

**Г. В. Хныкин**, доктор юридических наук, профессор кафедры трудового права юридического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова, почетный профессор Международного университета «МИТСО»

## ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА РОССИЙСКОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА: СОСТОЯНИЕ И ПРАВОПРИМЕНЕНИЕ

### Аннотация

В статье анализируется состояние основных начал трудового законодательства РФ, т. е. целей и задач, принципов и источников права, а также уровней трудовых прав. Дана критическая оценка действиям законодателя как при формулировании отдельных фундаментальных ценностей, так и при их воплощении в практику регулирования трудовых отношений. Произведен разбор изменений и дополнений ТК РФ, свидетельствующий о том, что законодатель не отличается верностью своим основным постулатам. В итоге состояние трудовых прав регрессирует. Предложены варианты недопустимости дальнейшего ухудшения трудовых стандартов.

**Ключевые слова:** цели и задачи трудового законодательства, основные принципы правового регулирования трудовых отношений, уровни трудовых прав.

### Введение

Прежде всего обратим внимание на два повода к написанию статьи.

Первый – это возможное изменение трудового законодательства Беларуси по вопросу о предельном количестве сверхурочных работ с 10 часов до 20 часов в неделю и со 180 до 1000 часов в год, а также увеличение выходов на работу в выходные дни с 12 до 24 в год.

Второй повод связан с подготовкой в конце прошлого года Министерством культуры Российской Федерации сомнительного проекта указа Президента «Основы государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей». В описании проблемы значится необходимость сохранения и укрепления традиционных ценностей перед лицом глобального ценностного кризиса. А в качестве желаемого результата – сбережение народа России. Среди 17 нравственных ориентиров названы права и свободы, созидательный труд, гуманизм, справедливость, т. е. критерии, которыми оперирует и наш трудовая законодатель.

Вместе с тем в обществе и особенно в профессиональной среде прозвучало множество критических замечаний. Их суть в том, что деление

естественных, вневременных ценностей на нужные и чуждые без сохранения первых – очередная демагогия и лицемерие. Министерство взяло таймаут и объявило о «необходимости поиска новых подходов».

А каково состояние трудовых фундаментальных ценностей, к которым под рубрикой «основные начала трудового законодательства» отнесены цели и задачи, принципы и источники трудового права, стандарты труда, называемые уровнями трудовых прав, свобод и гарантий работников?

Иными словами, вот основной функционал правового регулирования трудовых отношений. И он, говоря словами профессора Ф. Ф. Преображенского из булгаковского «Собачьего сердца», должен быть «окончательным, фактическим, настоящим, броней!». Думаю, уместно вспомнить и «Песнь ада» Данте Алигьери из «Божественной комедии»: «Здесь нужно, чтоб душа была тверда, здесь страх не должен подавать совета».

Названная пятерка ценностей, на наш взгляд, составляет естественный генетический код трудового права и законодательства, объединяющий в единое целое теорию и правоприменение, создающий единую цепь взаимного влияния этой пятерки. И несомненно, предназначение этой «брони» в том, что законодатель, внося изменения

и дополнения, должен руководствоваться этими ценностями, сверять проекты новых редакций с базовыми образцами своего творения.

## Основная часть

### 1. Верностью не отличается

Но подобные разумные размышления, как мне кажется, не свойственны законодателю. Он, к большому сожалению, не отличается верностью своим вечным ценностям. Причем подобные «измены» многочисленны и нередко приводят к перепрограммированию генетического кода. В результате получается как в песне: «Пишем одно, в мыслях держим другое».

При этом складывается впечатление, что законодатель порой вступает на путь саморазрушения и по полной программе крушит свои запланированные ценности. При переводе на язык медицины трудовое законодательство переживает аутоиммунное заболевание, которое отличается тем, что иммунная система принимает свои клетки за враждебные, и тогда возможно быстрое разрушение всего организма.

Итак, заканчивая общие рассуждения, перейдем к примерам.

**Первый пример.** В качестве зачина в ст. 1 ТК РФ заявлены три цели трудового законодательства: 1) установление государственных гарантий трудовых прав и свобод; 2) создание благоприятных условий труда; 3) защита прав и интересов работников и работодателей. Оптимальное сочетание интересов сторон трудовых отношений и государства провозглашено как основная задача трудового законодательства. Но следует ли своим первоосновам законодатель? Увы, нет. Отдельные нормы последующего содержания ТК РФ и особенно новые их редакции противоречат замыслам законодателя. И эти ценности воспринимаются не в истинном их понимании, а как *возможные, но не обязательные цели, как намерения, декларации и даже – иллюзии* (курсив здесь и далее мой. – Г.Х.). В общем, как в русской поговорке: «Ради красного словца».

