

В. И. КАЗАНЦЕВ, В. Н. ВАСИН

ТРУДОВОЕ ПРАВО

УЧЕБНИК

*Допущено
Министерством образования Российской Федерации
в качестве учебника для студентов образовательных учреждений
среднего профессионального образования*

7-е издание, стереотипное



Москва
Издательский центр «Академия»
2012

УДК 349.2(075.32)
ББК 67.405я723
К142

Рецензенты:

старший преподаватель кафедры экологического и трудового права
Московского университета МВД России *Г.З. Бородин*;
директор финансово-юридического колледжа
Московской академии экономики и права *С.Д. Чельтек*

Казанцев В. И.

К142 Трудовое право : учебник для студ. учреждений сред.
проф. образования / В. И. Казанцев, В. Н. Васин. — 7-е изд.,
стер. — М. : Издательский центр «Академия», 2012. — 432 с.
ISBN 978-5-7695-8922-5

В учебнике в доступной форме даются определения основных понятий, разъясняются роль и значение трудового права, трудового договора, материальной ответственности, а также рассматриваются основные направления государственной политики в области охраны труда, особенности регулирования труда различных категорий работников, вопросы оплаты и нормирования труда и вопросы профессиональной подготовки. Второе издание книги было исправлено и дополнено в соответствии с действующим законодательством.

Для студентов учреждений среднего профессионального образования. Может быть рекомендован преподавателям, работникам отделов кадров, руководителям предприятий.

УДК 349.2(075.32)
ББК 67.405я723

*Оригинал-макет данного издания является собственностью
Издательского центра «Академия», и его воспроизведение любым способом
без согласия правообладателя запрещается*

*В оформлении обложки использован эскиз к мозаике
А. Дейнеки «Мирные стройки»*

© Казанцев В. И., Васин В. Н., 2005
© Казанцев В. И., Васин В. Н., 2007, с изменениями
© Образовательно-издательский центр «Академия», 2007
© Оформление. Издательский центр «Академия», 2007

ISBN 978-5-7695-8922-5

ПРЕДИСЛОВИЕ

В юридических техникумах и колледжах среди основных учебных дисциплин обязательно изучается и трудовое право. Знание трудового законодательства необходимо всем и каждому, поскольку все трудоспособные граждане во многих случаях становятся либо работниками, либо работодателями и тем самым включаются в сферу трудовых правоотношений, которые регулируются правовыми нормами. Несоблюдение юридических правил порождает отрицательные последствия, социальные конфликты и нестабильные ситуации в обществе.

Предлагаемый учебник содержит необходимые первоначальные знания в области современного трудового законодательства. Молодые люди, только что начинающие изучать юриспруденцию, смогут почерпнуть из него представления о понятии трудового права, его роли в системе других правовых отраслей, правах и обязанностях участников трудовых правоотношений, а также их защите.

С 1 февраля 2002 г. вступил в силу новый Трудовой кодекс Российской Федерации, многие положения которого разрушают стереотипы мышления, формируют иной подход к установлению трудовых правоотношений в нашем государстве, по-новому регулируют отношения между работниками и работодателями.

Трудовой кодекс Российской Федерации отражает реформацию экономических отношений, поскольку он ориентирован на принципиально новый тип трудовых отношений, радикально изменившихся в последние 10—15 лет. В этом нормативном акте прослеживается тенденция к установлению баланса интересов работника и работодателя. В то же время в социальном государстве присутствует и третий субъект — государство. В настоящее время удельный вес государственных предприятий в российской экономике значительно падает. Государство постепенно уходит из сферы трудовых отношений в качестве исходного работодателя, создающего объективные трудности для трудоустройства в государственные сферы. Но роль и значение государства повышаются в регламентации отношений между работником и работодателем и защите нарушенных субъективных трудовых прав. Главная задача государства — обеспечить эффективную правовую базу для регулирования отношений в сфере труда.

В учебнике раскрывается содержание всех глав Трудового кодекса Российской Федерации, даются определения основных институтов трудового права, таких как социальное партнерство, коллективные договоры и соглашения, индивидуальные трудовые договоры, рабочее время и время отдыха, оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации, трудовой распорядок и трудовая дисциплина, охрана труда, защита трудовых прав работников, разрешение трудовых споров, ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы в сфере труда. Для лучшего усвоения учебного материала текст иллюстрируется примерами из судебной практики. В процессе изучения трудового права студенты смогут:

- получить представление о роли и месте трудового права в общей системе российского права, о становлении социального партнерства, формировании трудовых правоотношений, рынка труда, иных отношений в сфере труда;

- приобрести знания принципов, системы, основных норм трудового права, особенностей регулирования труда женщин, молодежи, отдельных категорий работников, статуса профсоюзных организаций, иных организаций, защищающих права работников, а также государственных органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства;

- овладеть навыками применения на практике норм трудового законодательства.

Помимо изучения теоретического материала студентам необходимо знакомиться с новыми законодательными актами в сфере труда, материалами судебной и профсоюзной практики, публикациями в профессиональных юридических журналах и других периодических изданиях.

Учебник послужит учащимся основой для последующего углубленного изучения трудового законодательства.

§ 1. Понятие и значение трудового права

Трудовое право является самостоятельной отраслью российского права, регулирующей отношения, связанные с участием граждан в организованном коллективном труде.

Не во всех странах признается существование трудового права в качестве самостоятельной отрасли, поскольку, несмотря на процесс отпочкования его из права гражданского, все еще сохраняется устойчивая взаимосвязь этих отраслей. