



<https://doi.org/10.22363/2313-2337-2022-26-4-845-860>

Научная статья

## Восприимчивость идей Кодекса законов о труде РСФСР 1922 года советским и постсоветским трудовым законодательством

Д.А. Лепёшин  

Российский университет дружбы народов (РУДН), г. Москва, Российская Федерация  
[✉lepeshine@mail.ru](mailto:lepeshine@mail.ru)

**Аннотация.** Проводится анализ отдельных положений Кодекса законов о труде 1922 года, определивших вектор развития трудового законодательства в период меняющихся политических, экономических и социальных условий. Необходимость принятия в 1922 году Кодекса законов о труде вызвана переходом советского государства к новой экономической политике. С 1922 года начался ускоренный процесс обновления трудового законодательства. Некоторые нормы, положенные в основу Кодекса законов о труде 1922 года, Кодекса законов о труде 1971 года нашли свое отражение и развитие в действующем Трудовом кодексе Российской Федерации. Например, нормы о прекращении трудового договора по соглашению сторон, дифференциации в правовом регулировании труда, дисциплине труда и прочие. Обращается внимание на правовую позицию Конституционного Суда Российской Федерации, оказавшую существенное влияние на развитие отраслевого законодательства, в частности, о признании неконституционной части 1 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации относительно срока обращения за компенсацией морального вреда. Также Верховный Суд Российской Федерации, разъясняя положения трудового законодательства, обратил внимание на правоприменение положений о компенсации морального вреда при рассмотрении трудовых споров. Также проанализированы поправки, внесенные в статью 263 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которым можно сделать вывод, что нормы трудового права продолжают актуализироваться.

**Ключевые слова:** трудовое право, Кодекс законов о труде, трудовой договор, дисциплина труда, дифференциация, компенсация морального вреда, ответственность, Конституционный Суд Российской Федерации, Верховный Суд Российской Федерации.

**Конфликт интересов:** Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

*Дата поступления в редакцию: 14 сентября 2022 г.*

*Дата принятия к печати: 15 октября 2022 г.*

**Для цитирования:**

Лепёшин Д.А. Восприимчивость идей Кодекса законов о труде РСФСР 1922 года советским и постсоветским трудовым законодательством // RUDN Journal of Law. 2022. Т. 26. № 4. С. 845—860. <https://doi.org/10.22363/2313-2337-2022-26-4-845-860>

---

© Лепёшин Д.А., 2022



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/legalcode>

## Continuity of ideas of the Labor Code of the RSFSR of 1922 by Soviet and post-Soviet labor legislation

Dmitrii A. Lepyoshin  

Peoples' Friendship University of Russia (RUDN University), *Moscow, Russian Federation*  
lepeshine@mail.ru

**Abstract.** The article analyzes certain provisions of the Labor Code of 1922, which determined the vector of development of labor legislation in the period of changing political, economic and social conditions. The need for adopting the Labor Code in 1922 was caused by the transition of the Soviet state to a new economic policy. Since 1922, an accelerated process of updating labor legislation began. Some of the norms underlying the Labor Code of 1922 and the Labor Code of 1971 have been reflected and developed in the current Labor Code of the Russian Federation, e.g., the rules on terminating employment contract by parties' agreement, differentiation in the legal regulation of labor, labor discipline, and others. The article investigates the legal position of the Constitutional Court of the Russian Federation, which had an important impact on the development of sectoral legislation, including, on recognizing part 1 of Article 392 of the Labor Code of the Russian Federation regarding the period for applying for moral damage compensation as contradicting the Constitution. Explaining the provisions of labor legislation, the Supreme Court of the Russian Federation also pays attention to the enforcement of provisions on compensation for moral damage in labor disputes. The article analyzes amendments to Article 263 of the Labor Code of the Russian Federation, allowing to conclude that those labor law norms continue to be updated.

**Key words:** labor law, Labor Code, labor contract, labor discipline, differentiation, compensation for moral damage, succession, Constitutional Court of the Russian Federation, Supreme Court of the Russian Federation

**Conflicts of interest.** The author declares no conflict of interest.

*Article received 14th September 2022*

*Article accepted 15th October 2022*

### For citation:

Lepyoshin, D.A. (2022) Continuity of ideas of the Labor Code of the RSFSR of 1922 by Soviet and post-Soviet labor legislation. *RUDN Journal of Law*. 26 (4), 845—860. (in Russian). <https://doi.org/10.22363/2313-2337-2022-26-4-845-860>

## Введение

Ускоренный и динамичный процесс развития законодательства о труде в начале XX века вызван ослаблением напряженности социально-экономических отношений и изменением правового регулирования привлечения к труду, в связи с чем эти существенные изменения повлекли за собой переход от политики «военного коммунизма» к новой экономической политике.

Действующие в указанный период времени правовые акты в сфере труда, в том числе Кодекс законов о труде РСФСР 1918 года, требовали эффективного правового регулирования привлечения к труду, а также установления

соответствия социальному, экономическому и политическому уровню развития государства. Данные обстоятельства послужили основанием для пересмотра Кодекса законов о труде РСФСР 1918 года (далее — КЗоТ РСФСР 1918 года), который нуждался в значительных преобразованиях не путем внесения в него изменений, а с учетом вызовов в праве того времени, принятием нового Кодекса, и поэтому заложили основы начала глобальной и продолжительной реформы законодательства о труде.

