удовлетворяется\*.

Степень эффективности трех видов разбирательства трудовых споров материально-правового характера (на предприятии, в суде и в порядке подчиненности) различна.

С точки зрения обеспечения простоты и доступности обращения с иском на первое место должно быть поставлено разбирательство споров на предприятии, а на второе — судебное. Если же исходить из выполнения второй и третьей указанных выше задач, то предпочтение придется отдать судебному разбирательству. Рассмотрение споров в порядке подчиненности наименее эффективно со всех трех позиций.

Эффективность работы КТС и ФЗМК профсоюза разных предприятий может сравниваться с учетом различных коэффициентов (показателей)\*\*:

1) *занятости*: а) для КТС — число принятых и рассмотренных заявлений на 1000 работающих; б) для ФЗМК (цехкомов) — число принятых и рассмотренных заявлений на 100 споров, служивших предметом разбирательства в КТС;

2) *обращаемости*: а) для КТС — отношение числа принятых для рассмотрения трудовых споров к числу возникших; б) для ФЗМК (цехкомов) — отношение числа принятых к числу споров, по которым в комиссии не было достигнуто соглашения либо требования работника полностью не удовлетворены;

3) *активности*: а) для КТС — отношение числа поступивших к числу разрешенных по существу споров; б) для ФЗМК (цехкомов) — отношение числа дел, пересмотренных по собственной инициативе, к числу незаконных решений КТС;

4) *законности* — отношение числа правильно разрешенных дел к числу поступивших.

При определении степени эффективности порядка рассмотрения трудовых споров нужно принимать во внимание и то, насколько он приспособлен к учету индивидуальных (психологических и других) особенностей отдельных работников в тех или иных условиях. В частности, это касается учета отношения работника к деятельности первичных органов, рассматривающих споры, его доверия к ним, желания обратиться к их помощи. На наш взгляд, действующая система не совсем гибка для выполнения такой

\* Такие материалы публиковались неоднократно в работах, посвященных рассмотрению трудовых споров.

\*\* Наименование коэффициентов условно.

задачи. Наличие нескольких видов органов, рассматривающих споры, снижает эффективность установленного порядка, поскольку обращение в одни органы зависит от обращения в другие; человек, права которого нарушены, не может самостоятельно выбрать наиболее подходящий, по его мнению, орган для защиты своих прав.

Обязательное первоначальное обращение в КТС, равно как и установление только судебного порядка разрешения некоторых трудовых споров, не способствует максимальному уменьшению количества нарушений трудовых прав рабочих и служащих.

Изучение работы органов, рассматривающих трудовые споры, показывает, что рабочие и служащие не всегда прибегают к их помощи для восстановления нарушенных прав. На многих, особенно небольших предприятиях, КТС в течение года рассматривают несколько заявлений. Есть немало предприятий и учреждений, где в КТС не обращается ни один работник, хотя администрация нарушает законодательство.

Рабочие и служащие сравнительно редко предъявляют иски в суде по вопросам заработной платы, снятия дисциплинарных взысканий, предоставления отгулов и отпусков.

Нежелание трудящихся обращаться за помощью в специальные органы по рассмотрению трудовых споров зависит от многих факторов: характера работника, его взаимоотношений с администрацией и другими членами коллектива; отношения администрации к жалобам рабочих и служащих; авторитета КТС и ФЗМК; серьезности нарушения права работника.

Для иллюстрации приведем данные опроса рабочих, служащих и ИТР, обращавшихся в юридическую консультацию Воронежского областного совета профсоюзов по различным вопросам.

Всего было опрошено 500 человек. На вопрос, куда бы вы стали обращаться с жалобой в случае неправильных, по вашему мнению, действий администрации, были даны следующие ответы.

Обжалуемые действия	Обращение				
	Только к администрации	В КТС и ФЗМК без переноса спора в суд	После КТС и ФЗМК в суд	Только в суд	Никуда
1	2	3	4	5	6
Перевод на другую работу сроком:					
на 1 неделю	172	192	51	3	82
на 2 недели	148	201	102	7	42
на 1 месяц	51	181	169	84	15
постоянно	22	37	210	224	7

1	2	3	4	5	6
Невыплата или удержание денежной суммы:					
до 5 руб.	195	224	25	—	56
от 5 до 10 руб.	186	259	37	—	18
от 10 до 30 руб.	76	199	131	90	4
от 30 до 50 руб.	38	110	162	188	2
свыше 50 руб.	36	78	166	218	2
Наложение дисциплинарных взысканий:					
замечание	95	232	—	—	173
выговор	95	345	14	—	46
строгий выговор	46	316	87	30	21
перевод на нижеоплачиваемую работу	24	64	196	216	—
Непредоставление отгула за работу в выходной день	149	242	64	11	34
Нарушение графика отпусков	181	227	68	1	23

Как видно из приведенной таблицы, по некоторым вопросам значительное число работников предпочитают обращаться только к администрации, не прибегая к помощи органов по рассмотрению трудовых споров. По их мнению, администрация имеет возможность более оперативно разрешить жалобу, а нарушение прав представляется не столь существенным, чтобы в случае отказа затевать разбирательство в КТС и ФЗМК, тратить на это время. Сюда относятся: перевод на другую работу на одну неделю, невыплата или удержание из заработной платы сумм до 5 руб., нарушение графика отпусков, непредоставление отгула за работу в выходной день.

Сравнительно большое число рабочих и служащих высказали нежелание обжаловать дисциплинарное взыскание в виде замечания. 173 человека считают, что даже необоснованно объявленное замечание обжаловать не стоит. В известной мере это объясняется тем, что взыскание налагается по определенным правилам после получения объяснения работника, следовательно, у должностного лица, применяющего данную меру воздействия, складывается твердое убеждение в необходимости наказания. Возможность ошибки, недоразумения здесь значительно меньше, чем, скажем, при недоплате 5 руб. или непредоставлении отгула.

Чем серьезнее затрагиваются права рабочих и служащих неправильными действиями администрации, тем больше число желающих воспользоваться помощью специальных органов, рассматривающих трудовые споры. Причем соотношение числа возможных обращений только в КТС и ФЗМК и числа лиц, допускающих в случае необходимости обращение в суд, меняется в прямой зависимости от важности нарушенного права. Так, при переводе на другую работу сроком на одну неделю в КТС и ФЗМК предпочитают обратиться 192 человека, довести дело до суда — 54, а при переводе на постоянную работу — соответственно 37 и 434; при споре на сумму до 5 руб. — 224 и 25, а на сумму свыше 50 руб. — 78 и 384.

По наиболее важным спорам многие предпочитали прибегнуть только к помощи суда, считая, очевидно, рассмотрение на предприятии малоэффективным (перевод на другую постоянную работу — 224, спор на сумму свыше 50 руб. — 218, перевод за нарушение трудовой дисциплины — 216). По вопросу о снятии замечания за обращение в суд не высказался ни один человек.

Несколько иную картину дали ответы рабочих и служащих, опрошенных на шести предприятиях г. Воронежа. На вопрос о том, какой орган работник хотел бы избрать для разрешения трудового спора, 39,7 % анкетированных указали только администрацию; 32,5 % — КТС; 12 % — ФЗМК; 3,6 % — народный суд; 12 % предпочитают вообще никуда не обращаться.

При анализе этих ответов по сравнению с данными, приведенными выше, необходимо учитывать, что в юридическую консультацию обращаются в основном люди, считающие свои права нарушенными. Степень их готовности обжаловать действия администрации значительно выше, чем у лиц второй группы. Играет роль и тот факт, что вопрос задавался в общей форме, без указания характера нарушения трудовых прав. Поэтому каждый представлял себе такое нарушение по-разному, что, несомненно, сказалось и на выборе органа для возможного разрешения спора.