**Второй пример.** Первоначальные удары по фундаменту были нанесены сразу при принятии современного ТК РФ. Потери понесли прежде всего основные принципы, которые требуют искренности, последовательности и, конечно, гуманитарности. Так, запретив дискриминацию по обстоятельствам, не связанным с деловыми каче-

ствами работника (ст. 3 ТК РФ), законодатель тем не менее ограничил в трудовых правах пенсионеров по возрасту, студентов очной формы обучения и работников – не членов профсоюза (ст. 59, 82 и др. ТК РФ).

В следующей ст. 4 ТК РФ среди признаков принудительного труда, который также объявлен запрещенным, названы нарушение сроков и неполнота выплаты заработной платы, а также возникновение непосредственной угрозы для жизни и здоровья работников. Но ст. 142 ТК РФ прямолинейно обязывает работника при нарушении работодателем срока выплаты заработной платы продолжать работу в течение 15 дней. А многочисленные группы специальных субъектов, вынужденные подчиняться «дисциплине голода», и вообще, по мысли законодателя, должны продолжать работу без ограничения срока. Подобные антиправовые образцы «сорняками прорастают» и на практике, поскольку контрольно-надзорные органы не могут решить долгоиграющую проблему по задержкам заработной платы\*.

**Третью череду примеров**, мягко говоря, небрежного отношения законодателя к своим базовым творениям продолжим при анализе трудовых стандартов, которые должны быть эталонами труда. Кстати, пределы выполнения работ, кратко описанные во введении статьи, как раз и являются таковыми. Работы сверхурочные и в выходные дни – это части трех смежных правовых институтов: рабочего времени, времени отдыха и заработной платы. В каком состоянии эти институты, разобрался ли законодатель с правовой природой этих явлений? На наш взгляд, наблюдается разбалансированность правового регулирования трудовых отношений в этих секторах.

Так, сверхурочная работа (ст. 99 ТК РФ) и, кстати, работа в ночное время (ст. 97) находятся в главах, нейтрально названных «Общие положения». Такое расположение, как явлений ординарных, обычных, представляется недопустимым. И этот вывод подтверждается ст. 149 ТК РФ. Здесь выполнение этих видов работ совершенно оправданно отнесено к условиям, *отклоняющимся от нормальных*, с выплатой соответствующих компенсаций.

\* На 1 марта 2022 г., по данным Росстата, суммарная задолженность по заработной плате в России составила 930,9 млн руб. Данные взяты с официального сайта Росстата: <https://rosstat.gov.ru>.

## МНЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТА

Статьи 8 и 9 ТК РФ провозглашают запрет ухудшения, ограничения и снижения законодательного уровня трудовых гарантий работников, если они содержатся в четверке юридических документов: соглашениях, коллективных и трудовых договорах и локальных нормативных актах. Рядовые нормы, достойные категории принципов! Но законодатель не желает применить это превосходное правило на себя. В итоге состояние трудовых прав заметно регрессирует.

Вот доказательства. Среди отраслевых принципов значится *обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда*. В числе слагаемых такого права названо *ограничение рабочего времени*. Но Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ, внесший изменения и дополнения в ТК РФ в связи с принятием другого закона № 426-ФЗ той же даты «О специальной оценке условий труда», увеличил продолжительность рабочего времени во вредных и опасных условиях до 40 часов в неделю под «вывеской» сокращенного рабочего времени (ч. 3 ст. 92 ТК РФ), а ч. 3 ст. 94 того же Кодекса фиксирует возможность увеличения максимально допустимой продолжительности ежедневных вредоносных смен до 12 часов. Каким образом? С помощью триады договоренностей, обозначенных в ст. 9 ТК РФ. То есть законодатель милостиво разрешает работодателю сверхэксплуатацию работников с помощью нехитрого приема: нельзя, но если очень хочется, то можно.

Антилогика полнейшая, и выглядит это как нарочитое издевательство над здравым смыслом. Зато пожелание Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) о 60-часовой рабочей неделе в России теперь установлено федеральным законом, презрев все мыслимые традиционные духовно-нравственные ценности, включая историческую память и документы МОТ.