В начале 20-х годов прошлого столетия велась интенсивная кодификационная работа и формирование системы нового законодательства различных отраслей права (Dudin, Frolova, & Kuznetsov et al., 2016). Не стала исключением и отрасль трудового права. Так, «перед законодателем стояла задача сделать Кодекс законов о труде более последовательным, максимально приближенным к социально-экономическим условиям эпохи новой экономической политики» (Lushnikov, 2017).

До принятия Кодекса законов о труде 1922 года (далее — КЗоТ РСФСР 1922 года, Кодекс 1922 года) проводилась поэтапная подготовка его проекта, которая обсуждалась представителями работников и работодателей, а также участие принимали и служащие государственных органов. По мнению А.Б. Иванова, «такое поэтапное обсуждение законопроекта на различных уровнях позволило подготовить качественный кодифицированный акт, как по структуре (распределение норм по главам, представлявшим институты трудового законодательства, согласованность большей части предписаний кодекса, логичная система внутренних и бланкетных норм), так и по содержанию (доступный для правоприменителя стиль изложения, четкость формулировок большинства статей кодекса)» (Ivanov, 2013).

Постановлением ВЦИК Совета Народных Комиссаров РСФСР от 9 ноября 1922 года введен в действие Кодекс законов о труде РСФСР, вступивший в силу с 15 ноября 1922 года<sup>1</sup>.

Кодекс 1922 года представляет собой уникальный нормативный правовой акт с полувековой историей (ему на смену пришел Кодекс законов о труде РСФСР 1971 года).

В правовой литературе также отмечается, что такой длительный период действия Кодекса связан с «высокой юридической техникой, продуманностью структуры, охватом всего спектра трудовых правоотношений, обоснованностью многих институтов в создавшемся механизме социальной защиты интересов работника» (Davidyan, 2017).

*Цель исследования:* проанализировать и сравнить законодательство о труде советского периода с современным трудовым законодательством, показать преемственность некоторых норм и их дальнейшее развитие.

*Материалы и методы.* В основу данного исследования положены научные статьи, нормативные правовые акты, судебная практика. В работе используется метод познания, сравнительный метод, исторический метод, метод анализа и синтеза, системно-структурный метод.

---

<sup>1</sup> СУ РСФСР, 1922, № 70, ст. 903.

## Историко-правовой анализ положений трудового законодательства советского периода и настоящего времени

С принятием КЗоТ РСФСР 1918 года образовалась самостоятельная отрасль трудового права, регулирующая труд. Второй этап ассоциировался в науке КЗоТ РСФСР 1922 года, который сыграл большую роль в развитии трудового права не только России, но и других республик бывшего СССР, оказал определенное влияние и на международно-правовое регулирование труда, конвенции и рекомендации Международной организации труда. Он предусматривал регламентирование всех институтов трудового права в отличие от КЗоТ РСФСР 1918 года, за исключением норм об обеспечении занятости.

КЗоТ РСФСР 1922 года устанавливал договорный (добровольный) метод вступления в трудовые отношения, который предусматривал такую форму правового регулирования привлечения к труду, как заключение трудового договора. Однако было сохранено правило, обязывающее предприятия, учреждения, организации и граждан заключать договоры через специальные государственные органы — биржи труда.

Еще одним правилом, частично сохранившимся в КЗоТ РСФСР 1922 года, является трудовая повинность. К ней могли привлекаться лица только в определенных случаях, а именно при ликвидации стихийных бедствий, а также когда имелся недостаток в рабочей силе для выполнения важнейших государственных заданий. По словам Варшавского К.М., «принцип всеобщей трудовой повинности отошел на задний план, уступив место принципу договорной свободы» (Varshavskii, 1923:22).

Ключевым значением Кодекса 1922 года является определение понятия трудового договора. Установлен перечень оснований увольнения по требованию нанимателя, а также возможность перевода работника только с его согласия, значительно расширились права трудящихся, усилилась защитная функция трудового права.

Как справедливо отмечает И.Я. Киселев, Кодекс 1922 года «конституировал основные институты трудового права, дав им нормативное содержание» (Kiselev, 2002:141), что позволило определить значимые направления правового регулирования трудовых отношений и оказать влияние на дальнейшее развитие законодательства о труде в целом.

Таким образом, КЗоТ РСФСР 1922 года продолжил курс советского государства на полное закрепление в действующем законодательстве трудовых прав, свобод рабочих и служащих и на полную охрану их интересов. Автор соглашается с мнением Ю.И. Уметбаевой о том, что последующее развитие трудового законодательства шло, главным образом, по линии уточнения правовых норм трудового законодательства в связи с практикой их применения (Umetbaeva, 2012).

Некоторые ученые также отмечают важное значение принятого в 1922 году Кодекса, заложившего основные институты трудового права. Отмечая это обстоятельство, Каминская П.Д. писала: «с точки зрения системы изложения Кодекс отличается сжатостью, краткостью и, благодаря обобщенной редакции

содержащихся в нем статей, представляет собой комплекс норм, регулирующих в общей форме все основные моменты правоотношений, возникающих и связанных с применением наемного труда» (Kaminskaya, 1927:32).

Варшавский К.М. считал, что «КЗоТ РСФСР 1922 года значительно смягчает нормы, затрудняющие расторжение договора нанимателем; в отношении же трудящегося он, наоборот, укрепляет силу установленного договором обязательства» (Varshavskii, 1923:84).