В целях более полного использования трудящимися права на защиту трудовых прав и устранения нарушений законодательства представляется целесообразным установить альтернативную подведомственность всех трудовых споров, подлежащих рассмотрению в КТС, ФЗМК и судах, предоставив право выбора самому работнику. Если, по мнению работника, КТС и ФЗМК предприятия правильно подойдут к разрешению спора, он обратится в эти органы. При сомнении в объективности комиссии и комитета по данному делу работник сможет подать заявление прямо в суд.

Теоретически такой порядок вполне оправдан, поскольку рассмотрение спора на предприятии и в суде — самостоятельные виды разбирательства.

Практическая польза предлагаемого изменения очевидна. Сократятся сроки рассмотрения спора, который работник решает довести до суда в случае отказа в удовлетворении требований КТС и ФЗМК; ликвидируются имеющие место задержки в рассмотрении спора при обращении работника в суд, минуя КТС и ФЗМК, либо когда спор рассматривал только один из этих органов.

В последнее время некоторые суды стали менее требовательны к соблюдению правила о предварительном разрешении трудового спора в КТС и ФЗМК и начали принимать дела, рассмотренные одним ФЗМК, понимая, что при таких условиях обращение в КТС имеет формальный характер\*. Как видно из обзора судебной практики, Верховный Суд СССР признает подобные действия судов правомерными. Причем в подтверждение законности приема заявления и разрешения спора, не рассмотренного в КТС, делается ссылка на ст. 89 Основ законодательства о труде<sup>12</sup>. По нашему мнению, такое обоснование весьма сомнительно. Ведь в ст. 87 Основ прямо указано, что КТС является *обязательным первичным* органом по рассмотрению трудовых споров, а согласно ст. 88 споры в ФЗМК разрешаются лишь после их рассмотрения в комиссии. Следовательно, в суд спор переносится после того, как он был рассмотрен в двух органах на предприятии. До сих пор это правило ни у кого не вызывало сомнений.

На такой позиции стоит Пленум Верховного Суда СССР в постановлении от 19 октября 1971 г. В п. 1 этого постановления сказано, что, применяя ст. 89 Основ, суды должны учитывать следующее: а) «непосредственно в суде, без обращения в комиссию по трудовым спорам и фабричный, заводской, местный комитет профсоюза, подлежат рассмотрению иски...; б) споры о восстановлении на прежней работе рабочих и служащих, незаконно переведенных на другую работу, а также споры, возникшие при расторжении трудового договора по инициативе работника (ст. 16 Основ), принимаются к производству суда, как это следует из ст. ст. 87 и 89 Основ, лишь в том случае, если эти споры предварительно рассматривались комиссией по трудовым спорам и фабричным, заводским, местным комитетом профсоюза; в) если удержание из заработной платы рабочего или служащего в возмещение ущерба... произведено с нарушением порядка, установленного ст. 49 Основ, иск работника о возврате удержанной суммы принимается к рассмотрению суда с соблюдением правил, предусмотренных ст. 87 и частью первой ст. 89 Основ, т.е. в случае, если этот спор рассматривался комиссией по трудовым спорам и фабричным, заводским, местным комитетом».

Точка зрения Пленума выражена совершенно четко и соответствует закону. Иное дело — практическая целесообразность, заставляющая народные суды отступать от требований закона. Но эти отступления не надо оправдывать ссылкой на закон. Складывающуюся практику необходимо закрепить в нормативном акте.

Фабрично-заводские и местные комитеты ряда предприятий рассматривают нередко те или иные трудовые споры непосредственно на своих заседаниях. С точки зрения законодательства такая практика также незаконна. Однако, учитывая широкое распространение, есть смысл закрепить ее в нормативном порядке, предоставив ФЗМК право не передавать заявление

---

\* На практике нередко в этих случаях КТС, не рассматривая спора, выдает работнику выписку из протокола с записью об отказе в удовлетворении требований.

работника в КТС, а разрешать возникший спор на своем заседании, если он считает это целесообразным\*.

Альтернативную подведомственность следует, по нашему мнению, установить и для споров о восстановлении на работе рабочих и служащих, уволенных по инициативе администрации, а также об изменении формулировки причин увольнения (подп. «а» п. 38 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров).

Что касается других споров, входящих сейчас в непосредственную компетенцию суда, то для них не требуется изменения подведомственности. Расширение компетенции народных судов предусмотрено ч. 2 ст. 58 Конституции СССР, закрепившей право граждан обжаловать в судебные органы незаконные действия должностных лиц. Введение альтернативной подведомственности трудовых споров вполне соответствует смыслу данной статьи.

Одним из направлений реализации ст. 58 Конституции могло бы стать введение судебной подведомственности дел, связанных с отказом администрации предприятия заключить трудовой договор с тем или иным лицом при определенных условиях. Первый шаг законодателем уже сделан. Согласно Положению о порядке возмещения ущерба, причиненного гражданину незаконными действиями органов дознания, предварительного следствия, прокуратуры и суда, утвержденному Указом Президиума Верховного Совета СССР от 18 мая 1981 г.<sup>13</sup>, лицу, освобожденному от работы (должности) в связи с незаконным привлечением к уголовной ответственности, должна быть предоставлена прежняя работа (должность) не позднее месячного срока со дня его обращения, если оно последовало в течение трех месяцев с момента вступления в законную силу оправдательного приговора либо вынесения постановления (определения) о прекращении уголовного дела за отсутствием события преступления, за отсутствием в деянии состава преступления или за недоказанностью участия гражданина в совершении преступления (п. 5). Если требование о предоставлении работы не было удовлетворено или гражданин не согласен с принятым решением, он вправе обратиться в суд в порядке искового производства (п. 12).

Ранее Пленум Верховного Суда РСФСР в постановлении от 20 декабря 1976 г.<sup>14</sup> признал, что при отказе в приеме на работу рабочего или служащего, переводимого по согласованию между руководителями предприятий в порядке ч. 4 ст. 18 КЗоТ РСФСР, допустимо обращение в суд. Судебное рассмотрение в этом случае может иметь место лишь после разрешения спора на предприятии в КТС и ФЗМК. Последнее уточнение сделано в соответствии с законодательством. Однако целесообразность его сомнительна. КТС и комитеты профсоюза рассматривают трудовые споры лиц, работающих или работавших на предприятии, здесь же речь идет о людях, которые только

\* По мнению Р.З. Лившица, фабзавместкомы следует вообще исключить из числа органов, рассматривающих трудовые споры, сохранив за ними лишь функцию предварительного контроля (Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Указ. соч. С. 203).

собираются войти в трудовой коллектив. Нужно учитывать и тот факт, что к моменту рассмотрения дела место, предназначенное для переводимого, бывает иногда занято, и ожидать положительного решения вопроса в этих органах не приходится. Поэтому имеет смысл предоставить право заинтересованному работнику обращаться с иском непосредственно в суд, минуя процедуру разбирательства на предприятии.