Трудоправовые стандарты ограничения ежедневной продолжительности рабочего времени 6 часами и 36 часами в неделю в отраслях труда, особо тяжелых и неблагоприятных для здоровья, были установлены во всех трех КЗоТ РСФСР (1918, 1922 и 1971 гг.). Немного не дожив до столетия, эти стандарты без объяснения причин оказались разрушенными. В итоге получаем «возвратное» фабрично-заводское законодательство царской России, предусматривающее продолжительность рабочего дня в нормальных условиях в пределах 11,5 часа.

И несомненно, закон № 421-ФЗ – это прямое противоречие международным правовым нормам. Пункт 4 ст. 2 Европейской социальной хартии (ратифицирована Россией в 2009 году) предусматривает либо сокращение продолжительности рабочего времени, либо предоставление дополнительных отпусков по вредности. Но даже по отпускам «сэкономили», поскольку дополнительный отпуск установили только по вредности 2, 3 и 4-й степени. Видимо, решили, что вредность 1-й степени можно считать нормальной.

Как видим, такой резкий скачок сознания законодателя о количественном увеличении времени работы не приближает, а удаляет цель трудового законодательства в направлении «создания благоприятных условий труда». Несомненно, это и антипример учета национальных интересов, свидетельствующий о перестройке трудовых отношений в угоду бизнесу. И наконец, подобные законодательные решения, связанные с сокращением уровня гарантий, предоставляемых работнику за вредность, противоречат задачам по сохранению трудоспособности работающего населения на всем протяжении профессиональной карьеры и увеличению ожидаемой продолжительности жизни к 2025 году до 75 лет [1].

И конечно, внедрение в практику новых временных стандартов труда – это не просто ограничение, а исключение из жизни человека одного из основных социальных благ – права на отдых. Что можно сделать для себя и особенно для семьи в оставшиеся полсуток? Как сохранить свое здоровье и семью, если вредно-опасная вахта по причинам сезонного или технологического характера вместо прежних трех месяцев с лета 2015 года может составлять один год (ст. 104 ТК РФ)? Причем новая продолжительность вахты может быть внедрена в практику всего лишь двумя юридическими документами: отраслевым соглашением и коллективным договором, т. е. без участия самого вахтового работника, поскольку трудовой договор не предусмотрен новой редакцией ч. 2 ст. 104 ТК РФ.

Кроме того, трудно посредством элементарной логики объяснить лукавое поведение законодателя и в нормах, посвященных режимам рабочего времени (гл. 16 ТК РФ). Такие особые регламенты работы, на наш взгляд, требуют адекватных компенсационных выплат по причине увеличения продолжительности рабочего времени, но ТК РФ

их даже не упоминает. Речь идет о таких режимах, как:

- ненормированный рабочий день (ст. 101 ТК РФ);
- многосменность (ст. 103 ТК РФ);
- суммированный учет рабочего времени (ст. 104 ТК РФ);
- «работы с особым характером труда», а также при неодинаковой интенсивности в течение смены, получившие общее название «разделение рабочего дня на части» (ст. 105 ТК РФ).

С одной стороны, законодатель признает особенность, своеобразность таких режимов, сопровождаемых за пределами установленной продолжительностью ежедневной работы. Но, с другой стороны, им проявлена преднамеренная забывчивость повышенной оплаты при подобных неудобствах, отступлениях от нормальных условий труда.

Большинство специальных режимов (особенно ненормированный рабочий день) являются асоциальными, поскольку позволяют работодателям без достаточных гарантий и компенсаций использовать дополнительный, сверхнормативный труд работников. По данным РСПП, в России 8 млн работников трудятся по 12 часов в день добровольно или вынужденно [2].

## 2. Токсичность принципа оплаты труда

Имеются две полярные точки зрения на взаимосвязь времени и денег. Первая – «время – деньги». Вторая – время бесценно. Законодатель использует эти правовые явления по своему разумению: первое увеличивает, второе у одних уменьшает, прибавляя у других. Иллюстрации лицемерия составителей законопроектов в области заработной платы особенно показательны. Так, в качестве отраслевого принципа провозглашено *право каждого на справедливую, достойную, полную и своевременную заработную плату в расчете не только на самого работника, но и членов его семьи и не ниже МРОТ*, т. е. 13 890 руб. в месяц в сегодняшнем исчислении. Такая зарплата, заземленная на нищенский экономический показатель, не может соответствовать нравственным критериям, взятым законодателем в основу понимания данного явления.