По оценке Д.В. Ахметьянова, «Кодекс законов о труде стал «более компромиссным»: «При столкновении интересов нанимателя и трудящегося он старается найти некоторую равнодействующую, а не становится исключительно на защиту трудящегося».

Обращает на себя внимание историко-сравнительный анализ КЗоТ РСФСР 1922 года, согласно которому следует отметить его более четкую структурированность в отличие от КЗоТ РСФСР 1918 года. Это связано со значительным прогрессом в законодательной технике начала прошлого столетия и в комплексном подходе правового регулирования трудовых отношений.

Следует отметить, что положения Кодекса 1922 года носили обязательный характер, сформировали механизм защиты прав работающих по найму, а также они применялись на предприятиях, в учреждениях и хозяйствах.

Данным Кодексом 1922 года впервые введена отдельная глава, посвященная трудовому договору. Трудовой договор представляет собой форму привлечения к труду и проявления свободы труда.

Как уже ранее обращалось внимание на структурированность отдельных положений КЗоТ РСФСР 1922 года, следует отметить то, что нормы о трудовом договоре объединены и регламентированы в одной главе — главе V, чего не было в КЗоТ РСФСР 1918 г., положения которого были разбросаны по кодексу, а также отсутствовала структурность и четкость данного института трудового права.

В связи с чем стоит отметить, что подобного рода интегрирование норм и аккумуляция их в отдельной главе показало уровень проработанности данного нормативного правового акта и указало на необходимость модернизации законодательства того времени.

Понятие трудового договора было закреплено в части 1 статьи 27 КЗоТ РСФСР 1922 года, под которым понималось соглашение двух или более лиц, по которому одна сторона (нанимающийся) предоставляет свою рабочую силу другой стороне (нанимателю) за вознаграждение.<sup>2</sup>

Условиями трудового договора явилось соглашение сторон, что определило его как правовую основу трудовых отношений.

Однако самого понятия «трудовые отношения» Кодекс 1922 года не содержал, в нем лишь были заложены основные нормы, послужившие их трансформированию и более детальному регламентированию в последующих кодексах.

Принятый в 1922 году Кодекс включал ст. 34, закрепившую положение о видах трудовых договоров, которое нашло отражение в действующем Трудовом кодексе Российской Федерации. В зависимости от срока заключения договора к ним относились как заключенные на неопределенный срок, так и на

<sup>2</sup> СУ РСФСР, 1922, № 70, ст. 903.

определенный срок — до одного года и на время выполнения какой-либо работы, что констатирует урегулированность срочных отношений.

Наряду с трудовым договором Кодексом введены и такие институты трудового права, как коллективные договоры, гарантии и компенсации, рабочее время, время отдыха, охрана труда, профессиональные (производственные) союзы рабочих и служащих и их органов в предприятиях, учреждениях и хозяйствах, органы по разрешению конфликтов и рассмотрению дел по нарушению законов о труде и другие.

Еще одним нововведением Кодекса 1922 года явилось включение в него норм, регулирующих трудовые права определенной категории работников, а именно женщин и несовершеннолетних.

Таким образом, в КЗоТ РСФСР 1922 года впервые зародились основы дифференциации трудовых отношений, критерием которых определялся пол и возраст работников. Так, появилась отдельная глава XIII, посвященная труду женщин и несовершеннолетних. В Кодексе указывалось, что беременным женщинам, а также женщинам кормящим грудью, и, имеющим детей до 8-ми лет, в случае отсутствия, ухаживающих за ними лиц, разрешалось не выполнять трудовую повинность. Беременным запрещались ночные и сверхурочные работы, устанавливались перерывы для кормления ребенка. Выплачивались пособия по беременности и родам.

Однако исключением было разрешение женщинам работать в ночное время только в тех отраслях производства, в которых это было необходимо, и исключительно при получении разрешения Народным Комиссариатом Труда, согласовавшим данное разрешение со Всероссийским Центральным Советом Профессиональных Союзов.

Наряду с женщинами защите в трудовых правах подлежали лица, не достигшие восемнадцатилетнего возраста, труд которых был запрещен занятых в особо тяжелых и вредных для здоровья отраслях производства, на подземных работах, а также в ночное время (статья 129 КЗоТ РСФСР 1922 года).

Таким образом, в период формирования отрасли трудового права законодатель впервые учел специфику трудовых отношений, выделил специальные категории работников (женщин и несовершеннолетних), которым необходимы повышенные гарантии в защите трудовых прав, поскольку это связано с физиологическими особенностями как организма несовершеннолетнего, так и женского, а также выполнением женщинами функций материнства.

Целью установления трудовым законодательством дополнительных гарантий для женщин и несовершеннолетних является предупреждение негативного воздействия на их здоровье. Стоит отметить то, что установленные для женщин и несовершеннолетних гарантии с одной стороны ограничивают сферу применения труда женщин, несовершеннолетних, а с другой стороны устанавливают определенные льготы для них.

Данные положения с учетом временного интервала были трансформированы и внедрены в действующий Трудовой кодекс Российской Федерации, получив закрепление в специальном разделе Кодекса<sup>3</sup>. Таким образом 41 глава

<sup>3</sup> Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников. Собрание законодательства Российской Федерации, от 7 января 2002 г., № 1 (ч. 1), ст. 3.