Такой же порядок следует установить и для ряда других случаев отказа в приеме на работу, например лицам, за которыми законодательство признает право на получение прежней работы на предприятии. Так, в соответствии с п. 74 Положения о льготах для военнослужащих, военнообязанных, лиц, уволенных с воинской службы в отставку, и их семей, утвержденного постановлением Совета Министров СССР от 17 февраля 1981 г.<sup>15</sup>, рабочие и служащие (кроме временных и сезонных), призванные (зачисленные, определенные) на действительную военную службу, но затем уволенные в запас или отставку, имеют право возвратиться на прежнее место работы (должность), если со дня призыва (зачисления, определения) их на действительную военную службу прошло не более трех месяцев, не считая времени, необходимого для проезда к месту жительства. Основное трудовое правоотношение между бывшим работником и предприятием здесь возникает со дня увольнения в запас или отставку, поэтому суду не надо будет устанавливать новые правоотношения. Следовательно, отнесение таких дел к компетенции суда не противоречит теории права и не требует внесения изменений в гражданский процесс. Кроме того, законодатель предусмотрел для этого случая возможность увольнения работника, принятого на место призванного на действительную военную службу (ч. 3 п. 74 того же Положения). Таким образом, в законодательстве появилось самостоятельное основание расторжения трудового договора при возвращении работника на прежнюю работу.

Необходимо ввести судебный порядок обжалования отказа в предоставлении прежней работы лицам, занятым на выборной работе (ст. 46 Основ законодательства о труде). Здесь, как и в указанном выше случае, налицо основное трудовое правоотношение, возникшее со дня окончания полномочий по выборной должности. Поэтому точно так же желательно предусмотреть право администрации уволить работника, принятого на место избранного на выборную должность. Целесообразно, кроме того, установить обязанность администрации предупреждать принимаемого о возможности расторжения трудового договора при возвращении избранного работника.

Может возникнуть сомнение, надо ли предусматривать увольнение, если в ст. 46 Основ говорится об обеспечении другой равноценной работой. Обратимся к тексту статьи. Там сказано: «Рабочим и служащим... предоставляется после окончания их полномочий по выборной должности прежняя работа (должность), а при ее отсутствии другая равноценная работа (должность) на том же или, с согласия работника, на другом предприятии, в учреждении, организации». Возникает вопрос, можно ли говорить об отсутствии преж-

ней работы, когда на ней занят другой работник? Как нам кажется, нельзя. Данная работа или должность отсутствует, если к моменту необходимости предоставления она фактически не существует (в связи с изменением профиля работ, сокращением штатов и т.д.). Встав на иную позицию, придется признать, что законодатель установил неосуществимое право, поскольку должность, которую занимал избранный работник, не может оставаться вакантной в течение всего периода его выборной работы.

Определенное подтверждение такому истолкованию смысла ст. 46 Основ есть в упомянутом Положении от 18 мая 1981 г. Говоря о предоставлении прежней работы лицу, незаконно привлеченному к уголовной ответственности, законодатель добавляет: «...а при невозможности этого (ликвидация предприятия, учреждения, организации, сокращение должности, а также наличие иных предусмотренных законом оснований, препятствующих восстановлению на работе (должности) — другая равноценная работа (должность)».

Разумеется, судебный порядок обжалования отказа в приеме на работу целесообразно установить не для всех категорий работников. Для лиц, занимающих должности по Перечню № 1, а также принимаемых на работу в специальном порядке (например, по конкурсу), процедура обжалования должна остаться без изменения.

Есть необходимость в усилении гарантий права на получение работы для лиц, направляемых на предприятия трудоустройства органами, когда такое направление обязательно для администрации (подростки и инвалиды в счет брони и др.). И здесь основное трудовое правоотношение возникает до заключения трудового договора, с момента выдачи направления, следовательно, суду не придется устанавливать новые правоотношения.

Рассмотрение трудовых споров специальными органами, несмотря на сравнительно небольшие сроки, определенные законом, все же нередко затягивается, требует затрат свободного и рабочего времени, связано подчас с обострением отношений работника с администрацией и т.д. Между тем существуют споры, для которых фактически нет необходимости в специальном разбирательстве, так как факт нарушения законодательства и прав работника совершенно очевиден и не требует особого установления. Сюда, в частности, относятся случаи совершения администрацией противоприменительных действий (подлежащих согласованию) без согласия государственного или общественного органа либо самого рабочего или служащего (увольнение без согласия ФЗМК, удержание из заработной платы при возмещении ущерба имуществу предприятия без согласия работника или решения суда и т.д.); нарушения прямых запретов совершения тех или иных действий администрации (увольнение беременных женщин, матерей, кормящих грудью, и женщин, имеющих детей в возрасте до одного года; замена отпуска денежной компенсацией; предоставление отгула вместо повышенной оплаты за работу в сверхурочное время и др.).

Устранение подобного рода нарушений и восстановление прав рабочих и служащих вполне осуществимо без установленной процедуры разбирательства трудовых споров. Оно могло бы производиться по предписанию правового инспектора труда\*, а в случаях совершения действий без согласия ФЗМК — председателя комитета профсоюза. Соответствующие нормы следовало бы включить в Положение о правовой инспекции труда, Положение о правах ФЗМК, Положение о порядке рассмотрения трудовых споров.

Кодексы законов о труде союзных республик устанавливают правило, допускающее поворот исполнения решений и постановлений по трудовым спорам. Так, в ст. 219 КЗоТ РСФСР сказано: «Обратное взыскание с рабочего или служащего сумм, выплаченных ему по решению комиссии по трудовым спорам или постановлению фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза, при последующем ином разрешении трудового спора, а также сумм, выплаченных по судебному решению по трудовому спору, при отмене решения в порядке надзора допускается только в тех случаях, когда отмененное решение или постановление было основано на сообщенных рабочим или служащим ложных сведениях или представленных им подложных документах».

Закон говорит о повороте судебных решений, отмененных только в порядке надзора. Естественно, возникает вопрос, почему законодатель не упоминает о решениях, отмененных в кассационном порядке. Запрет это или разрешение? Можно предположить, что упоминания о таких решениях отсутствуют в связи с существованием в гражданском процессуальном законодательстве нормы, допускающей поворот всех таких решений, в том числе и по трудовым делам. Но тогда можно было бы не говорить и о повороте решений, отмененных в порядке надзора, поскольку это правило есть в ГПК.

Более вероятно иное: КЗоТ допускает поворот судебного решения только в случае его отмены в надзорном порядке. В пользу этого предположения свидетельствует заголовок ст. 219 КЗоТ: «Ограничение взыскания сумм, выплаченных по решению органов, рассматривающих трудовые споры». Как вытекает из сопоставления заголовка и текста статьи, законодатель ограничил круг случаев обратного взыскания выплаченных сумм только теми, которые перечислены в статье.

Смысл ст. 219 КЗоТ РСФСР заключается в том, чтобы, с одной стороны, не допустить незаконного получения денежных сумм обманным путем, а с другой — взять под защиту интересы рабочих и служащих, получивших названные суммы по решению суда при добросовестном поведении. Если это так, то целесообразно несколько изменить формулировку ст. 219 КЗоТ РСФСР и аналогичные статьи кодексов законов о труде других союзных республик, взяв за образец ст. 239 КЗоТ УССР\*\*, с тем, чтобы при любой форме

\* Такая практика есть, поэтому необходимо четкое определение компетенции правового инспектора в разрешении тех вопросов, которые подлежат разбирательству в органах, рассматривающих трудовые споры.

\*\* Статья 239 КЗоТ УССР гласит: «В случае отмены исполненных судебных решений о взыскании заработной платы или других выплат, вытекающих из трудовых отношений, по-

отмены (в кассационном, надзорном порядке или по вновь открывшимся обстоятельствам) поворот судебного решения допускался при условии недобросовестности работника. Соответствующие изменения необходимо будет внести и в гражданские процессуальные кодексы.

Как следует из формулировки ст. 219 КЗоТ РСФСР и соответствующих статей ГПК РСФСР, законодатель допускает поворот исполнения решения лишь по делам имущественного характера. В текстах статей кодексов законов о труде других союзных республик речь идет только о денежных суммах.