Причем неразумные действия законодателя по регулированию МРОТ, на наш взгляд, обрушивают этот принцип и являют собой очередной пример государственной безнравственности. Ток-

сичность этого принципа усилена в результате принятия Федерального закона от 20 апреля 2007 г. № 54-ФЗ, который породил новые формы нищеты. Закон отменил легальное определение МРОТ, и в его величину стали включать ранее не допустимые компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты, что привело к массовому обесцениванию труда. Операция под названием «рабочий народ – вторая нефть» вполне удалась: началось перераспределение денежных потоков. Но есть еще один негативный результат правового свойства: переломанной оказалась вся организация установления заработной платы, представленная семью невнятными вариантами систем оплаты труда (ст. 135 ТК РФ) [3; 4] и более всего похожая на «мешанину свистов, матов, церквей, борделей, казематов» [5]. Вслед за этой сумятицей оказалась уничтоженной и тарифная система оплаты труда, особенно в части дифференциации заработных плат бюджетников (ст. 143 ТК РФ).

Показательны потери тарифной системы: в 70 % регионов страны ставки и оклады, в том числе в бюджетной сфере, оказались ниже федерального уровня минимального размера [6]. По сути, законодатель презрел свой же принцип, провозглашенный ч. 1 ст. 132 ТК РФ и предусматривающий, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий труда. Смысл и значение этих определителей ценности труда оказались утраченными. Ликвидация понятия минимальности размера оплаты труда создала хаос в правоприменении, серьезно увеличила загрузку судов: только решений Конституционного Суда и обзоров судебной практики Верховного Суда по применению статей 133 и 133-1 ТК РФ насчитывается более двухсот. Особенно примечательны метания Верховного Суда, который то принимает решения по зарплатным делам, то их отменяет.

Рабочий народ стал покидать северные регионы страны, поскольку увеличенную в три раза зарплату (благодаря северным надбавкам и коэффициентам после их включения в МРОТ) стали сокращать до 1,3. По данным исследовательской службы Headhunter, отсутствие перспектив и нормальной работы стало основной причиной отъезда северян, которых прежде всего не устраивает уровень оплаты труда. За последние пять лет около 130 тыс. человек покинули европейский Север в России [7].

## МНЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТА

Подобные иллюстрации поведения законодателя свидетельствуют об «обнулении» принципов справедливости применительно к условиям труда и его оплате.

### Заключение

При чтении ТК РФ не покидает ощущение двух реальностей: одной, начальной – заповедной, бодрой и сулящей благости, и другой, последующей – разрушительной, уничижительной, антисоциальной.

Несмотря на более чем стократные редактирования Кодекса мы имеем непрекращающееся игнорирование заявленных принципов правового регулирования, стандартов трудовых прав и целей трудового законодательства вкупе с его же задачами. Как тут не вспомнить народную мудрость, воплощенную в пословице: замах на рубль, а удар на копейку.

2. Законодательные мероприятия по понижению уровня трудовых прав соответственно приводят к увеличению эксплуатации работников. Но появилась и другая, видимо, более опасная беда: российский работник живет в состоянии постоянного стресса по причине увеличения народных горестей. Его психологическое состояние, как показывают мониторинги социального самочувствия персонала, неудовлетворительное [8]. А экономика, по словам автора немецкого экономического чуда Людвиг Эрхарда, на 50 % состоит из психологии [9].

Но в состоянии стресса долго жить невозможно. Значит, предсказуемые варианты: работники будут расторгать трудовые договоры, уходя в «серый рынок труда», или наступит череда социальных взрывов.

3. В результате 20-летней законодательной деятельности произошло усиление «хозяйской власти» работодателя в ущерб интересам работников и, несомненно, государства. Тем самым законодатель повторяет ошибки прошлого, связанные с превалированием технократического подхода в ущерб социальному, а значит, сценарии дальнейшего развития событий уже имеются в истории.

\* Объем «серых» зарплат в России в 2022 году составляет 12 трлн руб. [10].

4. Подобные последствия не оставляют шансов трудовому законодательству не то что на развитие и совершенствование, а на само существование. Похожие примеры прединфарктного состояния показывают, как нам представляется, такие близкие подотрасли, как профсоюзное и социально-партнерское законодательство.

5. Трудовое законодательство в нынешнем состоянии не может быть отнесено к типу, основанному на целевой установке, поскольку оно свои же родные цели игнорирует, а значит, желаемых результатов в правовом регулировании трудовых отношений ждать не приходится. К сожалению, ТК РФ все более превращается в Предпринимательский кодекс.