ТК РФ посвящена особенностям регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями, а 42 глава ТК РФ особенностям регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.

Ранее уже обращалось внимание на то, что некоторые нормы Кодекса 1922 года нашли свое отражение и развитие в действующем Трудовом кодексе Российской Федерации. Это нормы о трудовом договоре, его прекращении, трудовых отношениях, дисциплине труда. Сам факт преемственности положений КЗоТ РСФСР 1922 года в современном трудовом кодексе, спустя несколько десятков лет, еще раз подтверждает вывод о соблюдении правил юридической техники, ее высоком уровне, продуманности, обоснованности и логичности структуры Кодекса и самих механизмов социальной защиты работающих.

Следует обратить внимание на то, что в КЗоТ РСФСР 1922 года начинают формироваться нормы по рассмотрению трудовых споров, они выделены в специальную главу XVI, в которой обращено внимание на органы по разрешению конфликтов и рассмотрению дел о нарушении трудового законодательства.

Дела, связанные с нарушением норм Кодекса, а также все споры, возникающие на почве применения наемного труда, разрешаются либо в принудительном порядке — в особых сессиях народных судов, либо в порядке примирительного разбирательства — в расценочно-конфликтных комиссиях, примирительных камерах и третейских судах, организуемых на началах паритетного представительства сторон (статья 168).

В КЗоТ РСФСР 1922 года условие о соответствующем согласовании было изложено иначе: органом, санкционирующим увольнение, стала расценочно-конфликтная комиссия, и к увольнению по непригодности добавили увольнение за систематическое неисполнение обязанностей. КЗоТ РСФСР 1922 года предусматривал гарантию от незаконных увольнений членов комитетов профсоюзов — согласование с соответствующим профессиональным (производственным) союзом. Изложенное свидетельствует об усложнении процедуры увольнения работника по инициативе нанимателя.

Важно напомнить, что до 40-х годов законодательство в области труда формировалось исходя из проводимой государством политики индустриализации и ускоренного развития промышленности. Также за нарушение норм трудового законодательства усиливалось применение карательной практики. Отмечу, что работники наделялись социальными гарантиями для защиты трудовых прав, что выражалось во включении в КЗоТ РСФСР 1922 года исчерпывающего перечня оснований расторжения трудового договора.

Одним из недостатков КЗоТ РСФСР 1922 года можно отметить «отсутствие установленного перечня дисциплинарных взысканий, что пришлось восполнять посредством принятия отдельных нормативных актов, определяющих виды взысканий и порядок их наложения»<sup>4</sup>.

Кодексом законов о труде РСФСР 1922 года было предусмотрено основание для расторжения трудового договора по инициативе нанимателя, связанное

<sup>4</sup> Постановление СНК СССР от 18 января 1941 года № 120 «Об утверждении Типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих государственных, кооперативных и общественных предприятий и учреждений» (документ утратил силу) // СП СССР. 1941. № 4. Ст. 63.

с систематическим неисполнением нанявшимся, «без уважительных причин, обязанностей, возлагаемых на него договором или правилами внутреннего распорядка (п. 2 ст. 47 Кодекса 1922 года)»<sup>5</sup>, по сути Кодекс регламентировал институт трудового права — дисциплину труда.

Вторая мировая война явилась тем фактором, который повлиял на правовое регулирование дисциплины труда на предприятиях, особенно задействованных в военном обеспечении. Проявилось это в принятии ряда нормативных актов, которые «урезали» права и свободы трудящихся, в частности, был установлен восьмичасовой рабочий день при семидневной рабочей неделе, запрещен самовольный уход рабочих с места работы<sup>6</sup>. Указанные обстоятельства не оцениваются автором в настоящей статье как правовые нормы, нарушающие права и интересы работников по причине того, что их существование не обусловлено несовершенством трудового законодательства, а вызвано военным положением в стране.

Кодексом законов о труде 1922 года устанавливались и правила внутреннего трудового распорядка. Данные правила ранее не регламентировались в законодательстве о труде, они устанавливались с целью регулирования труда на предприятиях, в учреждениях и хозяйствах с числом занятых лиц не менее пяти. «Указанные правила были обязательны для нанявшегося лишь в том случае, если они были изданы в установленном порядке и доведены до сведения всех работающих, то есть были оформлены в виде локального акта» (Filipova, 2007).

В иных случаях применялись Типовые правила внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих государственных, кооперативных и общественных предприятий и учреждений, утвержденные Постановлением СНК СССР от 18 января 1941 года № 120 (Vinokurov, 2005).

9 декабря 1971 года ВС РСФСР утвердил новый Кодекс законов о труде<sup>7</sup> (далее — КЗОТ РСФСР 1971 года), который пришел на смену КЗОТ РСФСР 1922 года.

Временной интервал между действием КЗОТ РСФСР 1922 года и КЗОТ РСФСР 1971 года характеризуется развитием принципа свободы труда, определением форм его проявления и гарантий на фоне плановой экономики, предполагающей распределение кадров. Так, начиная с 30-х годов прошлого столетия выпускники, окончившие высшие и средние учебные заведения, должны были по распределению (выдавалось направление) отработать по полученной специальности у работодателя в течение 5 лет, а в случае уклонения от выполнения работ предусматривалась ответственность. В последующем срок обязательной работы молодых специалистов после окончания обучения снизили с 5 до 3 лет в 1968 году. Вместе с этим обязанность учитывать при распределении специалистов их личные пожелания, семейное положение, обеспечение жильем по месту нахождения организации.