Некоторые авторы считают возможным поворот исполнения решений по делам о восстановлении на работе<sup>16</sup>. Однако для такого вывода вряд ли можно найти убедительные доказательства. Поворот исполнения решения заключается в обратном взыскании с истца в пользу ответчика того, что было истцом получено по отмененному судебному решению. Но если на основании решения народного суда работник был восстановлен на работе, то он ничего не получил от ответчика, что можно взять у него обратно и передать ответчику в случае отмены решения. Возможность трудиться на определенном предприятии не является какой-то принадлежащей предприятию ценностью, которую оно может истребовать обратно в порядке поворота исполнения решения.

Основанием для поворота исполнения решения обычно признается наличие неосновательного обогащения истца за счет ответчика. Но неосновательное обогащение заключается в получении или сбережении имущества одним лицом за счет другого без достаточных к тому оснований. Совершенно очевидно, что восстановление на работе не является имуществом, полученным работником за счет предприятия.

Решение народного суда о восстановлении уволенного на работе служит лишь юридическим фактом для возникновения динамического основного трудового правоотношения. Основой же существования этого правоотношения в будущем является трудовой договор. Поэтому отмена решения не влияет на судьбу трудового правоотношения. Другое дело сама по себе возможность увольнения восстановленного работника. Если предусмотренные законом основания расторжения трудового договора сохранились, то администрация не лишена права уволить работника с соблюдением установленных правил, в частности по согласованию с комитетом профсоюза. Однако такая возможность практически встречается нечасто. Нельзя, например, уволить работника по пп. 3 и 4 ст. 33 КЗоТ, поскольку это будет вторым дисциплинарным взысканием за одно и то же нарушение. Да и срок, предусмотренный для таких увольнений, к этому времени истечет, а время рассмотрения дела в суде не приостанавливает его течения.

Характерно, что по делам, связанным с увольнением, в судебной практике обычно речь идет о повороте исполнения решения только в смысле об-

---

ворот исполнения допускается только тогда, когда отмененное решение основывалось на сообщенных истцом ложных сведениях или представленных им поддельных документах».

ратного взыскания полученной за время вынужденного прогула заработной платы, а не о новом увольнении работника.

Некоторые сомнения могут возникнуть при определении возможности поворота исполнения решения о предоставлении отпуска, поскольку за это время сохраняется средний заработок. Но и здесь, по нашему мнению, поворот исполнения решения невозможен, поскольку отпуск в натуре не возвращается, а относительно выплаты заработной платы за время отпуска судебного решения не принимается. Такая выплата производится на основании закона.

Аналогично должен решаться вопрос о возможности взыскания с работника премии, выплаченной после снятия по судебному решению дисциплинарного взыскания за прогул, если впоследствии решение будет отменено.

Исходя из смысла ст. 219 КЗоТ РСФСР, можно сказать, что законодатель допускает поворот исполнения следующих актов, разрешающих трудовой спор по существу: 1) решений цеховой КТС, частично удовлетворивших требования работника, которые отменяет цехком по жалобе заинтересованного лица; 2) решений общезаводской КТС, частично удовлетворивших требования работника, которые отменяет ФЗМК по жалобе заинтересованных лиц; 3) решений КТС, отмененных ФЗМК (цехкомом) по собственной инициативе или по протесту прокурора; 4) решений КТС в составе профорганизатора и руководителя предприятия при частичном удовлетворении требований работников, когда народный суд признает их необоснованными; 5) постановлений ФЗМК после отказа суда в удовлетворении требований работников; 6) решений народного суда, отмененных вышестоящей судебной инстанцией в порядке надзора.

Кодекс законов о труде допускает, таким образом, поворот исполнения не только отмененных, но и неотмененных актов (решений КТС в составе профорга и руководителя предприятия, постановлений ФЗМК). Правда, из текста ст. 219 КЗоТ РСФСР следует, что речь идет лишь об отмененных решениях и постановлениях. Решения же указанных КТС и постановления ФЗМК по трудовым спорам не могут быть отменены, поскольку профсоюзным, судебным и иным государственным и общественным органам такого права не предоставлено.

Обратное взыскание возможно как при добровольном, так и принудительном исполнении того или иного акта.

Здесь речь должна идти прежде всего о решениях и постановлениях, подлежащих немедленному исполнению, но не только о них.

Согласно ст. 217 КЗоТ РСФСР, решения КТС и постановления ФЗМК (цехкома) подлежат исполнению администрацией в десятидневный срок, если в решении или постановлении не установлен иной срок. Следовательно, закон предоставил КТС и ФЗМК право самим устанавливать срок исполнения. Последний может быть любой продолжительности. Однако случаи установления срока продолжительностью более 10 дней в практике работы этих

органов почти не встречаются. Но, поскольку законодатель не определяет границ указанных сроков, КТС и ФЗМК вправе устанавливать самые минимальные, приближающиеся к срокам немедленного исполнения. Например, ФЗМК, рассматривая спор вечером 10 марта, может указать, что постановление подлежит исполнению 11 марта. При его невыполнении в названный день ФЗМК в соответствии со ст. 218 КЗоТ РСФСР вправе выдать работнику удостоверение на принудительное исполнение, если администрация не успела еще обратиться в суд. Выдача удостоверения до истечения 10-дневного срока не препятствует обращению администрации в судебные органы.

По нашему мнению, такое обращение в суд не лишает постановление ФЗМК исполнительной силы. Однако если заявление было подано в течение десяти дней, то исполнение постановления ФЗМК приостанавливается, за исключением случаев, когда администрация обратилась в суд хотя и в пределах срока обращения, но позднее срока, установленного комитетом профсоюза для исполнения данного постановления.

При отказе в приеме заявления или прекращении производства по делу постановление ФЗМК приводится в исполнение либо после истечения срока, установленного для обращения в суд, либо со дня отказа или прекращения дела, если этот срок истек ранее.

В тех случаях, когда администрация подает заявление в суд с пропуском срока обращения, исполнение постановления ФЗМК, в котором не установлен срок исполнения, приостанавливается лишь с момента вынесения решения суда, а до этого комитет профсоюза вправе выдать удостоверение на принудительное исполнение своего постановления.

Исполнительная сила решений КТС, так же как и постановлений ФЗМК (цехкома), при обращении одной из сторон трудового спора в суд не утрачивается.

Если решение КТС или постановление ФЗМК было исполнено до вынесения судебного решения, то при признании судом требований работника неосновательными полученные им суммы могут быть взысканы в порядке поворота исполнения после вступления решения суда в силу.

Статья 219 КЗоТ РСФСР не определяет, какие органы должны решать вопрос о повороте исполнения. По отношению к судебной системе их устанавливают гражданские процессуальные кодексы союзных республик. Что же касается актов КТС и ФЗМК (цехкомов), то, исходя из ст. 219 КЗоТ РСФСР, говорящей о последующем ином разрешении спора, можно предположить, что решение о повороте исполнения должен принимать орган, разрешение спора в котором является ступенью, следующей за рассмотрением в органе, принявшем неправильное решение, т.е. цеховой комитет профсоюза, ФЗМК и суд.

Представляется целесообразным установить в Положении о порядке рассмотрения трудовых споров, что требование об обратном взыскании рассматривает орган, который обязан принимать решение о повороте исполнения. Если же результаты рассмотрения вопроса о повороте исполнения

решения не удовлетворяют одну из сторон трудового спора, то следует допустить обращение в следующий орган по существующей процедуре рассмотрения споров (после КТС — в ФЗМК (цехком), после комитета — в суд).

Факт недобросовестного поведения работника должен устанавливать орган, выносящий решение о повороте исполнения.

