

КОММЕНТАРИЙ К АКТУАЛЬНОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ



# ТРУДОВОЙ КОДЕКС

РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

---

**Комментарий к новейшей  
действующей редакции**

---



МОСКВА  
2023

УДК 349.2(470)  
ББК 67.405  
Т78

Т78      **Трудовой кодекс Российской Федерации. Комментарий к новейшей действующей редакции / текст С. В. Каменской.** — Москва : Эксмо, 2023. — 432 с. — (Комментарий к актуальному законодательству).

ISBN 978-5-04-178876-6

Издание содержит текст Трудового кодекса Российской Федерации с учетом всех последних изменений, имеющихся на момент его подготовки, а также вводный комментарий к Кодексу. Изменения выделены в тексте с указанием даты их вступления в силу.

Книга предназначена для юристов-практиков и широкого круга читателей, может использоваться как учебное пособие для учебных заведений в рамках изучения курса трудового права.

УДК 349.2(470)  
ББК 67.405

ISBN 978-5-04-178876-6

© Текст. Каменская С.В., 2023  
© Оформление. ООО «Издательство «Эксмо», 2023

# КОММЕНТАРИЙ К ТРУДОВОМУ КОДЕКСУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Краткий комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (далее — ТК РФ) предназначен для расширения представлений граждан о трудовом законодательстве и его применении. Довольно часто неправильное понимание или толкование законоположений ведет к искажению их смысла, что, в свою очередь, порождает ошибки, приводит к неверным решениям. Во избежание недоразумений важно сформировать представление об изучаемой сфере и круге входящих в нее вопросов. Поэтому в данной книге компактно изложены основы трудового законодательства и раскрыты наиболее важные моменты, которые могут пригодиться для отстаивания позиций по спорным вопросам трудовых правоотношений.

В структуре ТК РФ условно можно выделить общую и особенную части. В общую часть входят положения, характеризующие сферу действия трудового законодательства, круг лиц, на которых оно распространяется, источники, принципы правового регулирования и основания возникновения трудовых отношений. Социальное партнерство — взаимодействие представителей работников (профсоюзов) и работодателей, а также государства по поводу соглашений в сфере труда — также входит в общую часть ТК РФ.

В особенную часть входят главы кодекса, посвященные организации трудовой деятельности и связанные с заключением, изменением и прекращением трудового договора, регулированием рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, охраны труда, ответственности сторон трудовых отношений и особенности регулирования труда отдельных категорий работников.

## **Работник и исполнитель работ по гражданско-правовому договору**

Нередко на практике происходит подмена трудового договора гражданско-правовым договором на выполнение работ (оказание услуг). Соглашаясь на такой вариант, работник должен понимать, что он будет лишен преимуществ и льгот, положенных по трудовому законодательству. Например, права на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска, на обеспечение безопасных условий труда, повышенную оплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни или во вредных условиях труда, ограничение удержаний из заработной платы и размера взыскания материального ущерба, а также гарантий и компенсаций, предоставляемых по состоянию здоровья или в связи с выполнением семейных обязанностей (воспитание ребенка, уход за больными членами семьи), защиту от нарушений трудовых прав, в том числе от необоснованных увольнений. При построении модели отношений по гра-

жданско-правовому договору есть свои плюсы: свободный график работы, заранее определенный объем работ (услуг) и сроки исполнения, самостоятельность в принятии решений.

Однако встречаются ситуации, когда гражданско-правовым договором фактически регулируются трудовые отношения. Согласно ст. 19.1 ТК РФ отношения, возникшие на основании гражданско-правового договора, могут быть признаны трудовыми отношениями:

— заказчиком подрядных работ или услуг на основании письменного заявления физического лица, являющегося исполнителем по гражданско-правовому договору, и (или) не обжалованного в суд в установленном порядке предписания государственного инспектора труда;

— судом в случае обращения исполнителя по указанному договору или по материалам (документам), направленным государственной инспекцией труда, иными органами и лицами, обладающими необходимыми для этого полномочиями в соответствии с федеральными законами.

При доказывании наличия трудовых отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, важно помнить правило, установленное в ст. 19.1 ТК РФ: неустранимые сомнения толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны судом трудовыми отношениями, такие трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем работ по договору, к исполнению предусмотренных указанным договором обязанностей.

В такой ситуации на основании ч. 2 ст. 67 ТК РФ работодатель обязан оформить с работником трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

При этом трудовой договор будет считаться заключенным со дня фактического допущения работника к работе. Иное может быть установлено только судом.

Признаки, по которым суд может установить наличие трудовых отношений, трудовым законодательством не установлены, однако их можно вывести из содержащегося в ст. 15 ТК РФ определения понятия трудовых отношений. Во-первых, сторонами трудового договора являются работник и работодатель, наделенные специальным правовым статусом и имеющие определенные полномочия, характерные только для сферы труда. Во-вторых, работник включается в трудовой коллектив, выполняет работу в соответствии с занимаемой должностью или по профессии, специальности, подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязан обеспечить надлежащие условия труда, предоставить работнику положенные по трудовому законодательству гарантии, компенсации, льготы и привилегии,

выплачивать заработную плату в зависимости от квалификации работника, количества, качества и сложности труда. В-третьих, личный характер трудовых отношения обуславливает невозможность замены работника любым другим человеком по разовой устной договоренности.

Дополнительные разъяснения содержатся в пункте 17 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям». Они в равной мере могут применяться и в отношении иных видов работодателей для защиты прав и законных интересов работника по спорам об установлении трудовых отношений, возникших на основании гражданско-правового договора подряда.

Высшая судебная инстанция рекомендует нижестоящим судам не только исходить из наличия (или отсутствия) тех или иных формализованных актов (гражданско-правовых договоров, штатного расписания и т.п.), но и устанавливать, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора, указанные в статьях 15 и 56 ТК РФ, был ли фактически осуществлен допуск работника к выполнению трудовой функции.

К характерным признакам трудовых отношений в соответствии со статьями 15 и 56 ТК РФ относятся: достижение сторонами соглашения о личном выполнении работником определенной, заранее обусловленной трудовой функции в интересах, под контролем и управлением работодателя; подчинение работника действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка, графику работы (сменности); обеспечение работодателем условий труда; выполнение работником трудовой функции за плату

О наличии трудовых отношений может свидетельствовать устойчивый и стабильный характер этих отношений, подчиненность и зависимость труда, выполнение работником работы только по определенной специальности, квалификации или должности, наличие дополнительных гарантий работнику, установленных законами, иными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения

К признакам существования трудового правоотношения также относятся, в частности, выполнение работником работы в соответствии с указаниями работодателя; интегрированность работника в организационную структуру работодателя; признание работодателем таких прав работника, как еженедельные выходные дни и ежегодный отпуск; оплата работодателем расходов, связанных с поездками работника в целях выполнения работы; осуществление периодических выплат работнику, которые являются для него единственным и (или) основным источником доходов; предоставление инструментов, материалов и механизмов работодателем.

Доказательства отсутствия трудовых отношений должен представить работодатель.

## Трудовой договор: понятие, содержание, виды

**Понятие и содержание (условия) трудового договора.** Трудовой кодекс РФ в ст. 56 дает легальное определение трудового договора.

В соответствии со ст. 57 ТК РФ содержание трудового договора составляют следующие его компоненты:

- 1) сведения,
- 2) обязательные (необходимые) условия,
- 3) дополнительные (факультативные) условия.

Охарактеризуем каждое из них.

Сведения представляют собой заранее известные данные, как то: ФИО работника, наименование работодателя, документы, удостоверяющие личность работника или полномочия представителя работодателя и т.п.

**Обязательные условия** трудового договора включают установленные трудовым законодательством условия, которые должны быть согласованы сторонами трудового договора:

— о месте работы (как правило, наименования работодателя достаточно, его территориальное расположение должно определяться по юридическому адресу; также может быть указана конкретная местность, в пределах которой предстоит трудиться работнику; филиал, представительство или иное обособленное структурное подразделение указывается, если работник принимается на работу в эти подразделения);

— о трудовой функции (работе по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы). Некоторые работодатели настаивают на указании разных должностей для выполнения обязанностей по ним одним работником. Так делать запрещено. В трудовом договоре указываются трудовые функции только по одной должности. Следовательно, если сотруднику поручают работу по разным должностям, то дополнительные полномочия можно оформить по новому трудовому договору в порядке совместительства либо заключить дополнительное соглашение о работе в порядке совмещения;

— о дате начала работы, которая оговаривается в трудовом договоре, о вступлении трудового договора в силу;

— об оплате труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

— о режиме рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

— о гарантиях и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

Также к обязательным относятся условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы) и условия труда непосредственно на рабочем месте. В соответствии

со ст. 14 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ условия труда по степени вредности подразделяются на четыре класса: оптимальные (класс 1); допустимые (класс 2); вредные (класс 3, подклассы 3.1, 3.2, 3.3, 3.4); опасные (класс 4). Помимо указания конкретного класса условий труда в соответствии с результатами специальной оценки условий труда, необходимо также, чтобы в трудовом договоре были отмечены выявленные и измеренные факторы производства (освещенность, уровень шума, напряженность труда и т.д.) по конкретной должности (профессии) в конкретном помещении при работе на конкретном оборудовании.

В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в трудовой договор необходимо включать и иные предусмотренные этими нормативными актами условия. Например, при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства указывается разрешение на работу или патент, а для временно или постоянно проживающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства — соответственно разрешение на временное проживание, вид на жительство.

Если стороны оговаривают срок действия трудового договора, то, согласно ч. 2 ст. 57 ТК РФ, обязательно указываются обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора вместо предусмотренного как общее правило бессрочного трудового договора. В этом случае данное условие включается в число обязательных. Если работник будет трудиться в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях труда, в соответствии с которыми предоставляются компенсации и льготы, то характеристика таких условий труда также входит в число обязательных условий трудового договора. Режим труда и отдыха включается в обязательные условия, если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных работодателем (например, у работника с неполным рабочим днем; у лица, работающего по совместительству и др.).

К обязательным условиям во всех случаях относятся виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

Даже если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа обязательных, это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

**Дополнительные условия** в трудовом договоре могут и отсутствовать. Если же они включены в текст трудового договора и согласованы сторонами, то становятся обязательными для исполнения.