<sup>5</sup> СУ РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.

<sup>6</sup> Указ Президиума ВС СССР от 26 июня 1940 года «О переходе на восьмичасовой рабочий день, семидневную рабочую неделю и о запрещении самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений» (документ утратил силу); Указ Президиума ВС СССР от 17 июля 1940 года «О запрещении самовольного ухода с работы трактористов и комбайнеров, работающих в машинно-тракторных станциях» (документ утратил силу).

<sup>7</sup> Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) // Ведомости ВС СФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.

В действовавшем с 1971 года кодексе законов о труде было предусмотрено понятие трудового договора. В 1992 году в науке трудового права была дискуссия о соотношении понятий «трудовой договор» и «трудовой контракт», связанная с внесенными изменениями в КЗоТ РСФСР 1971 года. Однако в последующем данные понятия были признаны синонимами.

В отличие от Трудового кодекса Российской Федерации КЗоТ РСФСР 1971 года не предусматривал возможность защиты своих нарушенных прав лицами, которым в приеме на работу работодателем было отказано, поскольку к субъектам трудового спора данная категория лиц не относилась. В Трудовом кодексе Российской Федерации, напротив, лица, которым отказано в приеме на работу, указаны в качестве субъектов трудового спора.

Таким образом, советское право сыграло наибольшую роль в становлении нынешнего российского права, отправной точкой в этом стал Кодекс законов о труде 1922 года.

Анализируя правовые положения Кодекса 1922 года, И.Я. Киселев отмечает, что хоть «Кодекс остается первоосновой нашего трудового права, в последующие годы его нормы, конструкции, принципиальные подходы претерпели существенные изменения» (Kiselev, 2005:143).

Такие изменения связаны с преобладанием подзаконных, главным образом ведомственных актов, направленных на ужесточение дисциплинарной ответственности, усиление государственного контроля за размерами заработной платы, расширение прав профсоюзов и прочее.

И.И. Андриановская отмечала, что важным элементом стабильного регулирования трудовых отношений является рецепция положений и норм кодексов законов о труде (Andrianovskaya, 2010).

По содержанию и структуре современный Трудовой кодекс Российской Федерации преемствовал некоторые положения КЗоТ РСФСР. Закрепляя работников и работодателя, новый кодекс делает упор на их гарантии и защиту, он углубил единство и дифференциацию трудового права, начало которой положено в КЗоТ РСФСР 1922 года, собрав в разделе XII положения об особенностях правового регулирования труда отдельных категорий работников, таким образом дифференцировав нормы трудового права по различным его основаниям.

Трудовой кодекс Российской Федерации более подробно, чем КЗоТ, установил в главе 1 общие начала трудового законодательства, его цели и задачи, запрещение дискриминации в сфере труда и принудительного труда, легально закрепил принципы трудового права, устранил пробел по понятию социального партнерства, а также четко указал, в каких случаях его сторонами являются органы государственной власти и органы местного самоуправления.

Развитие современного отечественного права осуществляется, как верно определяет И.И. Андриановская, в рамках воздействия двух важнейших процессов: правопреемственности и новизны. «Динамика в трудовом праве проявляется за счет новизны, а стабильность — за счет преемственности в регулировании соответствующей группы отношений» (Andrianovskaya, 2021).

Таким образом, трудовое законодательство направлено на обеспечение баланса интересов сторон трудовых отношений, согласования интересов

работодателя и работников. Кроме того, нормы Трудового кодекса Российской Федерации должны не только обеспечивать соблюдение интересов работника и работодателя, но соответствовать международным нормам, в частности конвенциям Международной организации труда (МОТ), членом которых является Российская Федерация.

### Роль судебных органов в правоприменении трудового законодательства

Значительную роль в развитии отраслевого законодательства, в частности трудового, играет деятельность Конституционного Суда Российской Федерации по выявлению конституционного смысла норм материального или процессуального права, с целью устранения противоречий, возникающих между правоприменением и требованиями Конституции Российской Федерации, поскольку позволяет формировать единство правового пространства. «Признавая ту или иную норму неконституционной, Конституционный Суд Российской Федерации лишает ее юридической силы (статья 79 ФКЗ «О Конституционном Суде Российской Федерации»)»<sup>8</sup>, дает толкование норм отраслевого законодательства и осуществляет корректирующую функцию относительно нормотворчества органов законодательной и исполнительной власти, а также сложившейся правоприменительной практики<sup>9</sup>.

Так, Конституционный Суд Российской Федерации в своем Постановлении от 14 июля 2020 года № 35-П<sup>10</sup> обязал федерального законодателя уточнить сроки обращения в суд с требованием о компенсации морального вреда, причиненного работнику нарушением трудовых прав.

Конституционный Суд Российской Федерации признал ч. 1 ст. 392 Трудового кодекса Российской Федерации не соответствующей Конституции Российской Федерации в той мере, в какой она не содержит указания на сроки обращения в суд с требованием о компенсации морального вреда, причиненного нарушением трудовых (служебных) прав в тех случаях, когда требование о компенсации морального вреда заявлено в суд после вступления в законную силу решения суда, которым нарушенные трудовые (служебные) права восстановлены полностью или частично.