Положение о порядке рассмотрения трудовых споров от 20 мая 1974 г. хотя и улучшило порядок разрешения споров вышестоящими в порядке подчиненности органами, однако он далек от совершенства. Поскольку в печати неоднократно вносились соответствующие предложения, укажем лишь на отдельные изменения, которые, на наш взгляд, в будущем целесообразно внести в Положение с учетом ст. 58 Конституции СССР.

Несмотря на имевшуюся до настоящего времени тенденцию расширения Перечня № 1, представляется целесообразным в дальнейшем значительно его сократить, оставив в нем главным образом те должности, назначение на которые производится либо вышестоящими органами, либо в специально установленном порядке (выборы, конкурс и т.д.).

Для всех видов аттестации работников следовало бы ввести общий порядок разрешения споров (как при аттестации ИТР). В связи с этим отпадает необходимость в Перечне № 2. Желательно также предоставить право оспаривать увольнение в судебном порядке лицам, несущим дисциплинарную ответственность по уставам о дисциплине\*.

Независимо от решения вопроса о сокращении Перечней № 1 и № 2 нужно предоставить право указанным в них работникам требовать восстановления на работе в общем порядке, если на их увольнение (перевод) требовалось согласие профсоюзных органов, но оно не было дано.

Имеет смысл вернуться к правилу, содержащемуся в постановлении Пленума Верховного Суда СССР от 11 января 1952 г.<sup>17</sup>, которое допускало рассмотрение в суде исков работников, указанных в Перечне, об изменении формулировки причины увольнения, если записанная в приказе или в трудовой книжке формулировка является фактически неверной или не соответствующей законодательству.

На основании ч. 3 ст. 58 Конституции СССР следует закрепить за этими работниками право на взыскание через суд заработной платы за время вынужденного прогула при незаконном увольнении (переводе) или разницы в заработной плате при неосновательном переводе, если соответствующие суммы не были выплачены по приказу руководителя вышестоящего органа.

Дальнейшее совершенствование порядка рассмотрения трудовых споров послужит делу укрепления законности в правовом регулировании труда рабочих и служащих, приведет к усилению процессуальных гарантий прав трудящихся.

---

\* На необходимость сокращения круга случаев внесудебного обжалования увольнения указывалось в литературе (см., например: *Братусь С.Н.* О расширении судебной защиты субъективных прав граждан // Проблемы совершенствования советского законодательства. Труды ВНИИСЗ. Вып. 15. М., 1979. С. 21).

## ПРИМЕЧАНИЯ

### К введению

<sup>1</sup> См.: Материалы XXVI съезда КПСС. М.: Политиздат, 1981. С. 200.

### К главе I

<sup>1</sup> Подробнее см.: Судебная практика в советской правовой системе. М., 1976; *Лазарев В.В.* Правоположения: понятие, происхождение и роль в механизме юридического воздействия. Правоведение. 1976. № 6.

<sup>2</sup> См., например: *Явич Л.С.* Право и общественные отношения. М.: Юрид. лит., 1971. С. 35, 42.

<sup>3</sup> См.: Там же. С. 35—40.

<sup>4</sup> Подробнее см.: *Скобелкин В.Н.* К вопросу о понятии социалистической законности // Вопросы укрепления социалистической законности и правопорядка. Воронеж, 1970. С. 7—12.

<sup>5</sup> См., например: *Алексеев С.С.* Проблемы теории права. Курс лекций в двух томах. Т. 1. Свердловск, 1972. С. 19.

<sup>6</sup> См., например: Марксистско-ленинская общая теория государства и права. Основные институты и понятия. М.: Юрид. лит., 1970. С. 378.

<sup>7</sup> См.: *Шептулин А.П.* Философия марксизма-ленинизма. М.: Политиздат, 1970. С. 65.

<sup>8</sup> См., например: *Попова В.И.* Некоторые проблемы административного процесса в связи с систематизацией законодательства // Юридические гарантии применения права и режим социалистической законности. Ярославль, 1976. С. 58.

<sup>9</sup> См., например: *Субботенко В.К.* Право на пенсию и процедурные правоотношения: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. М., 1975. С. 9.

<sup>10</sup> См., например: *Лучин О.В.* Процессуальные нормы в советском государственном праве. М.: Юрид. лит., 1976. С. 25.

<sup>11</sup> См.: *Алексеев С.С.* Социальная ценность права в советском обществе. М.: Юрид. лит. С. 122—123.

<sup>12</sup> См., например: Демократия и право развитого социалистического общества. Материалы Всесоюзной научной конференции 21—23 ноября 1973 г. М.: Изд-во МГУ, 1975. С. 163—155, 176, 323.

<sup>13</sup> См., например: Юридическая процессуальная форма. Теория и практика. М.: Юрид. лит., 1976. С. 64 и сл., с. 84 и сл.

<sup>14</sup> См.: Там же. С. 13, 15—46, 50.

<sup>15</sup> См.: *Горшенев В.М.* Методологические проблемы теории юридического процесса в условиях развитого социализма // Юридические гарантии применения права и режим социалистической законности. С. 4—6.

<sup>16</sup> См., например: *Семенов В.М.* К вопросу о ценности советского гражданского процессуального права и гражданской процессуальной формы // Демократия и право развитого социалистического общества. С. 322—323; *Юдельсон К.С.* Проблемы правового регулирования, унификация и дифференциация юридического процесса // Юридические гарантии применения права и режим социалистической законности. С. 91—95.

<sup>17</sup> См., например: Демократия и право развитого социалистического общества. С. 201, 289.

<sup>18</sup> См., например: *Жеруолис И.А.* О соотношении материального и процессуального в иске // Формы защиты права и соотношение материального и процессуального в отдельных правовых институтах. Калинин, 1977. С. 12.

<sup>19</sup> См., например: *Краснов Н.И., Иконицкая И.А.* Процессуальные вопросы советского земельного права. М.: Наука, 1975. С. 64.

<sup>20</sup> См., например: *Лазарев В.В.* Роль процессуальных норм в обеспечении эффективности правоприменения // Юридические гарантии применения права и режим социалистической законности. С. 15.

<sup>21</sup> См., например: *Рабинович П.М.* Вопросы общей теории процессуальных норм права // Юридические гарантии применения права и режим социалистической законности. С. 13; Юридическая процессуальная форма. Теория и практика. С. 4 (авторы раздела В.М. Горшенев, П.Е. Недбайло).

<sup>22</sup> Ведомости Верховного Совета СССР. 1976. № 42. Ст. 584.

<sup>23</sup> См. § 2 настоящей главы.

<sup>24</sup> Об особенностях структуры процессуальных норм см., например: *Горшенев В.М.* Способы и организационные формы правового регулирования в социалистическом обществе. М.: Юрид. лит., 1972. С. 226—228; *Мельников Ю.И.* Природа и содержание норм процессуального права в социалистическом обществе. Ярославль, 1976. С. 84—108; *Елисейкин П.Ф.* Понятие, виды и структура советских гражданских процессуальных норм // Юридические гарантии применения права и режим социалистической законности. С. 109—110.

<sup>25</sup> Ведомости Верховного Совета СССР. 1974. № 22. С. 325.

<sup>26</sup> Ср.: *Викут М.А.* Универсальный характер исковой защиты в юридическом процессе // Юридические гарантии применения права и режим социалистической законности. С. 99—100.

<sup>27</sup> Ведомости Верховного Совета СССР. 1971. № 39. Ст. 382.

<sup>28</sup> См., например: Теория государства и права. М.: Юрид. лит., 1965. С. 404—405.

<sup>29</sup> См.: Марксистско-ленинская общая теория государства и права. Социалистическое право. М.: Юрид. лит., 1973. С. 267.