К числу возможных дополнительных условий отнесено указание на структурное подразделение (отдел, сектор, цех, участок и т.д.), конкретизирующее место работы работника (например, юристконсульт договорно-правового отдела или бухгалтер планово-экономического отдела) или рабочее место работника (определение рабочего места дано в ст. 209 ТК РФ). В отличие от такого обязательного условия, как место работы, которое предполагает местонахождение работодателя либо структурного подразделения, расположенного в другой местности (филиал, представительство или иное обособленное структурное подразделение), дополнительное условие о месте работы или рабочем месте конкретизирует дислокацию работника и место исполнения им трудовых обязанностей в пределах прямого или косвенного контроля со стороны работодателя. Также к числу дополнительных относятся условия:

- об испытании при приеме на работу;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям труда данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

Стороны могут изменить гарантии, социально-бытовые льготы работника лишь в сторону их повышения и при соблюдении требований ТК РФ. Если в трудовой договор включены условия, ухудшающие положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, то они не подлежат применению согласно ч. 2 ст. 9 ТК РФ. Например, установлены дополнительные взыскания за нарушения трудовой дисциплины (штрафы, уменьшение ежегодного отпуска на число пропущенных работником дней по причине болезни или иной уважительной причине), периодичность выплаты заработной платы установлена не реже, чем один раз в месяц и т.п.

Наряду с обязательными и дополнительными условиями выделяются условия, установленные трудовым законодательством, которые не вырабатываются договаривающимися сторонами, поскольку предусмотрены в трудовом законодательстве, иных нормативных правовых актах, например, 40-часовая рабочая неделя или ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных рабочих дней и др. В силу заключения



трудового договора его стороны принимают к выполнению указанные условия, поскольку своим соглашением они не могут ни исключить, ни ограничить, ни снизить их уровень.

**Виды трудовых договоров.** Трудовые договоры можно классифицировать по срокам, по содержанию и характеру работы, при этом более важное практическое значение имеет именно классификация по срокам. Согласно ст. 58 ТК РФ трудовые договоры подразделяются

- на: заключаемые на неопределенный срок;
- срочные трудовые договоры (на срок, не превышающий пяти лет, если иной срок не установлен ТК РФ либо иными федеральными законами).

По общему правилу трудовой договор должен заключаться именно на неопределенный срок. Часть 2 ст. 58 ТК РФ предусматривает, что срочный трудовой договор заключается тогда, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения,

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, считается заключенным на неопределенный срок. Достаточность оснований для заключения срочного трудового договора определяет суд (ч. 4 ст. 58 ТК РФ). В ТК РФ установлен прямой запрет на заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (ч. 5 ст. 58).

## **Порядок заключения трудового договора (приема на работу)**

Порядок оформления приема на работу и начала трудовых отношений с работником регулируется гл. 11 (ст. 63–71) ТК РФ и определяет форму трудового договора, перечень предъявляемых документов, правила оформления приема на работу.

В соответствии со ст. 65 ТК поступающий на работу должен представить работодателю следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний — при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

— справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (например, деятельность в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних);

— справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию (например, работы, непосредственно связанные с обеспечением транспортной безопасности; работа, непосредственно связанная с движением поездов и маневровой работой).

В отдельных случаях с учетом специфики работы при заключении трудового договора могут потребоваться дополнительные документы, обусловленные спецификой предстоящей трудовой деятельности или профессии (к примеру, лица, привлекаемые на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других местностей, представляют медицинское заключение об отсутствии противопоказаний для работы и проживания в данных районах и местностях; претенденты на должности муниципальных служащих представляют сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей; для ряда категорий работников, в том числе несовершеннолетних, установлено обязательное медицинское освидетельствование (ст. 69, 213 ТК), и поступающий на работу должен предъявить документ о его прохождении).

При приеме на квалифицированную работу работодатель вправе потребовать документ о наличии соответствующего образования или профессиональной подготовки. А для работы по некоторым специальностям и должностям (врач, фармацевтический работник, судья, водитель транспорта и др.) наличие соответствующего уровня профессиональной подготовки предусмотрено законом, поэтому предъявление документа о профессиональной подготовке в этих случаях обязательно. Отсутствие его ведет к невозможности заключить трудовой договор, а если договор был заключен, то он подлежит расторжению по ст. 84 ТК.

Вопрос об уровне образовательных и квалификационных требований решается в зависимости от того, являются ли они обязательными по действующему законодательству. Если нет, то данный вопрос решается по усмотрению работодателя, что на практике приводит к разному уровню требований к профессиональной подготовке работников.

Требовать от граждан при приеме на работу документы, не предусмотренные трудовым законодательством, запрещается согласно ч. 3 ст. 65 ТК РФ. При трудоустройстве у новых работников кадровые службы просят принести свидетельство об индивидуальном номере налогоплательщика (ИНН). Данный документ необходим для корректной подачи документов в налоговые и иные государственные органы через специальные программы, в которых предусмотрены соответствующие графы для таких сведений. Иногда требуют предоставить свидетельство о заключении брака или о расторжении брака для внесения верных сведений о работнике в кадровые документы.

Однако предъявление вышеназванных документов для оформления на работу ТК РФ не предусмотрено.

Следовательно, в локальных актах организации (правилах внутреннего трудового распорядка, анкете при приеме на работу) не должно быть указано на обязанность работника представить какие-либо иные документы помимо перечисленных в ст. 65 ТК РФ. За нарушение данных положений работодателю грозит административный штраф по ст. 5.27 КоАП РФ в размере 30 000–50 000 руб. на организацию и 1 000–3 000 руб. на руководителя.

Понимая важность таких документов, как свидетельство ИНН и свидетельство о перемене ФИО (например, при заключении или расторжении брака), работодатель вправе попросить работника их представить, объяснив цели — правильное заполнение кадровых документов, передача корректных сведений в налоговые органы, страховые фонды. Однако отсутствие вышеназванных документов не является основанием к отказу в приеме на работу. Во-первых, такой отказ может быть обжалован в суде, во-вторых в трудовую инспекцию и повлечет наложение на работодателя административного штрафа. В силу ст. 64 ТК РФ запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Такой отказ может быть обжалован в суде.

При отсутствии у налогоплательщика ИНН данный реквизит не заполняется. Налоговые и иные государственные органы должны принимать сведения о застрахованном физическом лице (налогоплательщике) при отсутствии данных об его ИНН.

Таким образом, если гражданин отказался от получения номера (написал отказ) или он ему не был присвоен, документы принимаются без указания номера. Никаких последствий от такого заполнения указанного документа для работодателя не будет (штраф за это законодательством не установлен).

Работодатель может самостоятельно проверить наличие у работника ИНН с помощью сервиса «Узнать свой/чужой ИНН» на сайте ФНС России. Для этого нужно ввести в специальную форму персональные данные сотрудника. При этом нужно учитывать, что указанный сервис может не выдать сведения об ИНН, присвоенном физлицу. Например, такое может произой-

ти, если у человека изменились реквизиты паспорта или иного документа, удостоверяющего личность. Однако использовать такие сведения без согласия работника не получится, так как будет считаться нарушением законодательства о персональных данных.

На основании ст. 64 ТК РФ по письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

Если кандидату на вакансию будет отказано в приеме на работу, то мотивом отказа должно быть несоответствие квалификационным требованиям и деловым качествам, а вовсе не отсутствие свидетельства ИНН или свидетельства о заключении (расторжении) брака и т.п.

Трудовой договор должен быть заключен в письменной форме, составлен в двух экземплярах, подписываемых сторонами, каждый из которых передается соответственно работнику и работодателю. Не оформленный надлежащим образом трудовой договор считается заключенным, если работник был допущен к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. В этом случае оформление договора должно быть произведено в течение трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе (ст. 67 ТК).

До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Статья 20 ТК РФ определяет понятия «работник» и «работодатель». Статус работника может иметь любое лицо, достигшее 16-летнего возраста. Трудовое законодательство допускает при определенных условиях снижение возраста работника, необходимого для заключения трудового договора, до 15 лет, а для учащихся с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства — до 14 лет.

В то же время в театрально-зрелищных организациях и в кинематографии допускается — с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства — заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. В этом случае трудовой договор от имени работника подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

ТК РФ не устанавливает предельный возраст для вступления в трудовые отношения; исключение составляет определенный круг работ и должностей.

Так, согласно Федеральному закону «О государственной гражданской службе Российской Федерации» предельный возраст для нахождения на государственной должности государственной службы — 65 лет. Однако и по достижении этого возраста можно вступить в трудовые отношения для выполнения работы, в отношении которой не установлено возрастных ограничений.

Другой стороной трудовых отношений является работодатель. Им может быть физическое (в т.ч. индивидуальный предприниматель) либо юридическое лицо.

Работодателями признаются также лица, занимающиеся частной практикой: частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, частные детективы, охранники и др. Возраст, с которого гражданин может быть работодателем, — 18 лет, то есть с достижением полной дееспособности по ГК РФ. Однако возможно снижение этого возраста при эмансипации физического лица — приобретении дееспособности в полном объеме при вступлении в брак до достижения 18 лет либо при объявлении эмансипированным несовершеннолетнего, имеющего самостоятельный доход от трудовой или предпринимательской деятельности.

В ТК РФ урегулирован вопрос о заключении трудовых договоров в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства работодателями — физическими лицами, ограниченными судом в дееспособности или признанными судом недееспособными. В первом случае физические лица вправе заключать трудовые договоры с письменного согласия попечителей, во втором — от имени физических лиц трудовые договоры с работниками могут заключать их опекуны. Заключение трудовых договоров с письменного согласия попечителей или от имени физических лиц их опекунами возможно, если у физического лица имеется самостоятельный доход и он достиг 18-летнего возраста.

Работодателями могут быть и несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет. Им предоставлено право заключать трудовые договоры с работниками при наличии двух условий: они должны иметь собственный заработок, стипендию, иные доходы и письменное согласие своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей).

Необходимо отметить, что законные представители физических лиц, выступающих в качестве работодателей, несут дополнительную материальную ответственность.

Организация-работодатель должна отвечать признакам юридического лица, предусмотренным ст. 48 Гражданского кодекса РФ: иметь в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество и отвечать им по своим обязательствам, от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде.