По мнению суда, нормы трудового законодательства не должны препятствовать работнику обратиться в суд с требованиями к работодателю о возмещении морального вреда уже после того, как суд установит факт нарушения трудовых прав работника.

<sup>8</sup> Бондарь Н.С. Акты конституционного правосудия как источники права: их нормативно-доктринальная природа. Режим доступа: <https://core.ac.uk/download/pdf/290238251.pdf>. (дата обращения: 10.07.2022).

<sup>9</sup> Бондарь Н.С. Акты конституционного правосудия как источники права: их нормативно-доктринальная природа. Режим доступа: <https://core.ac.uk/download/pdf/290238251.pdf>. (дата обращения: 10.07.2022).

<sup>10</sup> Постановление Конституционного Суда РФ от 14 июля 2020 года № 35-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина Р.М. Четыза» // Собрание законодательства РФ, 20 июля 2020 года, № 29. Ст. 4736.

Этим же Постановлением<sup>11</sup> Конституционный Суд Российской Федерации определил, что в период до внесения законодателем соответствующих изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации требование о компенсации морального вреда, причиненного нарушением трудовых прав работника, может быть им заявлено в двух случаях. Во-первых, одновременно с требованием о восстановлении нарушенных трудовых прав, во-вторых, в течение трехмесячного срока с момента вступления в законную силу решения суда, которым данные права были восстановлены полностью или частично.

Необходимо отметить, что судебная защита является наиболее эффективным способом защиты и гарантии трудовых прав и свобод, в связи с чем судебная практика должна быть единообразной и отвечать требованиям законов.

Любые правовые нормы, в том числе трудового законодательства, требуют адаптации в условиях развивающихся экономических и общественных отношений, в связи с чем правоприменительная деятельность судебных органов приобретает особую значимость. Особое значение в правоприменении имеют рекомендации Верховного Суда Российской Федерации, правовые позиции, содержащие разъяснения отдельных вопросов применения и толкования правовых норм.

Требуется обратить внимание на комплексный подход Верховного Суда Российской Федерации в разрешении трудовых конфликтов в части компенсации морального вреда.

Поскольку в Трудовом кодексе Российской Федерации отсутствует понятие морального вреда, условия и основания для назначения компенсации морального вреда, а также нет четких критериев определения размеров, то эти и другие недостатки предопределили необходимость более тщательного научно-теоретического осмысления и практического решения соответствующих вопросов.

Согласно разъяснениям, содержащимся в пункте 63 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»<sup>12</sup>, 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<sup>13</sup>.

Из нормативных положений, регулирующих отношения по компенсации морального вреда, и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению в системной взаимосвязи с нормами Гражданского кодекса Российской Федерации, определяющими понятие морального вреда, способы и размер компенсации морального вреда, с учетом правовой позиции Европейского Суда по правам человека, выраженной в постановлении от 18 марта

<sup>11</sup> Постановление Конституционного Суда РФ от 14 июля 2020 года № 35-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина Р.М. Четыза» // Собрание законодательства РФ. 20 июля 2020 года. № 29. Ст. 4736.

<sup>12</sup> Российская газета, 8 апреля 2004 год, № 72.

<sup>13</sup> Российская газета, 8 апреля 2004 год, № 72.

2010 года по делу «Максимов (Maksimov) против России», следует, что «работник имеет право на компенсацию морального вреда, причиненного ему нарушением его трудовых прав неправомерными действиями или бездействием работодателя»<sup>14</sup>. Такое право на компенсацию возникает в случаях, предусмотренных законом, в частности при причинении нравственных страданий работнику. Так, при нарушении трудовых прав работника (неправомерное увольнение), выразившемся в неправомерных действиях (бездействии) работодателя, должна быть установлена причинная связь между неправомерными действиями (бездействием) и моральным вредом, а также установлена вина работодателя в причинении работнику морального вреда.

Размер денежной компенсации будет формироваться исходя из предмета доказывания. Доказыванию в данном случае будет подлежать характер и степень наступивших последствий, вызванных физическими либо нравственными страданиями работника из-за нарушения работодателем его прав и законных интересов.

Моральный вред не предполагает возможности точной оценки в денежном эквиваленте, и соответственно, полного возмещения, поскольку страдания уже были причинены. Денежная компенсация морального вреда должна лишь отвечать признакам справедливости при оценке перенесенных потерпевшим страданий. Определение конкретного размера денежной компенсации морального вреда является дискреционной функцией суда.

Суды учитывают в своих судебных актах данные разъяснения Верховного Суда Российской Федерации, когда определяют размер компенсации морального вреда.

Рассматривая спор о компенсации морального вреда работнику, Первый апелляционный суд общей юрисдикции, установив факт нарушения ответчиком трудовых прав истца в связи с незаконным увольнением, при определении размера компенсации морального вреда принял во внимание степень вины работодателя, которым нарушено право истца на труд, относящееся к числу фундаментальных неотчуждаемых прав человека; снижение уровня жизни и отсутствие у истца в течение почти двух месяцев заработной платы, являющейся для него основным источником жизнеобеспечения, и на получение которой истец мог рассчитывать по закону; объем и характер нравственных страданий, причиненных истцу чувством беспомощности в сложившейся ситуации, что повлекло ухудшение состояния здоровья истца и подтверждено соответствующей медицинской документацией, а также принимал во внимание разумность и справедливость относительно заявленного размера истребуемой компенсации морального вреда. Также суд учел, что вследствие незаконного увольнения со службы истец, имея стаж службы в органах внутренних дел более 20 лет, был вынужден сменить сферу занятости, что требовало от истца адаптации к изменившемуся роду деятельности и, как следствие, дополнительные неудобства.