<sup>30</sup> См. гл. IV настоящей работы.

<sup>31</sup> См.: *Алексеев С.С.* Проблемы теории права. Курс лекций в двух томах. Т. I. С. 234.

<sup>32</sup> См., например: Теория государства и права. М.: Изд-во МГУ, 1967. С. 318; *Мельников Ю.И.* Природа и содержание норм процессуального права в социалистическом обществе. С. 52.

<sup>33</sup> *Маркс К. и Энгельс Ф.* Соч. Т. I. С. 158.

<sup>34</sup> См.: Демократические основы советского социалистического правосудия. М.: Наука, 1965. С. 184 (автор главы П.П. Гуреев).

<sup>35</sup> См. § 1 настоящей главы.

<sup>36</sup> См.: *Строгович М.С.* Курс советского уголовного процесса. Т. I. М.: Наука, 1968; Основные положения науки советского уголовного процесса. М.: Наука, 1968. С. 87.

<sup>37</sup> См., например: *Мельников Ю.И.* О принципах научного построения системы процессуального права // Юридические гарантии применения права и режим социалистической законности. С. 21; Юридическая процессуальная форма. Теория и практика. С. 187, 189 (авторы главы Н.А. Чечина, Д.М. Чечот).

<sup>38</sup> См., например: *Попова В.И.* Некоторые проблемы административного процесса в связи с систематизацией законодательства. С. 59—60.

<sup>39</sup> См. подробнее § 1 гл. IV.

<sup>40</sup> О чертах, характеризующих подотрасль права, см.: *Алексеев С.С.* Структура советского права. М.: Юрид. лит., 1975. С. 155—156.

<sup>41</sup> См.: *Ким А.И., Основин В.С.* Государственно-правовые процессуальные нормы и их особенности // Правоведение. 1967. № 4. С. 46; *Щеглов В.Н.* Гражданское процессуальное правоотношение. М.: Юрид. лит., 1966. С. 143.

## К главе II

<sup>1</sup> См.: *Халфина Р.О.* Общее учение о правоотношении. М.: Юрид. лит., 1974. С. 25.

<sup>2</sup> Об анализе недостатков указанного определения см., например: *Назаров Б. Л.* Социалистическое право в системе социальных связей. М.: Юрид. лит., 1976. Гл. II.

<sup>3</sup> См., например: *Тархов В.А.* К вопросу о правовых отношениях // Правоведение. 1965. № 1. С. 21—23; *Халфина Р.О.* Указ. соч. С. 84, 92.

<sup>4</sup> См., например: *Сабо И.* Основы теории права. М.: Прогресс, 1974. С. 24.

<sup>5</sup> См., например: *Артемова В.Н.* Право советских граждан на профессиональную подготовку и повышение квалификации. Минск: Наука и техника, 1981. С. 130.

<sup>6</sup> См., например: *Гревцов Ю.И.* Содержание и форма правоотношений // Сов. государство и право. 1980. № 6. С. 120; Марксистско-ленинская общая

теория государства и права. Социалистическое право. С. 503, 534; *Пиголкин А.С., Кучинский В.А.* Правоотношение — индивидуализированная правовая связь // Проблемы совершенствования советского законодательства. Труды ВНИИСЗ. Вып. 7. М., 1976. С. 26.

<sup>7</sup> См.: *Толстой Ю.К.* К теории правоотношения. Изд-во ЛГУ, 1959. С. 25—26.

<sup>8</sup> См., например: *Александров Н.Г.* Трудовое правоотношение. М.: Юриздат, 1948; *Гинцбург Л.Я.* Социалистическое трудовое правоотношение. М.: Наука, 1977.

<sup>9</sup> См., например: *Александров Н.Г.* Некоторые вопросы учения о правоотношении // Труды научной сессии ВИЮН, 1—6 июля 1946. М., 1948. С. 38; *Карпушин М.П.* Социалистическое трудовое правоотношение. М: Госюриздат, 1958. С. 35, 131; *Сыроватская Л. А.* Материальная ответственность рабочих и служащих по советскому трудовому праву: канд. дисс. М., 1966. С. 74.

<sup>10</sup> *Сийгур Х.А.* Правовые проблемы совершенствования оплаты труда работников совхозов. Таллин, 1979. С. 25.

<sup>11</sup> Там же. С. 20—21, 182—183.

<sup>12</sup> *Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П.* Советское трудовое право: вопросы теории. М.: Наука, 1978. С. 223—224.

<sup>13</sup> См.: *Гинцбург Л.Я.* Указ. соч. С. 63.

<sup>14</sup> См.: *Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П.* Указ. соч. С. 287.

<sup>15</sup> См.: *Гинцбург Л.Я.* Указ. соч. С. 68—70.

<sup>16</sup> См., например: *Процевский А.И.* Предмет советского трудового права. М.: Юрид. лит., 1979. С. 51, 53—55.

<sup>17</sup> *Гинцбург Л.Я.* Указ. соч. С. 144—145.

<sup>18</sup> *Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П.* Указ. соч. С. 247.

<sup>19</sup> Там же. С. 241.

<sup>20</sup> См.: Там же. С. 219.

<sup>21</sup> См.: Там же. С. 236—237.

<sup>22</sup> *Алексеев С.С.* Проблемы теории права. Т. I. Свердловск, 1972. С. 327.

<sup>23</sup> См.: Материалы XXVI съезда КПСС. С. 176.

<sup>24</sup> *Халфина Р.О.* Указ. соч. С. 37.

<sup>25</sup> См., например: *Петров Г.И.* Советские административно-правовые отношения. Л.: Изд-во ЛГУ, 1972. С. 98; *Сорокин В.Д.* Административно-процессуальные отношения. Л.: Изд-во ЛГУ, 1968. С. 15.

<sup>26</sup> См., например: *Лукашевич В.З., Элькинд П.С.* Рецензия на книгу В.П. Божьева «Уголовно-процессуальные правоотношения» // Правоведение, 1976. № 5. С. 134; *Краснов Н.И., Иконицкая И.А.* Указ. соч. С. 88.

<sup>27</sup> См.: *Сабо И.* Указ. соч. С. 55.

<sup>28</sup> Аналогичная картина наблюдается и в других отраслях права (см., например: *Божьев В.П.* Уголовно-процессуальные правоотношения. М.: Юрид. лит., 1975. С. 106—109).

<sup>29</sup> См.: *Сорокин В.Д.* Указ. соч. С. 14.

<sup>30</sup> См., например: *Сабо И.* Указ. соч. С. 52—55; Юридическая процессуальная форма. Теория и практика. С. 237 (авторы главы Т.Н. Добровольская и П.С. Элькинд).

<sup>31</sup> См., например: *Божьев В.П.* Указ. соч. С. 85; *Халфина Р.О.* Указ. соч. С. 31; Юридическая процессуальная форма. Теория и практика. С. 186—187, 189, 236 (авторы глав Н.А. Чечина и Д.М. Чечот, Т.Н. Добровольская и П.С. Элькинд). Подробная библиография по данному вопросу приведена в статье В.Н. Щеглова «Гражданское процессуальное отношение как правоотношение» // Труды Томского государственного университета. Т. 194. Серия юридическая. Вопросы гражданского, трудового и гражданского процессуального права. Томск, 1969.

<sup>32</sup> О закреплении организационных обычаев, сложившихся в практике местных Советов, см.: *Бычек А.Н.* Процедурная регламентация организационной деятельности местных Советов депутатов трудящихся // Вестник Ярославского университета. 1972. № 4. С. 87.