Помимо юридических и физических лиц среди работодателей назван иной субъект, наделенный в установленных законодательством случаях правом заключать трудовые договоры. Таким субъектом может быть, на-

пример, орган местного самоуправления, если об этом указано в федеральном законе.

Поскольку ТК в качестве работодателей называет юридические лица, следовательно, филиалы и представительства, которые согласно ст. 55 ГК РФ юридическими лицами не являются, работодателями быть не могут. Руководитель филиала, представительства может иметь доверенность, предоставляющую ему право приема и увольнения работников, однако и в этом случае филиал, представительство не является работодателем. Работодателем по отношению к работникам филиала, представительства является юридическое лицо, от имени которого руководитель филиала, представительства осуществляет полномочия по заключению трудового договора и его расторжению.

Основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника является трудовая книжка. В соответствии с постановлением Правительства РФ «О трудовых книжках» от 16 апреля 2003 г. № 225 с 1 января 2004 г. введены книжки нового образца. Утверждены правила ведения, хранения и изготовления бланков трудовых книжек, а также обеспечения ими работодателей. Бланки трудовой книжки — документы строгой отчетности, выдаваемые лицу, отвечающему за ведение трудовых книжек, по его заявке.

При отсутствии у поступающего на работу трудовой книжки работодатель обязан по письменному заявлению этого лица с указанием причины ее отсутствия оформить новую трудовую книжку.

Если работодатель — физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем, письменно оформленный трудовой договор должен быть зарегистрирован в органе местного самоуправления по месту его жительства (ст. 303 ТК). Письменный трудовой договор в этом случае является документом, подтверждающим время работы у физического лица.

## **Электронный документооборот**

Относительно новым явлением в сфере трудовых отношений является электронный кадровый документооборот. Использование данной системы позволяет создавать, подписывать, использовать и хранить работодателем, работником или лицом, поступающим на работу, документы, связанные с работой, оформленные в электронном виде без дублирования на бумажном носителе (далее — электронные документы), за некоторыми исключениями.

Федеральным законом от 22 ноября 2021 г. № 377-ФЗ в Трудовой кодекс введены новые статьи 22.1–22.3, закрепившие правила электронного документооборота в сфере трудовых отношений.

Положения этих статей ТК РФ применяются к документам, в отношении которых трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника или лица, поступающего на работу, в письменной форме, в том

числе под личную подпись, за исключением документов, указанных в ч. 3 ст. 22.1.

Установлен запрет на ведение исключительно в электронном виде следующих документов:

- трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности;
- актов о несчастном случае на производстве;
- приказов (распоряжений) об увольнении;
- документов, которые подтверждают прохождение инструктажей по охране труда.

Проще говоря, по перечисленным документам предусмотрено их обязательное дублирование на бумажном носителе, даже если весь документооборот переведен в электронный вид.

Электронный документооборот может осуществляться работодателем посредством следующих информационных систем:

— Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» (далее — цифровая платформа «Работа в России») в порядке, определяемом в соответствии с законодательством о занятости населения в Российской Федерации. Доступ к этой платформе обеспечивается в том числе посредством единого портала государственных и муниципальных услуг с использованием федеральной государственной информационной системы «Единая система идентификации и аутентификации в инфраструктуре, обеспечивающей информационно-технологическое взаимодействие информационных систем, используемых для предоставления государственных и муниципальных услуг в электронной форме» (ЕСИА);

— информационной системы работодателя, позволяющей обеспечить подписание электронного документа, хранение электронного документа, а также фиксацию факта его получения сторонами трудовых отношений.

Взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота, т.е. создание, подписание и представление работодателю электронных документов, а также получение от работодателя электронных документов и ознакомление с ними осуществляется работником или лицом, поступающим на работу, путем использования одной из вышеназванных систем.

<b>Кадровые документы (заключение, изменение)</b>	<b>Подпись работодателя (усиленная квалифицированная электронная подпись – УКЭП)</b>	<b>Подпись работника (усиленная неквалифицированная подпись — УНЭП)</b>
Трудовой договор	УКЭП	УНЭП
Договор о материальной ответственности	УКЭП	УНЭП
Ученический договор	УКЭП	УНЭП

<b>Кадровые документы (заключение, изменение)</b>	<b>Подпись работодателя (усиленная квалифици- рованная электронная подпись – УКЭП)</b>	<b>Подпись работника (усиленная неквалифи- цированная подпись — УНЭП)</b>
Договор на получение обра- зования без отрыва или с отрывом от работы	УКЭП	УНЭП
Приказ (распоряжение) о применении дисциплинар- ного взыскания	УКЭП	УНЭП
Уведомление об изменении определенных сторонами условий трудового договора	УКЭП	УНЭП
Согласие работника на пе- ревод на другую работу	УКЭП	УНЭП
Заявление об увольнении или об отзыве такого заяв- ления	УКЭП	УНЭП

Для заверения прочей кадровой документации независимо от используемой системы ведения электронной кадровой документации достаточно:

— работнику — простой электронной подписи, ключ которой получен при личной явке в соответствии с установленными Правительством Российской Федерации правилами использования простой электронной подписи при обращении за получением государственных и муниципальных услуг в электронной форме;

— работодателю — усиленной неквалифицированной подписи.

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование основных видов документов (кадровых мероприятий) или иных сведений, связанных с работой, оформляемых в письменном виде</b>	<b>Статья Трудового кодекса Российской Федерации</b>
<b>I. Прием на работу</b>		
1	Приглашение на работу в порядке перевода от другого работодателя	64
2	Требование лица, которому отказано в заключении трудового договора	64
3	Причина отказа в заключении трудового договора	64



№ п/п	Наименование основных видов документов (кадровых мероприятий) или иных сведений, связанных с работой, оформляемых в письменном виде	Статья Трудового кодекса Российской Федерации
4	Заявление об отсутствии трудовой книжки	65
5	Приглашение работника на работу	80
6	Локальный нормативный акт, непосредственно связанный с трудовой деятельностью	22, 68
7	Ознакомление с локальным нормативным актом, непосредственно связанным с трудовой деятельностью	22, 68
8	Ознакомление спортсменов, тренеров с нормами, правилами, в том числе антидопинговыми, положениями (регламентами), условиями договоров работодателя в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью спортсменов, тренеров	348.2
9	Заявление работника о продлении срока действия срочного трудового договора	261
10	Соглашение сторон о продлении действия срочного трудового договора	332, 336.1
<b>II. Рабочее время и время отдыха</b>		
11	Согласие работника, оформленное путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, на увеличение продолжительности рабочего времени	92
12	Согласие работника, оформленное путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, на увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены)	94
13	Согласие работника на привлечение к работе в ночное время, не запрещенной ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением	96, 259
14	Ознакомление работника работодателем со своим правом отказаться от работы в ночное время	96, 259
15	Согласие работника на привлечение его к сверхурочной работе	99, 259
16	Согласие работника на привлечение его к сверхурочной работе, не запрещенной ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением	99

№ п/п	Наименование основных видов документов (кадровых мероприятий) или иных сведений, связанных с работой, оформляемых в письменном виде	Статья Трудового кодекса Российской Федерации
17	Согласие работника на привлечение его к работе в выходные и нерабочие праздничные дни	113, 259, 290
18	Распоряжение работодателя о привлечении работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни	113
19	Согласие работника, оформленное путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, о замене части ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска отдельно устанавливаемой денежной компенсацией	117
20	Заявление работника о переносе ежегодного оплачиваемого отпуска на другой срок	124
21	Заявление работника о замене части ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающей 28 календарных дней, денежной компенсацией	126
22	Заявление работника о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы	128
23	Ознакомление с правом отказаться от работы в выходные и нерабочие праздничные дни	113, 259
24	Ознакомление работника работодателем со своим правом отказаться от направления в служебную командировку	259
25	Согласие работника на направление его в служебную командировку	259
26	Заявление о предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами	262
27	Заявление о присоединении к ежегодному оплачиваемому отпуску или использовании отдельно полностью либо по частям ежегодного дополнительного отпуска без сохранения заработной платы	263
28	Заявление о предоставлении дополнительного выходного дня без сохранения заработной платы	263.1, 319
29	Извещение работодателя работником об отказе от выполнения работы	379

№ п/п	Наименование основных видов документов (кадровых мероприятий) или иных сведений, связанных с работой, оформляемых в письменном виде	Статья Трудового кодекса Российской Федерации
30	Ознакомление с правом отказаться от сверхурочной работы	99
31	Извещение о времени начала отпуска	123
32	Правила внутреннего трудового распорядка	68
33	Ознакомление с правилами внутреннего трудового распорядка	68
<b>III. Материальная ответственность</b>		
34	Объяснение для установления причины возникновения ущерба	247
35	Обязательство о добровольном возмещении ущерба	248
36	Заявление работника о производстве оплаты труда в иной форме	131
37	Извещение работника работодателем при выплате заработной платы	136
38	Сообщение работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы	136
39	Извещение работодателя работником о приостановке работы на весь период до выплаты задержанной суммы	142
40	Уведомление о готовности произвести выплату задержанной заработной платы	142
41	Соглашение сторон трудового договора о размере возмещения расходов	188
42	Заявление работника об освобождении от работы для прохождения диспансеризации	185.1
43	Заявление о замене молока или других равноценных пищевых продуктов компенсационной выплатой	222
44	Заявление о замене компенсационной выплаты на молоко или другие равноценные пищевые продукты	222
45	Заявление о замене выдачи молока на выдачу равноценных пищевых продуктов	222

№ п/п	Наименование основных видов документов (кадровых мероприятий) или иных сведений, связанных с работой, оформляемых в письменном виде	Статья Трудового кодекса Российской Федерации
46	Заявление о замене выдачи равноценных пищевых продуктов на выдачу молока	222
47	Согласие работника об информировании о результатах расследования несчастного случая, происшедшего с ним при выполнении работы по совместительству, работодателя по месту основной работы	229
IX. Персональные данные		
48	Согласие работника на получение его персональных данных у третьей стороны	86
49	Согласие работника на сообщение его персональных данных третьей стороне	88
50	Согласие работника на сообщение его персональных данных в коммерческих целях	88
51	Заявление работника о своем несогласии с отказом работодателя исключить или исправить его персональные данные с соответствующим обоснованием такого несогласия	89
52	Документы работодателя, устанавливающие порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области	86, 88
53	Согласие работника на перевод на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья	73, 81, 83, 84, 261
54	Согласие работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, на отстранение от работы на срок, определяемый соглашением сторон, в связи с отказом от перевода либо отсутствием у работодателя соответствующей работы	73
55	Предложение работнику о другой имеющейся у работодателя работе	74
56	Согласие на перевод к другому работодателю	348.4
57	Согласие работника на предоставление другой равноценной работы (должности) у того же работодателя	375