6. Грустные размышления о нынешнем скудном состоянии трудового законодательства приводят к невеселым мыслям, связанным с нравственной составляющей трудового права как учебной дисциплины. Дурные примеры, как известно, заразительны. Как прикажете разъяснять, преподносить студентам лицемерие законодателя?

В попытке ответа на извечные русские вопросы «кто виноват?» и «что делать?» заметим очевидность вины законодателя. Задавая второй вопрос, невольно вспоминаешь Н. Г. Чернышевского, а вдогонку и героя романа В. В. Набокова «Дар» (1937 г.), который, задумав писать книгу о теории утопического социализма, задается вопросом, «отчего это в России все сделалось таким плохоньким, корявым, серым и не таится ли здесь роковой порок?» [11].

Не поддаваясь мистике, кратко предложим следующее:

1) недопустимость ухудшения трудовых стандартов должна стать достойной целью и основным принципом правового регулирования трудовых отношений. Такое нововведение способствовало бы стабильности отношений в сфере труда и сбалансированности интересов работников, работодателей и государства;

2) развивать трудовые отношения на противоречивых правовых нормах не получится, а значит, необходим возврат хотя бы на прежние правовые позиции, проведя, по выражению А. П. Платонова, «государственное чистописание».

### Список цитированных источников

1. Концепция демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года : утв. Указом Президента Рос. Федерации от 9 окт. 2007 г., № 1351 // Собрание законодательства Рос. Федерации. – 2007. – № 42. – Ст. 5009.
2. Гонтмахер, Е. Нынешний Трудовой кодекс оторван от жизни / Е. Гонтмахер // Комсомольская правда. – 2010. – 12 нояб.
3. Хныкин, Г. В. Основные понятия и определения заработной платы: потери и приобретения / Г. В. Хныкин // Трудовое право в России и за рубежом. – 2018. – № 2. – С.28–32.
4. Хныкин, Г. В. Проблемы правового инструментария заработной платы / Г. В. Хныкин // Законодательство. – 2020. – № 3. – С.77–85.
5. Евтушенко, Е. Братская ГЭС / Е. Евтушенко // РуСтих. – Режим доступа: <https://rustih.ru/evgenij-evtushenko-bratskaya-ges/>. – Дата доступа: 07.04.2022.
6. Иванушкина, А. Дело окладное / А. Иванушкина // Известия. – 2020. – 12 мая.
7. Волкова, Е. Не ждите, что потеплеет / Е. Волкова и др. // Рос. газета. – 2016. – 12 апр.
8. Несова, Л. В. Мониторинг социального самочувствия работников / Л.В. Несова, А.Э. Федорова // Управленец. – 2016. – №1/59. – С. 26–31.
9. Одинцов, А. В. Людвиг Эрхард и «немецкое чудо»: путь к «благополучию для всех». Причина успеха Германии и неуспеха России / А. В. Одинцов // Сайт Центра научной политической мысли и идеологии. – Режим доступа: <https://rusrand.ru/analytics/lyudvig-erhard-i-nemeckoe-chudo-put-k-blagosostoyaniyu-dlya-vseh-prichina-uspeha-germanii-i-neuspeha-rossii>. Дата доступа: 07.04.2022.
10. Александрова, Л. Что нового ждет россиян в марте: пенсии, техосмотр, мусор / Л. Александрова, Д. Докучаев // Мос. комсомолец. – 2022. – 28 февр.
11. Набоков, В. В. Собр. соч. : в 4 т. / В. В. Набоков. – М. : Правда, 1990. – Т. 1. – 415 с.

#### Summary

The article analyzes the status of the fundamental principles of the labor legislation of the Russian Federation, i.e. aims and objectives, principles and sources of law, as well as levels of labor rights. A critical assessment to the actions of the legislator both in the formulation of certain fundamental values and in their implementation in the practice of regulating labor relations is given. An analysis of changes and additions to the Labor Code of the Russian Federation, indicating that the legislator is not distinguished by fidelity to his main postulates is made. As a result, the state of labor rights is regressing. Variants of the inadmissibility of further deterioration of labor and legal standards are proposed.

**Keywords:** aims and objectives of labor legislation, basic principles of legal regulation of labor relations, levels of labor rights.

Статья поступила в редакцию 07.04.2022.