<sup>33</sup> См., например: *Божьев В.П.* Указ. соч.; *Галаган И.А.* Административная ответственность в СССР. Процессуальное регулирование. Изд-во Воронежского университета, 1976; *Дрейшев Б.В.* Правотворческие отношения в советском государственном управлении. Л.: Изд-во ЛГУ, 1978; *Дюрягин И.Я.* Особенности правоприменительных отношений как разновидности процессуальных отношений // Юридические гарантии применения права и режим социалистической законности; *Козлов Ю.М.* Административные правоотношения. М.: Юрид. лит., 1976; *Краснов Н.И., Иконичкая И.А.* Указ. соч.; *Сорокин В.Д.* Указ. соч.; *Чечина Н.А.* Гражданские процессуальные отношения. Л.: Изд-во ЛГУ, 1962; *Щеглов В.Н.* Гражданское процессуальное правоотношение: Юридическая процессуальная форма. Теория и практика.

<sup>34</sup> См.: *Иванов С.А., Лившиц Р.З.* Конституция СССР и вопросы трудового права // Сов. государство и право. 1978, № 4. С. 17.

<sup>35</sup> См., например: *Акопова Е.М.* Сложные субъекты применения норм советского трудового права // Известия Северо-Кавказского научного центра высшей школы. Серия общественных наук. 1974. № 4. С. 67.

<sup>36</sup> СП СССР. 1976. № 21. Ст. 103.

<sup>37</sup> См., например: *Зейдер Н.Б.* Гражданские процессуальные правоотношения. Саратов, 1965. С. 53—56; *Мельников А.А.* Гражданские процессуальные правоотношения // Сов. государство и право. 1977. № 2. С. 57.

<sup>38</sup> См., например: *Кузьмин В.Ф.* Объективное и субъективное (анализ процесса познания). М.: Наука, 1976. С. 6; *Шептулин А.П.* Система категорий диалектики. М.: Наука, 1967. С. 161.

<sup>39</sup> *Толстой Ю.К.* Указ. соч. С. 49.

<sup>40</sup> Эта точка зрения высказывалась многими авторами (см., например: *Ткаченко Ю.Г.* Методологические вопросы теории правоотношений. М.: Юрид. лит., 1980. С. 122 и сл.).

<sup>41</sup> См.: *Самощенко И.С.* О правовых формах осуществления функций Советского государства // Сов. государство и право. 1956. № 3. С. 86.

<sup>42</sup> См.: *Александров Н.Г., Калинычев Ф.И., Карев Д.С. и др.* Основы теории государства и права. М.: Госюриздат, 1960. С. 41—42 (автор раздела Н.Г. Александров).

<sup>43</sup> См.: *Общая теория советского права.* М.: Юрид. лит., 1966. С. 53—54 (авторы раздела С.Н. Братусь, А.В. Мицкевич, И.С. Самощенко, И.Е. Фарбер).

<sup>44</sup> См.: *Горшенев В.М.* Участие общественных организаций в правовом регулировании. М.: Госюриздат, 1963. С. 36—37.

<sup>45</sup> См.: *Орзих М.Ф.* Право и личность. Киев — Одесса: Головное издательство издательского объединения Вища школа, 1978. С. 89—111.

<sup>46</sup> См.: *Теория государства и права,* 1967. С. 333.

<sup>47</sup> См.: *Шейндлин Б.Б.* Сущность советского права. Л.: Изд-во ЛГУ, 1959. С. 111.

<sup>48</sup> См., например: *Недбайло П.Е.* Применение советских правовых норм. М.: Госюриздат, 1960. С. 134; *Основин В.С.* Нормы советского государственного права. М.: Госюриздат, 1963. С. 100.

<sup>49</sup> См.: *Александров Н.Г., Калинычев Ф.И., Мицкевич А.В. и др.* Теория государства и права. М.: Юрид. лит., 1968. С. 495.

<sup>50</sup> См., например: *Теория государства и права,* 1965. С. 445, 447.

<sup>51</sup> См., например: *Сорокин В.Д.* Указ. соч. С. 16.

### К главе III

<sup>1</sup> См.: *Материалы XXVI съезда КПСС.* С. 197.

<sup>2</sup> *Сборник законодательных актов о труде.* М.: Юрид. лит., 1977. С. 585.

<sup>3</sup> Там же. С. 570.

<sup>4</sup> См., например: *Горшенев В.М.* Способы и организационные формы правового регулирования в социалистическом обществе; *Красавчиков О.А.* Гражданские организационно-правовые отношения // *Сов. государство и право.* 1966. № 10.

<sup>5</sup> См., например: *Матузов Н.И.* Общие правоотношения и их специфика // *Правоведение.* 1976. № 3.

<sup>6</sup> См., например: *Морозова Л.А.* Конституционное регулирование общественных отношений в СССР // *Сов. государство и право.* 1980. № 7. С. 26.

<sup>7</sup> СП СССР. 1973. № 18. Ст. 103.

<sup>8</sup> См., например, п. 13 Положения о порядке выплаты трактористам-машинистам предприятий (подразделений) лесного хозяйства надбавки за стаж работы по специальности на данном предприятии (подразделении) // *Бюллетень Госкомтруда.* 1970. № 2.

<sup>9</sup> См. п. 5 Положения о товарищеских судах, утвержденного Указом Президиума Верховного Совета РСФСР от 11 марта 1977 г. // *Ведомости Верховного Совета РСФСР.* 1977. № 12. Ст. 254.

<sup>10</sup> См.: *Материалы XXVI съезда КПСС.* С. 143, 202.

<sup>11</sup> См.: *Салищева Н.Г.* Административный процесс в СССР. М.: Юрид. лит., 1964. С. 17.

<sup>12</sup> См.: *Хангельдыев Б.Б.* О систематизации советского административного законодательства // Сборник ученых трудов. Вып. 2. Свердловск, 1964. С. 85.

<sup>13</sup> См.: *Галаган И.А.* Указ. соч. С. 47—51.

<sup>14</sup> Бюллетень Верховного Суда РСФСР. 1977. № 3. С. 3.

<sup>15</sup> См., например: *Аракчеев В.С.* Процедурно-правовые нормы: понятие и значение в регулировании трудовых отношений: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. Томск, 1981. С. 12—13.

<sup>16</sup> См.: *Прокопенко В.И.* Правовые отношения комитета профсоюза с администрацией социалистического предприятия. Киев, 1977. С. 41.

<sup>17</sup> Там же. С. 41.

<sup>18</sup> Там же.

<sup>19</sup> *Матузов Н.И.* Субъективные права граждан СССР. Саратов, 1966. С. 80.

<sup>20</sup> *Кучинский В.А.* Личность, свобода, право. Минск, 1969. С. 110.

<sup>21</sup> См., например: Теория государства и права. 1965. С. 486; *Толстой Ю.К.* Указ. соч. С. 12.

<sup>22</sup> См., например: *Андреев В.С.* Материальное обеспечение граждан СССР в старости, в случае инвалидности и временной нетрудоспособности (Правовые вопросы). М., 1963. С. 8, 18; Советское гражданское право. Т. I. М.: Юрид. лит., 1950. С. 125 (автор главы С.Н. Братусь); Советское гражданское право. Т. I. М.: Юрид. лит., 1965. С. 79—80 (автор главы Ю. С. Червоный).

<sup>23</sup> См., например: *Бегичев Б.К.* Трудовая правоспособность советских граждан. М.: Юрид. лит., 1972. С. 83, 89, 94; *Мицкевич А.В.* Субъекты советского права. М.: Юрид. лит., 1962. С. 59; *Фоменко Г.А.* Комплексная правосубъектность отдельных категорий граждан в сфере общественно-трудовых отношений: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. Свердловск, 1970. С. 8.