№ п/п	Наименование основных видов документов (кадровых мероприятий) или иных сведений, связанных с работой, оформляемых в письменном виде	Статья Трудового кодекса Российской Федерации
<b>ХI. Прекращение трудовых отношений</b>		
58	Предупреждение о расторжении трудового договора в связи с неудовлетворительным результатом испытания	71
59	Предупреждение о расторжении трудового договора по собственному желанию	71, 80, 348.12
60	Предупреждение работнику о прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия	79
61	Заявление работника о выдаче документов, связанных с работой	80, 84.1
62	Обращение работника о неполучении трудовой книжки/сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения	84.1
63	Заявление работника о предоставлении ему с последующим увольнением неиспользованных отпусков	127
64	Обращение уволенного работника за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства	178, 318
65	Согласие работника на расторжение с ним трудового договора	180
66	Предупреждение работника о досрочном расторжении трудового договора	280, 292, 296
67	Предупреждение работнику о прекращении трудового договора по совместительству, заключенного на неопределенный срок	288
68	Предупреждение о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников	180, 292, 296
69	Предупреждение работнику о прекращении трудового договора	327.6
70	Решение о согласии или несогласии с увольнением	374
71	Заявление о выдаче документов, связанных с работой, и их копий	62
72	Заявление о предоставлении сведений о трудовой деятельности	66.1

№ п/п	Наименование основных видов документов (кадровых мероприятий) или иных сведений, связанных с работой, оформляемых в письменном виде	Статья Трудового кодекса Российской Федерации
73	Заявление о неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности	66.1
74	Объяснение работника	193
75	Заявление дистанционного работника о предоставлении оформленного надлежащим образом экземпляра трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе	312.2
76	Согласие на направление в спортивные сборные команды Российской Федерации	348.6
77	Сообщение работодателю о прекращении гражданства Российской Федерации или о приобретении гражданства (подданства) иностранного государства либо получении вида на жительство или иного документа, подтверждающего право на постоянное проживание гражданина Российской Федерации на территории иностранного государства	349.6
78	Согласие работника, оформленное путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, на замену государственных гарантий и компенсаций денежной компенсацией	351.5
79	Иные документы	—

Работник или лицо, поступающее на работу, осуществляющие взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота, вправе направлять в адрес работодателя заявления, уведомления и сообщения, которые предусмотрены трудовым законодательством и в отношении которых осуществляется электронный документооборот посредством системы электронного документооборота.

Заявления, уведомления и сообщения, направленные работником или лицом, поступающим на работу, указанным способом считаются полученными работодателем на следующий рабочий день после их направления.

Заявление о выдаче документов, связанных с работой, или их заверенных надлежащим образом копий (ст. 62 ТК РФ) работник может подать в письменной форме, либо направить в порядке, установленном работодателем, через информационную систему работодателя или по адресу электронной почты работодателя, либо направить через цифровую платформу «Работа в России» при условии использования работодателем указанных

информационных систем в целях осуществления электронного документооборота.

При подаче работником заявления о выдаче документов, связанных с работой, или их копий работодатель обязан безвозмездно предоставить работнику не позднее чем в течение трех рабочих дней со дня подачи заявления такие документы или их заверенные надлежащим образом копии на бумажном носителе либо, если в отношении этих документов осуществляется электронный документооборот, такие электронные документы способом, указанным в заявлении работника:

- в форме копии электронного документа на бумажном носителе, заверенной надлежащим образом;
- в форме электронного документа, в том числе путем его размещения на едином портале государственных и муниципальных услуг в случае взаимодействия в целях осуществления электронного документооборота информационной системы работодателя с единым порталом государственных и муниципальных услуг либо в личном кабинете работника на цифровой платформе «Работа в России» при условии ее использования работодателем в целях осуществления электронного документооборота.

По заявлению работника работодатель обеспечивает доступ работника к документам, подписанным простой электронной подписью работника в информационной системе работодателя путем направления электронного документа в личный кабинет работника (при наличии) на едином портале государственных и муниципальных услуг в порядке, предусмотренном Правительством Российской Федерации.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель и работник, не осуществляющие взаимодействие посредством электронного документооборота, вправе в соответствии с локальным нормативным актом временно обмениваться документами, в том числе документами, связанными с работой, в форме электронного документа или электронного образа документа (документа на бумажном носителе, преобразованного в электронную форму путем сканирования или фотографирования с сохранением его реквизитов) с последующим представлением соответствующих документов на бумажном носителе.

*Можно ли вновь принимаемых на работу сотрудников знакомить с локальными актами работодателя в электронном виде без их личного присутствия в офисе?* Этот вопрос имеет практическую важность, поскольку нередко нужно принять на работу работника, проживающего в другой местности, нежели местонахождение организации, без необходимости его выезда для оформления на работу. При условии, что работник будет трудиться удаленно, но формально с ним будет заключен обычный трудовой договор (не о дистанционной работе), возникает вопрос об использовании современных элек-

тронных средств коммуникации, включая систему электронного кадрового документооборота, для его приема на работу.

Такая возможность имеется. Согласно ч. 3 ст. 68 ТК РФ при приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором. В соответствии с ч. 11 ст. 22.2 ТК РФ ознакомление лица, поступающего на работу, с вышеназванными документами, предусмотренными ч. 3 ст. 68 ТК РФ, может осуществляться в электронной форме. Аналогично и документы, требующиеся по ст. 65 ТК РФ, могут быть предъявлены лицом, поступающим на работу, в форме, согласованной с работодателем, в том числе в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

Но необходимо учесть, что об осуществлении электронного документооборота работодатель может проинформировать лицо, принимаемое на работу, лично под подпись либо через систему электронного документооборота, причем не просто проинформировать, а получить у нового сотрудника согласие на взаимодействие посредством электронного документооборота, поэтому его следует проинформировать об осуществлении электронного документооборота как в письменной, так и в электронной форме. Работник вправе выразить свое согласие посредством ответа на письмо, прикрепив к нему письменное согласие с простой подписью в виде скана документа.

Одновременно для дальнейшего взаимодействия с новыми работниками и их информирования посредством системы электронного документооборота, функционирующей на базе программного обеспечения работодателя, необходимо получить от соискателя согласие на оформление ему неквалифицированной электронной подписи. При соблюдении этого условия можно будет взаимодействовать с новым работником, поступающим на работу в общем порядке (не дистанционный работник) удаленно через систему электронного документооборота.

## **Особенности трудовых отношений с дистанционными работниками**

Дистанционным работникам посвящена глава 49.1 ТК РФ. Отличие дистанционной (удаленной) работы от обычной состоит в выполнении трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования работником информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.



**Прием на работу и взаимодействие с работодателем.** Дистанционная работа оформляется по трудовому договору или дополнительному соглашению к нему с прямым указанием условия о том, что выполняемая работником работа является дистанционной. Согласно ст. 312.2 ТК РФ трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном частью первой статьи 312.3 ТК РФ.

Таким образом, прием на дистанционную работу можно оформить также дистанционно — по электронной почте или через систему электронного документооборота. Работник присылает необходимые документы, ему направляется трудовой договор, работник подписывает его и отправляет обратно. Работодатель может потребовать прислать нотариально заверенные копии документов работника, а работник — оформленный на бумаге трудовой договор (ст. 312.2 ТК РФ). По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

Записи в трудовую книжку дистанционного работника вносятся, только если он принесет ее или пришлет по почте (ст. 312.2 ТК РФ).

**Дистанционный работник как сторона трудового договора.** Законодатель при определении дистанционных работников использовал формальные критерии: 1) работа вне места нахождения работодателя, то есть без уточнения места работы работника; 2) указание в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) о выполнении трудовой функции дистанционно.

Видами дистанционной работы согласно ст. 312.1 ТК РФ являются следующие ее варианты:

- дистанционная работа на постоянной основе (в течение всего срока действия трудового договора);
- временная дистанционная работа (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев);
- комбинированная дистанционная работа (периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Элементы дистанционного труда работников путем заключения устных или письменных соглашений между работником и работодателем использовались и ранее, до появления отдельной главы ТК РФ о дистанционных работниках. В этой связи не будет являться нарушением трудового законодательства постоянное или периодическое исполнение работником трудовой функции вне стационарного рабочего места (места нахождения работодателя) по договоренности (устно или письменно) с работодателем без изменения определенных сто-

ронами условий обычного трудового договора. Если работник на постоянной основе либо время от времени исполняет свои должностные обязанности по трудовому договору дистанционно, но не оформлен как дистанционный работник, то на него будут распространяться общие нормы трудового законодательства, а не специальные, регулирующие труд дистанционных работников.

Согласно ст. 8 и ст. 9 ТК РФ нормы локальных нормативных актов, соглашений, положения трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

Местом заключения трудового договора о дистанционной работе, соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе, подписанных путем обмена электронными документами, указывается местонахождение работодателя. Место исполнения обязанностей по договору работник выбирает самостоятельно.

Согласно ст. 312.6 ТК РФ работодатель должен обеспечивать дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. В трудовом договоре о дистанционной работе помимо дополнительных условий, не ухудшающих положения работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, может предусматриваться дополнительное условие о праве дистанционного работника с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать при исполнении им своих обязанностей по трудовому договору о дистанционной работе оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, принадлежащие работнику или арендованные им. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Порядок и сроки представления дистанционными работниками отчетов о выполненной работе, размер, порядок и сроки выплаты компенсации за использование дистанционными работниками принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, порядок возмещения других связанных с выполнением дистанционной работы расходов определяются трудовым договором о дистанционной работе, дополнительным соглаше-

нием к трудовому договору, коллективным договором, локальным нормативным актом.

В соответствии со ст. 312.4 ТК РФ режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению, если иное не предусмотрено трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, коллективным договором, локальным нормативным актом. Это не освобождает работодателя от обязанности вести учет рабочего времени такого работника. Причем время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время. Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору может определяться режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно.