<sup>14</sup> Постановление ЕСПЧ от 18 марта 2010 года Дело «Максимов (Maksimov) против Российской Федерации» (жалоба № 43233/02) // Бюллетень Европейского суда по правам человека. Российской издание, 2010, № 8, с. 3, 61—83. СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 8 сентября 2022 года).

Также судебная коллегия учла, что неправомерные действия работодателя повлекли за собой для истца унижение человеческого достоинства, необходимость обращения в суд, психологический дискомфорт, риск неблагоприятных последствий при наличии виновной записи в трудовой книжке при трудоустройстве к другому работодателю.

Учитывая вышеизложенные обстоятельства, судебная коллегия взыскала с ответчика в пользу истца компенсацию морального вреда в размере 50 000 рублей (апелляционное определение по гражданскому делу № 66-42/2021).

В рамках другого дела апелляционным определением Первого апелляционного суда общей юрисдикции компенсация морального вреда в пользу работника, незаконно уволенного работодателем, в размере 20 000 рублей была признана справедливой. При вынесении апелляционного дела по гражданскому делу № 66-2558/2022 судом также были учтены положения статьи 237 Трудового кодекса Российской Федерации, разъяснения, содержащиеся в пункте 63 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», степень нравственных страданий истца, степень вины работодателя, требования разумности и справедливости.

### **Модернизация правовых норм как признак развития правовой отрасли**

И.И. Андриановская в своих исследованиях отмечала не только необходимость преемственности норм, но и соответствие духу современности. Так, «введены и новые нормы, посредством которых происходит модернизация (обновление) правовой отрасли» (Andrianovskaya, 2021), с целью обеспечения их соответствия современным требованиям.

Именно в процессе правоприменения выявляются пробелы, которые посредством толкования правовых норм восполнить невозможно и требуется внесение соответствующих дополнений или изменений именно на законодательном уровне (Dudin, Smirnov & Rusakova, 2017). Изложенное приводит или к принятию нового правового акта, если происходит существенная доработка правовых норм, регулирующих несколько правовых институтов отрасли, или же внесению изменений в ранее принятый законодательный акт.

Таким примером является принятый 19 ноября 2021 года федеральный закон № 373-ФЗ «О внесении изменений в статью 263 Трудового кодекса Российской Федерации»<sup>15</sup>. Данный закон дополнен перечнем лиц, имеющих право на дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней, новой категорией — «работники, осуществляющие уход за инвалидами I группы».

Данные изменения связаны с реализацией государственной политики, направленной на поддержку инвалидов, а также на использование данного отпуска для решения насущных проблем, связанных с обеспечением должного ухода за инвалидом и его реабилитацией. В совокупности данные нормы повышают социальные гарантии и права работников, расширяют их по сравнению с положениями трудового законодательства, действовавшими в советский период.

<sup>15</sup> Собрание законодательства Российской Федерации. 22 ноября 2021 года. № 47. Ст. 7742.

## Заключение

Трудовое законодательство СССР представляло собой совокупность одних из самых прогрессивных правовых норм своего времени. В частности, Кодекс законов о труде 1992 года разрешил множество социальных проблем, связанных с защитой прав работников.

Российская Федерация согласно статье 67.1 Конституции Российской Федерации является правопреемником Союза ССР. Соответствующая преемственность находит свое отражение и в трудовом законодательстве. Прежде всего такая преемственность характеризуется исторически сложившейся системой норм и принципов права, направленных на защиту трудовых прав граждан. Значительная часть таких норм была сформулирована еще в СССР и положена в основу современного трудового законодательства Российской Федерации.

Помимо исторической основы трудового законодательства, заложенной в СССР, современное трудовое право Российской Федерации характеризуется новизной. Подобная новизна выражается в ответе системы права на вызовы, связанные с непрерывно развивающимися общественными отношениями.

Значительную роль в вопросах применения норм и принципов трудового права выполняет Конституционный суд Российской Федерации, а также Верховный Суд Российской Федерации.

Конституционный Суд Российской Федерации в пределах своей компетенции разрешает дела о соответствии Конституции Российской Федерации конкретных правовых норм, в том числе норм трудового законодательства, что благоприятно сказывается на защите трудовых прав граждан, поскольку направлено на оценку их соответствия конституционным гарантиям и принципам, в которых человек, его права и свободы провозглашаются высшей ценностью.

Верховный Суд Российской Федерации в целях обеспечения правильного применения норм и принципов трудового права принимает соответствующие Постановления Пленума в целях единообразного применения норм и принципов трудового права судами, что также обеспечивает единообразие правоприменительной практики и законность вынесения решений по трудовым спорам, позволяет достичь высокой степени правовой определенности при разрешении данной категории споров и, как следствие, определяет вектор будущего развития трудового законодательства.

Все изложенное в совокупности обеспечивает и гарантирует трудовые права граждан в Российской Федерации.

Таким образом, трудовое законодательство представляет собой элемент механизма реализации социальной функции государства путем обеспечения защиты трудовых прав, гарантий для работника и его социальной защищенности, что является ключевым фактором определения особенности правового воздействия на соответствующие общественные отношения и сущность трудового права. Вместе с тем в условиях цифровизации защита трудовых работников не должна препятствовать развитию экономики страны. Поэтому основной задачей трудового законодательства провозглашено создание необходимых правовых

условий для обеспечения равновесия прав работников и работодателей, баланса их интересов и интересов государства (ст. 1 ТК РФ).