<sup>24</sup> *Бегичев Б.К.* Указ. соч. С. 167.

<sup>25</sup> Подробно см.: *Скобелкин В.Н.* Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. М.: Юрид. лит., 1969. С. 105—130.

<sup>26</sup> См. ч. 5 п. 31 Положения о порядке назначения и выплаты пособий по государственному социальному страхованию.

<sup>27</sup> Об отличии согласования от контроля см.: *Скобелкин В.Н.* Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. С. 104—105.

## К главе IV

<sup>1</sup> Вопрос о понятии санкции подробно исследован в юридической литературе. См., например: *Базылев Б.Т.* Сущность санкций в советском праве // Правоведение. 1976. № 5; *Жицинский Ю.С.* Санкция нормы советского гражданского права. Воронеж, 1968; *Курылев С.В.* Санкция как элемент правовой нормы // Сов. государство и право. 1964. № 8; *Лейст О.Э.* Санкции в советском праве. М.: Госюриздат, 1962.

<sup>2</sup> Ведомости Верховного Совета СССР. 1980. № 11. Ст. 192.

<sup>3</sup> См., например: *Голованова Е.А.* Трудовые споры в СССР и порядок их рассмотрения. Учебное пособие. Ч. I. Пермь, 1970. С. 48—49.

<sup>4</sup> См.: *Пашерстник А.Е.* Рассмотрение трудовых споров. М.: Госюриздат, 1958. С. 23.

<sup>5</sup> См.: *Смолярчук В.И.* Законодательство о трудовых спорах. М.: Юрид. лит., 1966. С. 35.

<sup>6</sup> См.: Комментарий к законодательству о труде. М.: Юрид. лит., 1975. С. 411.

<sup>7</sup> *Пашерстник А.Е.* Вопросы рассмотрения трудовых споров в постановлении Пленума Верховного Суда СССР от 13 сентября 1957 г. // Сов. государство и право. 1958. № 6. С. 88—89.

<sup>8</sup> Бюллетень Верховного Суда СССР. 1981. № 4. С. 26.

<sup>9</sup> *Пашерстник А.Е.* Вопросы рассмотрения трудовых споров в постановлении Пленума Верховного Суда СССР от 13 сентября 1957 г. См. также: *Добровольский А.А.* Исковая форма защиты права. М.: Изд-во МГУ, 1965. С. 10.

<sup>10</sup> См., например: Обобщение практики Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР // Бюллетень Верховного Суда РСФСР, 1971. № 1. С. 7.

<sup>11</sup> Бюллетень Верховного Суда РСФСР. 1975. № 12. С. 10—11.

<sup>12</sup> См.: Рассмотрение споров о восстановлении на работе и их предупреждение (обзор судебной практики) // Бюллетень Верховного Суда СССР. 1977. № 3. С. 31.

<sup>13</sup> См.: Ведомости Верховного Совета СССР. 1981. № 21. Ст. 741.

<sup>14</sup> См.: Бюллетень Верховного Суда РСФСР. 1977. № 3.

<sup>15</sup> СП СССР. 1981. № 11. Ст. 64.

<sup>16</sup> См., например: *Архипов В.Д., Коняев Н.И., Хорев П.С.* Комментарий к Положению о порядке рассмотрения трудовых споров. М.: Юрид. лит., 1976. С. 187; *Трубников П.* Приостановление исполнения судебных решений // Сов. юстиция. 1968. № 12. С. 18.

<sup>17</sup> См.: Судебная практика Верховного Суда СССР. 1952. № 3.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

Владимир Николаевич Скобелкин: солдат, ученый, гражданин ..... 3

### ТРУДОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ

Глава I. ТРУДОВЫЕ ОБЩЕСТВЕННЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ИХ ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ.....	15
§ 1. Общественные отношения и право .....	15
§ 2. Трудовые отношения и система российского права .....	20
§ 3. Отношения, регулируемые нормами трудового права .....	60
Глава II. ПОНЯТИЕ И ВИДЫ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ .....	73
§ 1. Понятие трудового правоотношения .....	73
§ 2. Классификация трудовых правоотношений .....	97
§ 3. Системы трудовых правоотношений.....	125
Глава III. СУБЪЕКТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ .....	131
§ 1. Общая характеристика правосубъектности сторон трудовых правоотношений .....	131
§ 2. Люди и коллективы как субъекты трудовых правоотношений .....	145
§ 3. Хозяйственные и иные образования в качестве субъектов трудовых правоотношений .....	171
§ 4. Администрация предприятий, учреждений, организаций в трудовых правоотношениях.....	181
§ 5. Общественные организации и органы — субъекты трудовых правоотношений .....	191
Глава IV. СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ .....	205
§ 1. Форма и содержание правовых отношений .....	205
§ 2. Содержание трудовых отношений материально-правового характера.....	214
§ 3. Содержание нематериальных трудовых правоотношений .....	220
Глава V. ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ, ИЗМЕНЕНИЯ И ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ .....	228
§ 1. Основания возникновения трудовых правоотношений.....	229
§ 2. Юридические факты, с которыми связано изменение и прекращение трудовых правоотношений .....	238
Глава VI. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.....	246
§ 1. Новый этап кодификации трудового законодательства .....	246
§ 2. Демократизация правового регулирования трудовых отношений .....	255
§ 3. Повышение уровня гарантированности трудовых прав работников.....	278

## ИСТОЧНИКИ

К главе I.....	293
К главе II.....	296
К главе III.....	298
К главе IV.....	301
К главе V.....	303
К главе VI.....	304

## **ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ (НОРМЫ И ПРАВООТНОШЕНИЯ)**

Введение.....	307
Глава I. ПОНЯТИЕ И ВИДЫ НЕМАТЕРИАЛЬНЫХ НОРМ СОВЕТСКОГО ТРУДОВОГО ПРАВА.....	308
§ 1. Понятие и особенности нематериальных норм трудового права.....	308
§ 2. Виды нематериальных норм.....	321
§ 3. К вопросу о трудовом процессуальном праве.....	324
Глава II. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА НЕМАТЕРИАЛЬНЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ.....	330
§ 1. Понятие правоотношения нематериального характера.....	330
§ 2. Классификация нематериальных правоотношений.....	354
Глава III. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ И ПРОЦЕДУРНЫЕ НОРМЫ И ПРАВООТНОШЕНИЯ.....	360
§ 1. Организационные нормы и правоотношения.....	360
§ 2. Процедурные нормы и правоотношения.....	368
Глава IV. ПРОЦЕССУАЛЬНЫЕ НОРМЫ И ПРАВООТНОШЕНИЯ.....	390
§ 1. Порядок рассмотрения трудовых споров и его виды.....	390
§ 2. Особенности процессуальных правоотношений.....	396
§ 3. Совершенствование правового регулирования порядка рассмотрения трудовых споров.....	412
Примечания	
К введению.....	426
К главе I.....	426
К главе II.....	428
К главе III.....	431
К главе IV.....	432

Юбилейное издание

**Скобелкин** Владимир Николаевич

**ИЗБРАННЫЕ  
НАУЧНЫЕ РАБОТЫ**

Редактор *Е. В. Жеребцова*  
Компьютерная верстка *Н. А. Сегиды*

Подписано в печать 08.05.2024. Формат 70×100/16.  
Уч.-изд. л. 32,3. Усл. п. л. 27,3. Тираж 100 экз. Заказ 435

Издательский дом ВГУ  
394018 Воронеж, пл. Ленина, 10  
Отпечатано в типографии Издательского дома ВГУ  
394018 Воронеж, ул. Пушкинская, 3