В установленных законом случаях работник без его согласия может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу. Статья 312.9 предусматривает возможность такого перевода на период наличия следующих обстоятельств:

- в случае катастрофы природного или техногенного характера;
- производственной аварии;
- несчастного случая на производстве;
- пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии;
- в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;
- принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Помимо общих оснований прекращения трудовой договор о дистанционной работе может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника), а также при изменении работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях (ст. 321.8 ТК РФ).

### **Изменение трудового договора. Перевод и перемещение работника**

Трудовые отношения не являются статичными и при определенных обстоятельствах не могут сохраняться в неизменном виде. Тогда требуется внести корректировки в оговоренные сторонами условия трудового догово-

ра. По общему правилу, согласно ст. 72 ТК РФ все изменения оформляются письменным соглашением, заключенным между работником и работодателем. При отсутствии согласия работника на такие изменения продолжают действовать прежние условия трудового договора. Заставить работника дать согласие и подписать соглашение об изменении условий трудового договора под угрозой привлечения его к дисциплинарной ответственности работодатель не может, так как это незаконно. Однако бывает так, что определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены вследствие объективных обстоятельств — изменений организационных или технологических условий труда (изменений в технике и технологии производства, структурной реорганизации производства и проч.). Тогда допускается их изменение по инициативе работодателя, то есть в одностороннем порядке, независимо от согласия работника. Могут быть изменены любые условия, кроме трудовой функции работника.

Изменение трудовой функции называется переводом и в соответствии со ст. 72.1 ТК РФ требует получения письменного согласия работника.

Как следует из ст. 74 ТК РФ, о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора и о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан письменно уведомить работника не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом. Например, согласно ст. 305 ТК РФ в подобной ситуации работодатель — физическое лицо в письменной форме предупреждает работника не менее чем за 14 календарных дней.

Работник может отказаться работать в новых условиях, тогда работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у него работу (вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, в том числе вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если работник отказывается от предложенной работы либо отсутствуют вакансии, трудовой договор с ним прекращается по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора).

Вводимые работодателем изменения определенных сторонами условий трудового договора не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

Если работодатель внедряет какие-либо изменения, не затрагивающие условия заключенных с работниками трудовых договоров (например, смена электронных пропусков для входа и выхода, выдача служебных удостоверений, меняет способ индексации заработной платы и т.п.), то их не нужно в обязательном порядке согласовывать с работниками. Нарушение работниками должностных обязанностей, например отказ в получении новых электронных

КОММЕНТАРИЙ К ТРУДОВОМУ КОДЕКСУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

пропусков, может быть расценено как дисциплинарный проступок с вытекающими из того последствиями (см., например, определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 6 сентября 2022 по делу № 88—13416/2022).

Отдельно остановимся на переводах.

**Виды переводов** представлены в таблице.

Критерий	Виды переводов	Комментарий
По месту работы	У того же работодателя	Перевод на другую должность и/или в другое структурное подразделение, если оно было указано в трудовом договоре. С письменного согласия работника, за исключением форс-мажорных обстоятельств
	К другому работодателю	По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (п. ч. 1 ст. 77 ТК РФ)
В зависимости от условий трудового договора	На другую должность в том же структурном подразделении	С письменного согласия работника
	На ту же должность в другое структурное подразделение	Если структурное подразделение не указано в трудовом договоре, то речь идет о перемещении, не требующем получения письменного согласия работника.
	На другую должность в другом структурном подразделении	С письменного согласия работника
По сроку перевода	Временный	По письменному соглашению сторон на срок до одного года либо до выхода работника на работу при его замещении. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца в случаях простоя, необходимости

Критерий	Виды переводов	Комментарий
		голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами
	Постоянный	Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным. По соглашению сторон трудового договора
По инициатору перевода	Работник	По соглашению сторон трудового договора
	Работодатель	Временный перевод без согласия работника до одного месяца при чрезвычайных обстоятельствах
	Третьи лица (обстоятельства)	Перевод работника в соответствии с медицинским заключением по состоянию здоровья. Только с письменного согласия работника. Если перевод временный (до 4 месяцев), и работник отказывается от него либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работник отстраняется от работы с сохранением места работы (должности) на весь срок, указанный в медицинском заключении. Если работнику по медицинскому заключению требуется перевод свыше 4 месяцев либо постоянный перевод, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 ТК РФ
По местности	В той же местности	Если должность работника не меняется, а предлагается другое рабочее место, другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, работа на другом механизме или агрегате и это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора, то письменное согласие работника не требуется. В случае изменения трудовой функции (должности) такое согласие обязательно
	В другой местности у того же работодателя	Письменное согласие на перевод работника в другую местность обязательно. При отказе трудовой договор расторгается по п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ

**Перевод и перемещение**

<b>Перевод</b>	<b>Перемещение</b>
<p>Изменение:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— условия трудового договора о трудовой функции работника (должности, профессии, работе);</li> <li>— структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре);</li> <li>— перевод на работу в другую местность вместе с работодателем</li> </ul>	<p>Условия трудового договора не изменяются.</p> <p>Перемещение работника у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора</p>
<p>Требуется получить письменное согласие работника, за исключением временного перевода на срок до одного месяца в исключительных случаях, например, для устранения природных катаклизмов и обстоятельств, угрожающих жизни населения, для быстрого предотвращения таких обстоятельств</p>	<p>Письменное согласие работника не требуется</p>
<p>Если работника переводят на другую должность на постоянной основе, то делают запись в трудовой книжке</p>	<p>Запись об изменениях в трудовой книжке не нужна</p>
<p>Для оформления перевода потребуется: заключить допсоглашение с работником; издать распоряжение; ознакомить работника с приказом под расписку</p>	<p>Для оформления перемещения требуется: издать приказ; ознакомить сотрудника с приказом под расписку</p>

**Прекращение трудового договора**

Основания прекращения трудового договора изложены в ст. 77 ТК РФ. Как видно из содержания данной нормы, они не могут быть произвольными, поскольку четко закреплены в законе. Такой порядок необходим для обеспечения стабильности и устойчивости трудовых отношений, создания гарантий для сторон трудового договора в нормальном функционировании процесса труда и постоянной занятости работников. В зависимости от причины прекращения трудовых отношений, основания расторжения трудового договора с работником условно можно разделить на три группы.

1. Инициатива одной из сторон трудового договора (ст. 80, 81 ТК) или их обоюдное волеизъявление (ст. 78 ТК).

2. Невозможность продолжения трудовых отношений в силу определенных обстоятельств (ст. 71, 72, 73, 74, 75, 79, 84 ТК).

3. Прекращение трудовых отношений по не зависящим от воли сторон основаниям (ст. 83 ТК).

№ п/п	Основание прекращения трудовых отношений	Инициатор	Условия	Гарантии	Примечание
1	Прекращение срочного трудового договора (ст. 79 ТК РФ)	Работник или работодатель	Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением истечения срока в связи с выходом отсутствующего работника или выполнения определенной работы.	В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей отпуска по беременности и родам — до окончания такого отпуска (ч. 2 ст. 261 ТК РФ). Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или	



				нижеплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья (ч. 3 ст. 261 ТК РФ)	
2	Перевод работника по его просьбе к другому работодателю или переход на выборную должность (п. 5 ст. 77 ТК РФ)	По письменной просьбе работника или с его письменного согласия	Трудовой договор по прежнему месту работы прекращается	Запрещается перевод на другую работу, противопоказанную работнику по состоянию здоровья. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (ч. 4 ст. 64 ТК РФ).	
3	Увольнение по собственному желанию (ст. 80 ТК РФ)	Работник	Предупреждение работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. Более короткие сроки предупреждения установлены ст. 71, 280, 292, 296 ТК РФ или федеральным законом. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении	До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление	Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается

№	Основание прекращения трудовых отношений	Инициатор	Условия	Гарантии	Примечание
4	Отказ работника от продолжения работы или перевода (ст. 73—75 ТК РФ)		Работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе и отказывается от перевода либо у работодателя отсутствует соответствующая работа (ст. 73 ТК РФ). При изменении определенных условий трудового договора работодатель обязан в письменной форме уведомить работника не позднее чем за два месяца и при его отказе предложить другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья	Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка	
5	По инициативе работодателя (ст. 71, ст. 81 ТК РФ)	Работодатель		Не допускается увольнение в период его временной нетрудоспособности и в	

				период пребывания в отпуске, за исключением ликвидации организации (прекращения деятельности ИП)		
	ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;		<p>О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники организации предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.</p> <p>Преимущественное право на оставление на работе по ст. 179 ТК РФ предоставляется работникам при увольнении по сокращению.</p> <p>Работодатель обязан предложить работнику все имеющиеся у него в данной местности вакансии: как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья</p>	<p>Выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения по решению службы занятости населения – средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения, при условии, обращения работника в эту службу течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения и нетрудоустройства в течение двух месяцев со дня увольнения</p>		
	сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;					Обязанность предложить все вакансии не предполагает наличие у работодателя права выбора, кому из работников, должности которых подлежат сокращению, предложить эти вакантные должности
	несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;					

№ п/п	Основание прекращения трудовых отношений	Инициатор	Условия	Гарантии	Примечание
	смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);			новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трехкратного среднего месячного заработка работника, за исключением случаев, предусмотренных настоящим кодексом	Под сменой собственника имущества организации следует понимать переход (передачу) права собственности на имущество организации от одного лица к другому лицу или другим лицам, в частности при приватизации государственного или муниципального имущества, т.е. при отчуждении имущества, находящегося в собственности Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, муниципальных образований, в собственность физических и (или) юридических лиц (ст. 1 Федерального закона от 21 декабря 2001 г. № 178-ФЗ «О приватизации государственного и муниципального имущества», ст. 217 ГК РФ); при обращении имущества, находящегося в собственности организации, в государственную собственность

					(последний абзац пункта 2 статьи 235 ГК РФ); при передаче государственных предприятий в муниципальную собственность и наоборот; при передаче федерального государственного предприятия в собственность субъекта Российской Федерации и наоборот
	неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;		Должно быть указание на конкретный проступок. Работодатель обязан представить доказательства, подтверждающие соблюдение порядка применения к работнику дисциплинарного взыскания. Непредставление работодателем таких доказательств свидетельствует о незаконности увольнения работника	Работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (часть пятая статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду	
	однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей: прогул, появление на рабочем месте в состоянии опьянения; разглашения охраняемой законом тайны совершения хищения;				установление обстоятельств и причин (уважительные или неуважительные) отсутствия работника на рабочем месте является обязательным