Одним из приоритетных направлений развития трудового законодательства является обеспечение равновесия прав работников и работодателей, баланса их интересов и интересов государства. В связи с этим важным является сохранение государственного регулирования, необходимого в силу социального характера российского государства, призванного обеспечить базовые гарантии в сфере труда. Главной целью государства остается установление социальных гарантий для работника по каждому институту трудового права.

### References / Список литературы

- Andrianovskaya, I. I. (2010) *Continuity in labor law: monograph*. 2nd ed., revised. and additional. Yuzhno-Sakhalinsk, Sakhalin State University. (in Russian).  
*Андриановская И.И.* Преемственность в трудовом праве: монография. 2-е изд., перераб. и доп. Южно-Сахалинск: СахГУ, 2010. 264 с.
- Andrianovskaya, I.I. (2021) Development of modern labor law in Russia: continuity and novelty. *Yuridicheskaya tekhnika*. (15), 79—84. (in Russian).  
*Андриановская И.И.* Развитие современного трудового права России: преемственность и новизна. Юридическая техника. 2021. № 15. С. 79—84.
- Davidyan, G.M. (2017) Secrets of longevity of the Labor Code of 1922. *Labor law in Russia and abroad*. (2), 20—23. (in Russian).  
*Давидян Г.М.* Секреты долголетия КЗоТ 1922 года // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 2. С. 20—23.
- Dudin, M.N., Frolova, E.E. & Kuznetsov, M.N., et al. (2016) Russia in Global Economy and International Relations: Economic Aspect of Social and Economic History of the 2nd Half of the 19th Century. *International Journal of Economic Research*. 13(9), 3803—3813.
- Filippova, M.Yu. (2007) Legal regulation of labor discipline of railway workers: historical and modern aspects. *Transportation Law*. (3), 26—30. (in Russian).  
*Филиппова М.Ю.* Правовое регулирование дисциплины труда работников железнодорожного транспорта: исторический и современный аспекты // Транспортное право. 2007. № 3. С. 26—30.
- Ivanov, A.B. (2013) From the history of the preparation of the Labor Code of the RSFSR of 1922. *Labor law in Russia and abroad*. (2), 19—23. (in Russian).  
*Иванов А.Б.* Из истории подготовки Кодекса законов о труде РСФСР 1922 года // Трудовое право в России и за рубежом. 2013. № 2. С. 19—23.
- Kaminskaya, P.D. (1927) *Essays on labor law*. Moscow, Legal publishing house NKYu RSFSR. (in Russian).  
*Каминская П.Д.* Очерки трудового права. Юрид. изд-во НКЮ РСФСР, 1927. 136 с.
- Kiselev, I.Ya. (2001) *Labor law of Russia. Historical and legal research*. Moscow, Norma Publ. (in Russian).  
*Киселев И.Я.* Трудовое право России. Историко-правовое исследование. М.: Норма, 2001. 384 с.
- Kiselev, I.Ya. (2005) *Comparative labor law: textbook*. Moscow, Prospekt Publ. (in Russian).  
*Киселев И.Я.* Сравнительное трудовое право: учебник. М.: Проспект, 2005. 360 с.
- Lushnikov, A.M. (2017) The history of the development of labor legislation in Russia. In: Lutov N.L. (ed.). *Actual problems of labor law: a textbook for masters*. Moscow, Prospekt Publ. pp. 9—45. (in Russian).  
*Лушников А.М.* История развития трудового законодательства России // Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / отв. ред. Лютов Н.Л. М.: Проспект, 2017. С. 9—45.

Umetbaeva, Yu.I. (2012) Development of labor legislation in the context of the new economic policy. *Economics and Law. New university*. 1(11), 35—37. (in Russian).

Уметбаева Ю.И. Развитие трудового законодательства в условиях новой экономической политики // Экономика и право. Новый университет. 2012. № 1(11). С. 35—37.

Varshavskii, K.M. (1923) *Employment contract under the Labor Code of 1922*. Petrograd, Academia Publ. (in Russian).

Варшавский К.М. Трудовой договор по Кодексу законов о труде 1922 года. Пг.: Academia, 1923. 107 с.

Vinokurov, V.A. (2005) State encouragement in the labor law of Russia. *Modern Law*. (2), 48—51. (in Russian).

Винокуров В.А. Государственное поощрение в трудовом праве России // Современное право. 2005. № 2. С. 48—51.

#### **Сведения об авторе:**

*Лепёшин Дмитрий Александрович* — кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданского права и процесса и международного частного права Российского университета дружбы народов; Российская Федерация, 117198, г. Москва, ул. Миклухо-Маклая, д. 6

**ORCID ID: 0000-0001-5198-0860**

*e-mail:* lepeshine@mail.ru

#### **About the author:**

*Dmitrii A. Lepyoshin* — Candidate of Legal Sciences, Associate Professor, Law Institute, Peoples' Friendship University of Russia (RUDN University); 6 Miklukho-Maklaya str., Moscow, 117198, Russian Federation

**ORCID ID: 0000-0001-5198-0860**

*e-mail:* lepeshine@mail.ru