№ п/п	Основание прекращения трудовых отношений	Инициатор	Условия	Гарантии	Примечание
	нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия;				
	утрата доверия со стороны работодателя;	Работодатель	Возможно увольнение только работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п.)	Работник может быть уволен в связи с утратой доверия на основании результатов расследования и установления вины работника	Наличие при этом договора с работником о полной материальной ответственности не обязательно*
	совершение аморального проступка;	Работодатель	По этому основанию допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, например учителей, преподавателей учебных заведений, мастеров производственного обучения, воспитателей детских учреждений, и независимо от того, где совершен аморальный проступок: по месту работы или в быту	Если виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы (соответственно по пункту 7 или 8 части первой статьи 81 ТК РФ) при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного статьей 193 Кодекса. Если же виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то трудовой договор также может быть расторгнут с ним по пункту 7 или пункту 8 части первой статьи 81 ТК РФ, но не позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (часть пятая статьи 81 ТК РФ)	

	неурегулирование конфликта интересов;	Работодатель			<p>Под конфликтом интересов в настоящем Федеральном законе понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий). Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, указанным в части 1 настоящей статьи, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также</p>
--	---------------------------------------	--------------	--	--	--

№ п/п	Основание прекращения трудовых отношений	Инициатор	Условия	Гарантии	Примечание
					братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, указанное в части 1 настоящей статьи, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями*
	принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, если это повлекло ущерб	Работодатель	Наступление неблагоприятных последствий в результате принятия необоснованного решения*		
	однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;				
	представления работником работодателю подложных докумен-	Работодатель			



тов при заключении трудового договора; предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;				
невыхода работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О военной обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;				

№ п/п	Основание прекращения трудовых отношений	Инициатор	Условия	Гарантии	Примечание
6	По соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ)	Работник или работодатель	Наличие письменного соглашения с указанием даты увольнения и иных условий, например, о дополнительной денежной компенсации работнику		
7	По обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 83 ТК РФ), призыв работника на военную службу (за исключением призыва работника на военную службу по мобилизации) или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации			Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка	

восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;			Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка	
дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору; истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязан-		Работодатель обязан предложить увольняемому работнику все имеющиеся у него в данной местности вакансии: как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья		

№ п/п	Основание прекращения трудовых отношений	Инициатор	Условия	Гарантии	Примечание
	ностей по трудовому договору; прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска; возникновение установленных настоящим кодексом, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности				
8	Нарушение правил трудового договора (ст. 84 ТК РФ)	Работодатель			Работодатель должен располагать доказательствами того, что трудовой договор, заключенный с работником, изначально противоречил закону, а в приказе об увольнении указать конкретное нарушение из предусмотренных в ст. 84 Трудового кодекса

					Российской Федерации, исключающее возможность продолжения работы
	<p>заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;</p> <p>заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;</p> <p>отсутствие соответствующего документа об образовании и (или) о квалификации, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или</p>		<p>Работодатель обязан предложить увольняемому работнику все имеющиеся у него в данной местности вакансии: как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья</p>	<p>Если нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора допущено не по вине работника, то работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Если нарушение указанных правил допущено по вине работника, то работодатель не обязан предлагать ему другую работу, а выходное пособие работнику не выплачивается</p>	

№ п/п	Основание прекращения трудовых отношений	Инициатор	Условия	Гарантии	Примечание
	иным нормативным правовым актом; заключение трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору, либо заключение трудового договора в нарушение установленных федеральными законами ограничений, запретов и требований, касающихся привлечения к трудовой деятельности граждан, уволенных				

с государственной или муниципальной службы; заключение трудового договора в нарушение установленных настоящим Кодексом, иным федеральным законом ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности; в других случаях, предусмотренных федеральными законами				
---	--	--	--	--

\* Не допускается увольнение работника **по инициативе работодателя** (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (часть шестая статьи 81 ТК РФ); беременных женщин (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем), а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида — до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5—8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 ст. 336 ТК РФ (ст. 261 ТК РФ).

При расторжении трудового договора по некоторым основаниям необходимо учитывать ряд важных обстоятельств, при несоблюдении которых увольнение может быть признано незаконным в судебном порядке. В частности, например, увольнение работника, являющегося членом профсоюза, производится лишь с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (ст. 82 ТК РФ). Общий порядок, в котором это мнение должно быть учтено, регламентируется ст. 373 ТК РФ.

При прекращении трудового договора по ст. 62 ТК РФ работнику необходимо выдать трудовую книжку и копии документов, связанных с работой и произвести с ним окончательный расчет. В противном случае работодатель несет материальную ответственность в форме оплаты всего периода вынужденного прогула, вызванного задержкой выдачи трудовой книжки, что расценивается как незаконное лишения работника возможности трудиться, а также проценты за каждый день просрочки выдачи причитающихся работнику сумм.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом «а» пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с частью второй статьи 261 ТК РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.



В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму.

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под подпись. В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под подпись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

## **Трудовые споры**

### **Подсудность и порядок рассмотрения трудовых споров**

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регламентируется Трудовым кодексом и иными федеральными законами (применительно к отдельным категориям работников, например, судьи, прокуроры и др.), а также гражданским процессуальным законодательством. В соответствии с ГПК РФ определяется вид производства и правила рассмотрения гражданского дела. Чаще всего разрешение трудовых споров происходит в порядке искового производства. Однако по делам о взыскании с работодателя начисленной, но не выплаченной работнику заработной платы и иных причитающихся работнику денежных сумм (например, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) иных сумм) согласно ст. 122 ГПК РФ возможно рассмотрение в порядке приказного производства. Такие дела согласно ст. 3 Федерального закона от 17 декабря 1998 г. № 188-ФЗ «О мировых судьях в Российской Федерации» относятся к компетенции мирового судьи.

Что касается территориальной подсудности, то при разрешении трудовых споров она определяется по месту нахождения ответчика, то есть месту постоянной регистрации физического лица или индивидуального предпринимателя либо по юридическому адресу (адресу государственной регистрации и постановки на учет в налоговом органе) организации-работодателя.

Если местом работы является филиал или представительство юридического лица, то по выбору истца дело может быть передано на рассмотрение в суд как по месту нахождения основной организации, так и по месту нахождения филиала (представительства). В случае же возникновения трудового

спора в ином обособленном структурном подразделении, не наделенном статусом филиала (представительства) и не указанном в учредительных документах организации, трудовой спор подлежит рассмотрению тем судом, который определяется по общим правилам территориальной подсудности — по месту нахождения организации-ответчика. При этом существует возможность для истца-работника обратиться в суд по месту исполнения трудового договора, воспользовавшись правилом п. 9 ст. 29 ГПК РФ, если в трудовом договоре указано место его исполнения, не совпадающее по территории с местом нахождения работодателя. И наконец, в соответствии с п. 6 ст. 29 ГПК РФ иски о восстановлении трудовых прав, связанные с возмещением убытков, причиненных гражданину незаконным осуждением, незаконным привлечением к уголовной ответственности, незаконным применением в качестве меры пресечения заключения под стражу, подписки о невыезде либо незаконным наложением административного наказания в виде ареста, могут предъявляться также в суд по месту жительства истца.

Согласно п. 6.3 ст. 29 ГПК РФ иски о восстановлении трудовых прав могут предъявляться также в суд по месту жительства истца.

Выбор между несколькими судами, которым согласно ГПК подсудно дело, принадлежит истцу (п. 10 ст. 29 ГПК).

**Особенности рассмотрения трудовых споров о незаконном увольнении и восстановлении на работе.** Согласно ч. 3 ст. 45 ГПК РФ по делам о восстановлении на работе в процесс вступает прокурор и дает заключение. Однако его неявка не препятствует рассмотрению дела.

В случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконным работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор (ч. 1 ст. 394 ТК РФ).

При вынесении решения о восстановлении на работе орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, одновременно принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

При невозможности восстановления работника на прежней работе вследствие прекращения деятельности организации суд признает увольнение незаконным, обязывает ликвидационную комиссию или орган, принявший решение о ликвидации организации, выплатить ему заработную плату за все время вынужденного прогула. Одновременно суд признает работника уволенным по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК в связи с ликвидацией организации.

Если работник, с которым заключен срочный трудовой договор, был незаконно уволен с работы до истечения срока договора, суд восстанавливает работника на прежней работе, а если на время рассмотрения спора судом срок трудового договора уже истек, — признает увольнение незаконным, изменяет дату увольнения и формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора (ч. 6 ст. 394 ТК; п. 60 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2).

По заявлению работника, увольнение которого признано незаконным, орган, рассматривающий трудовой спор, может ограничиться вынесением решения о взыскании в пользу работника указанных выше компенсаций и об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию (чч. 3—4 ст. 394 ТК).

Если после признания увольнения незаконным суд выносит решение не о восстановлении работника на работе, а об изменении формулировки основания увольнения, то дата увольнения должна быть изменена на дату вынесения решения судом. В случае, когда к моменту вынесения указанного решения работник после оспариваемого увольнения вступил в трудовые отношения с другим работодателем, дата увольнения должна быть изменена на дату, предшествующую дню начала работы у этого работодателя (ч. 7 ст. 394 ТК).

Если при разрешении спора о восстановлении на работе суд признает, что работодатель имел основание для расторжения трудового договора, но в приказе указал неправильную либо не соответствующую закону формулировку основания и (или) причины увольнения, суд в силу ч. 5 ст. 394 ТК обязан изменить ее и указать в решении причину и основание увольнения в точном соответствии с формулировкой Трудового кодекса РФ или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона, исходя из фактических обстоятельств, послуживших основанием для увольнения.

В случае доказанности того, что неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения препятствовала поступлению работника на другую работу, суд в соответствии с ч. 8 ст. 394 ТК взыскивает в его пользу средний заработок за все время вынужденного прогула. При этом средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула определяется в порядке, предусмотренном ст. 139 ТК.

При взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, или в случае признания его увольнения незаконным выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету. Однако при определении размера оплаты времени вынужденного прогула средний заработок, взыскиваемый в пользу работника за это время, не подлежит уменьшению на суммы заработной платы, полученной у другого работодателя, независимо от того, работал у него работник на день увольнения или нет, пособия по временной нетрудоспособности, выплаченные истцу в пределах срока оплачиваемого прогула, а также пособия по безработице, которое он получал в период вынужденного прогула, поскольку указанные выплаты законодательством не отнесены к числу выплат, подлежащих зачету при определении размера оплаты времени вынужденного прогула (п. 62 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2).

Решение о восстановлении на работе работника подлежит немедленному исполнению (т.е. на следующий день после вынесения решения).

При задержке работодателем исполнения такого решения орган, принявший решение, выносит определение о выплате работнику среднего зара-

ботка или разницы в зарплате за все время задержки исполнения решения (ст. 396 ТК).

Решения судов по трудовым спорам могут быть обжалованы любой из сторон спора в апелляционном порядке в вышестоящем суде в течение одного месяца после вынесения судом решения в окончательной форме.

При рассмотрении трудового спора об увольнении или переводе на другую работу для установления его правомерности или неправомерности выяснению подлежат следующие обстоятельства:

- по чьей инициативе был расторгнут или изменен трудовой договор;
- соответствуют ли основания увольнения или перевода и формулировка причины увольнения или перевода, указанные в приказе, закону и действительным причинам увольнения или перевода;
- соблюден ли порядок увольнения или перевода по данному основанию;
- имеет ли работник общие и дополнительные гарантии при увольнении и были ли они предоставлены.

Согласно ст. 394 ТК РФ в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными восстанавливаемому работнику предоставляется прежняя работа (должность), которую он выполнял до незаконного увольнения или перевода, включая все права, льготы и преимущества, связанные с занятием определенной должности.

Исполнение решения суда о восстановлении работника на работе проводится немедленно, то есть не позднее следующего за вынесением судебного решения дня. Если в добровольном порядке работодатель отказывается исполнять такое решение, работнику выдается исполнительный лист на принудительное восстановление работника на работе.

При восстановлении на работе работнику на основании ч. 2 ст. 394 ТК РФ оплачивается время вынужденного прогула, на что указывается в решении суда и в исполнительном листе. Данную сумму можно уменьшить на величину выходного пособия, если оно выплачено работнику при увольнении (ч. 4 п. 62 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»). Уменьшение же суммы к выплате на размер компенсации за неиспользованный отпуск, полученной при увольнении, ни Трудовым кодексом РФ, ни постановлением Пленума ВС РФ не предусмотрено. Соответственно, требование о возврате этой суммы предъявляется работнику отдельно (при отказе добровольного возврата ее можно истребовать только в судебном порядке).

В соответствии со ст. 396 ТК РФ выплаты производятся на основании приказа организации, который издается после вступления решения в силу, поскольку на данные обязательства положение о немедленном исполнении не распространяется.

На работодателя, не исполнившего решения суда о немедленном восстановлении работника на работе, может быть наложен штраф в соответствии со статьями 105 и 106 Федерального закона от 2 октября 2007 г. № 229-ФЗ

«Об исполнительном производстве» и ст. 17.15 КоАП РФ. Кроме того, по требованию работника, как следует из ст. 396 ТК РФ, суд может обязать работодателя выплатить работнику средний заработок за все время задержки исполнения решения суда, о чем выносится отдельное определение.

В соответствии со ст. 237 ТК РФ компенсация морального вреда возмещается в денежной форме в размере, определяемом по соглашению работника и работодателя, а в случае спора факт причинения работнику морального вреда и размер компенсации определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера, причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

В соответствии с ч. 4 ст. 3 и ч. 9 ст. 394 ТК суд вправе удовлетворить требование лица, подвергнувшегося дискриминации в сфере труда, а также требование работника, уволенного без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконно переведенного на другую работу, о компенсации морального вреда.

Поскольку ТК не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда и в иных случаях нарушения трудовых прав работников, суд в силу статей 21 и 237 ТК вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав (например, при задержке выплаты заработной платы).

**Исковые и процессуальные сроки при разрешении индивидуальных трудовых споров.** Непосредственно в суд с заявлением о разрешении индивидуального трудового спора работник вправе обратиться в течение трех месяцев со дня, когда узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении — в месячный срок со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба.

В случае пропуска указанных сроков по уважительной причине они могут быть восстановлены судом. Суд не вправе отказать в принятии искового заявления по мотивам пропуска срока на предъявление иска.

Исходя из того, что правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон, вопрос о пропуске истцом срока обращения в суд может разрешаться судом при условии, если об этом заявлено ответчиком. При этом возражение ответчика относительно пропуска истцом без уважительных причин срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора может быть рас-

смотрено судьей в предварительном судебном заседании. Если же ответчиком сделано заявление о пропуске истцом срока обращения в суд после назначения дела к судебному разбирательству, оно рассматривается судом в ходе судебного разбирательства (п. 5 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2).

Признав причины пропуска срока исковой давности уважительными, суд восстанавливает этот срок. Если суд, всестороннее исследовав материалы дела, установит, что срок для обращения с иском пропущен по неуважительной причине, он отказывает в иске. Закон не устанавливает, какие причины являются уважительными для восстановления давностного срока. Этот вопрос решает сам суд с учетом всех обстоятельств и материалов дела.

В качестве уважительных причин пропуска работником срока обращения в суд могут расцениваться его болезнь, нахождение в командировке, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи и др. В качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд работодателем может быть признана, например, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы и т.п.

Все работники освобождаются от уплаты пошлины и судебных расходов при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений (ст. 393 ТК).

Срок рассмотрения трудовых споров судом в соответствии со ст. 154 ГПК составляет до двух месяцев со дня поступления заявления в суд, по делам о восстановлении на работе — до истечения месяца. Мировой судья выносит судебный приказ в течение пяти дней со дня поступления соответствующего заявления работника.

### **Мобилизация на военную службу и ее последствия для сторон трудового договора**

Начиная с 21 сентября 2022 г. в Российской Федерации в соответствии с указом Президента РФ от 21 сентября 2022 г. № 647 была объявлена частичная мобилизация — призыв граждан Российской Федерации на военную службу в Вооруженные Силы Российской Федерации. Такие граждане получили статус военнослужащих, проходящих военную службу в Вооруженных Силах Российской Федерации по контракту. Контракт о прохождении военной службы заключается на срок до одного года. Учитывая, что мобилизация затронула рядовых работников, трудившихся в том числе по трудовому договору, в ТК РФ были внесены соответствующие поправки, касающиеся трудовых отношений с данной категорией лиц и спецификой их правового положения. Федеральным законом от 7 октября 2022 г. № 376-ФЗ введена в действие новая статья ТК РФ — ст. 351.7, устанавливающая особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии

в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ (в обиходе именуемых добровольцами).

Установленные законом особенности обеспечения трудовых прав мобилизованных и заключивших контракт граждан распространяются на правоотношения, возникшие с 21 сентября 2022 года.

На период прохождения вышеуказанными мобилизованными работниками военной службы действие их трудовых договоров приостанавливается, о чем издается соответствующий приказ работодателя. Работник должен написать заявление о приостановлении трудового договора в связи с призывом по мобилизации или подписанием контракта на военную службу и приложить копию повестки о призыве по мобилизации или уведомление о заключении контракта.

За работником на все время военной службы сохраняется место работы. Период приостановления включается в продолжительность трудового стажа, который дает право на ежегодный оплачиваемый отпуск. После окончания службы или контракта в течение трех месяцев работник может вернуться на прежнее место работы. В день его выхода на работу действие трудового договора возобновляется. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

Пока работник отсутствует, на его место можно принять другого сотрудника на условиях срочного трудового договора.

В отношении мобилизованного работника сохраняются социально-трудовые гарантии (дополнительное страхование, негосударственное пенсионное обеспечение, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

**Оплата труда.** Не позже дня, в который приостановили трудовой договор, сотруднику следует перечислить заработную плату и иные причитающиеся выплаты за отработанный период.

Нельзя отменять гарантии, которые предоставили до приостановления трудового договора, например, ДМС или негосударственное пенсионное обеспечение.

**Запрет увольнения.** Не допускается расторжение по инициативе работодателя трудового договора с мобилизованным работником, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок. Также установлен запрет на прекращение трудовых отношений по не зависящим от воли сторон обстоятельствам в результате призыва работника по мобилизации.

Работодатель вправе по собственной инициативе расторгнуть трудовой договор, действие которого было приостановлено в соответствии с указанными правилами, в случае невыхода работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы либо после окончания действия контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ. В ТК РФ на этот случай

закреплено отдельное основание увольнения в соответствии с пунктом 13.1 части первой статьи 81 ТК РФ.

Если мобилизованный работник до призыва на службу работал на условиях срочного трудового договора и его срок истек в период приостановления действия этого договора, то он может быть уволен в связи с истечением его срока. В то же время такому работнику по ст. 31.7 ТК РФ предоставлено преимущество при приеме на ранее занимаемую должность у того же самого работодателя. При отсутствии вакансии по такой должности ему должны предложить другую работу, соответствующую его квалификации, либо вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. Для выполнения предложенной работы у соискателя не должно быть медицинских противопоказаний. Гарантия действует в течение трех месяцев после окончания военной службы по мобилизации и распространяется на правоотношения, возникшие с 21 сентября 2022 года.

**Отпуск.** Работник в течение 6 месяцев после возобновления трудового договора имеет право на использование ежегодного отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы.

**Преимущество при сокращении численности или штата работников.** Положения о преимущественном праве на оставление на работе при сокращении численности или штата работников дополнены новой льготной категорией — сотрудником, имеющим ребенка в возрасте до 18 лет, если второй родитель призван на военную службу. Теперь такие граждане пользуются дополнительной защитой при сокращении численности работников, занимающих аналогичные должности.



# ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

30 декабря 2001 года № 197-ФЗ

**Принят Государственной Думой 21 декабря 2001 года**

**Одобен Советом Федерации 26 декабря 2001 года**

## Список изменяющих документов

(в ред. Федеральных законов от 24.07.2002 N 97-ФЗ,  
от 25.07.2002 N 116-ФЗ, от 30.06.2003 N 86-ФЗ, от 27.04.2004 N 32-ФЗ,  
от 22.08.2004 N 122-ФЗ, от 29.12.2004 N 201-ФЗ, от 09.05.2005 N 45-ФЗ,  
от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 18.12.2006 N 232-ФЗ, от 30.12.2006 N 271-ФЗ,  
от 20.04.2007 N 54-ФЗ, от 21.07.2007 N 194-ФЗ, от 01.10.2007 N 224-ФЗ,  
от 18.10.2007 N 230-ФЗ, от 01.12.2007 N 309-ФЗ, от 28.02.2008 N 13-ФЗ,  
от 22.07.2008 N 157-ФЗ, от 23.07.2008 N 160-ФЗ, от 25.12.2008 N 280-ФЗ,  
от 25.12.2008 N 281-ФЗ, от 30.12.2008 N 309-ФЗ, от 30.12.2008 N 313-ФЗ,  
от 07.05.2009 N 80-ФЗ, от 17.07.2009 N 167-ФЗ, от 24.07.2009 N 206-ФЗ,  
от 24.07.2009 N 213-ФЗ, от 10.11.2009 N 260-ФЗ, от 25.11.2009 N 267-ФЗ,  
от 27.07.2010 N 227-ФЗ, от 23.12.2010 N 387-ФЗ, от 29.12.2010 N 437-ФЗ,  
от 17.06.2011 N 146-ФЗ, от 01.07.2011 N 169-ФЗ, от 18.07.2011 N 238-ФЗ,  
от 18.07.2011 N 242-ФЗ, от 18.07.2011 N 243-ФЗ, от 19.07.2011 N 248-ФЗ,  
от 07.11.2011 N 303-ФЗ, от 07.11.2011 N 305-ФЗ, от 21.11.2011 N 329-ФЗ,  
от 22.11.2011 N 334-ФЗ, от 28.11.2011 N 337-ФЗ, от 30.11.2011 N 353-ФЗ,  
от 07.12.2011 N 417-ФЗ, от 29.02.2012 N 16-ФЗ, от 01.04.2012 N 27-ФЗ,  
от 23.04.2012 N 35-ФЗ, от 28.07.2012 N 136-ФЗ, от 12.11.2012 N 188-ФЗ,  
от 03.12.2012 N 231-ФЗ, от 03.12.2012 N 234-ФЗ, от 03.12.2012 N 236-ФЗ,  
от 29.12.2012 N 280-ФЗ, от 05.04.2013 N 58-ФЗ, от 05.04.2013 N 60-ФЗ,  
от 07.05.2013 N 95-ФЗ, от 07.05.2013 N 99-ФЗ, от 07.05.2013 N 102-ФЗ,  
от 07.06.2013 N 108-ФЗ, от 07.06.2013 N 125-ФЗ, от 02.07.2013 N 157-ФЗ,  
от 02.07.2013 N 162-ФЗ, от 02.07.2013 N 185-ФЗ, от 23.07.2013 N 204-ФЗ,  
от 25.11.2013 N 317-ФЗ, от 28.12.2013 N 421-ФЗ, от 02.04.2014 N 50-ФЗ,  
от 02.04.2014 N 55-ФЗ, от 02.04.2014 N 56-ФЗ, от 05.05.2014 N 116-ФЗ,  
от 04.06.2014 N 145-ФЗ, от 28.06.2014 N 199-ФЗ, от 21.07.2014 N 216-ФЗ,  
от 04.11.2014 N 333-ФЗ, от 24.11.2014 N 358-ФЗ, от 01.12.2014 N 409-ФЗ,  
от 22.12.2014 N 432-ФЗ, от 22.12.2014 N 443-ФЗ, от 29.12.2014 N 457-ФЗ,  
от 31.12.2014 N 489-ФЗ, от 31.12.2014 N 519-ФЗ, от 06.04.2015 N 82-ФЗ,  
от 02.05.2015 N 122-ФЗ, от 08.06.2015 N 152-ФЗ, от 29.06.2015 N 200-ФЗ,  
от 29.06.2015 N 201-ФЗ, от 13.07.2015 N 230-ФЗ, от 13.07.2015 N 233-ФЗ,  
от 13.07.2015 N 237-ФЗ, от 13.07.2015 N 242-ФЗ, от 05.10.2015 N 285-ФЗ,  
от 29.12.2015 N 391-ФЗ, от 30.12.2015 N 434-ФЗ, от 01.05.2016 N 132-ФЗ,  
от 03.07.2016 N 236-ФЗ, от 03.07.2016 N 239-ФЗ, от 03.07.2016 N 272-ФЗ,  
от 03.07.2016 N 305-ФЗ, от 03.07.2016 N 347-ФЗ, от 03.07.2016 N 348-ФЗ,  
от 28.12.2016 N 505-ФЗ, от 01.05.2017 N 84-ФЗ, от 18.06.2017 N 125-ФЗ,  
от 01.07.2017 N 132-ФЗ, от 01.07.2017 N 139-ФЗ, от 29.07.2017 N 255-ФЗ,  
от 29.07.2017 N 256-ФЗ, от 27.11.2017 N 359-ФЗ, от 20.12.2017 N 400-ФЗ,  
от 29.12.2017 N 461-ФЗ, от 31.12.2017 N 502-ФЗ, от 05.02.2018 N 8-ФЗ,  
от 19.07.2018 N 207-ФЗ, от 03.08.2018 N 304-ФЗ, от 03.08.2018 N 315-ФЗ,  
от 03.10.2018 N 353-ФЗ, от 11.10.2018 N 360-ФЗ, от 27.12.2018 N 542-ФЗ,  
от 01.04.2019 N 48-ФЗ, от 26.07.2019 N 231-ФЗ, от 02.08.2019 N 292-ФЗ,  
от 12.11.2019 N 372-ФЗ, от 02.12.2019 N 393-ФЗ, от 16.12.2019 N 439-ФЗ,

## СПИСОК ИЗМЕНЕНИЙ В ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

от 24.04.2020 N 127-ФЗ, от 25.05.2020 N 157-ФЗ, от 13.07.2020 N 210-ФЗ,  
от 31.07.2020 N 246-ФЗ, от 31.07.2020 N 261-ФЗ, от 09.11.2020 N 362-ФЗ,  
от 08.12.2020 N 407-ФЗ, от 29.12.2020 N 477-ФЗ, от 09.03.2021 N 34-ФЗ,  
от 05.04.2021 N 74-ФЗ, от 20.04.2021 N 99-ФЗ, от 30.04.2021 N 109-ФЗ,  
от 30.04.2021 N 110-ФЗ, от 28.06.2021 N 220-ФЗ, от 02.07.2021 N 311-ФЗ,  
от 19.11.2021 N 372-ФЗ, от 19.11.2021 N 373-ФЗ, от 22.11.2021 N 377-ФЗ,  
от 25.02.2022 N 27-ФЗ, от 11.06.2022 N 155-ФЗ, от 14.07.2022 N 240-ФЗ,  
от 14.07.2022 N 273-ФЗ, от 14.07.2022 N 283-ФЗ, от 14.07.2022 N 349-ФЗ,  
от 07.10.2022 N 376-ФЗ, от 04.11.2022 N 434-ФЗ, от 19.12.2022 N 545-ФЗ,  
с изм., внесенными Постановлением Конституционного Суда РФ  
от 15.03.2005 N 3-П,  
Определениями Конституционного Суда РФ от 11.07.2006 N 213-О,  
от 03.11.2009 N 1369-О-П,  
Постановлениями Конституционного Суда РФ от 15.12.2011 N 28-П,  
от 19.12.2018 N 45-П, от 14.07.2020 N 35-П, от 06.10.2021 N 43-П,  
от 15.07.2022 N 32-П)

# ЧАСТЬ ПЕРВАЯ

## РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

### ГЛАВА 1. ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

#### СТАТЬЯ 1. *Цели и задачи трудового законодательства*

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

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

организации труда и управлению трудом;

трудоустройству у данного работодателя;

подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя;

(в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ)

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

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

материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;

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

(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 18.07.2011 N 242-ФЗ)

разрешению трудовых споров;

обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

(абзац введен Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

#### СТАТЬЯ 2. *Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений*

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными прин-

## РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

циями правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются:

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

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

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

равенство прав и возможностей работников;

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

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

(в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ)

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

(в ред. Федерального закона от 24.11.2014 N 358-ФЗ)

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

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

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

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

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

(в ред. Федерального закона от 18.07.2011 N 242-ФЗ)

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

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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

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

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

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

обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

### **СТАТЬЯ 3. *Запрещение дискриминации в сфере труда***

Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

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

(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 02.07.2013 N 162-ФЗ)

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

(в ред. Федеральных законов от 23.07.2013 N 204-ФЗ, от 01.12.2014 N 409-ФЗ)

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

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

### **СТАТЬЯ 4. *Запрещение принудительного труда***

Принудительный труд запрещен.

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

## РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

в целях поддержания трудовой дисциплины;

в качестве меры ответственности за участие в забастовке;

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

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

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

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

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

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

(часть третья в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Для целей настоящего Кодекса принудительный труд не включает в себя:

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

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

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

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

(часть четвертая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

### **СТАТЬЯ 5. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права**

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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

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

иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

указами Президента Российской Федерации;

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

нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;

нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

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

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

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

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

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

(часть шестая введена Федеральным законом от 29.07.2017 N 255-ФЗ)

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

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

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

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

и нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти.

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

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

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

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

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

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

обеспечиваемый государством уровень трудовых прав, свобод и гарантий работникам (включая дополнительные гарантии отдельным категориям работников);

порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров;

основы социального партнерства, порядок ведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективных договоров и соглашений;

порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

порядок осуществления федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

(в ред. Федеральных законов от 18.07.2011 N 242-ФЗ, от 28.06.2021 N 220-ФЗ)

порядок расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

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

(в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ)

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



виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения;  
систему государственной статистической отчетности по вопросам труда и охраны труда;

особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников.

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

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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

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

Полномочия федеральных органов исполнительной власти в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, предусмотренные настоящим Кодексом, могут передаваться для осуществления органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации постановлениями Правительства Российской Федерации в порядке, установленном федеральным законом.

(часть пятая введена Федеральным законом от 13.07.2015 N 233-ФЗ;  
в ред. Федерального закона от 03.07.2016 N 347-ФЗ)

**СТАТЬЯ 7. Утратила силу. — Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ.**

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

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Работодатели, за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные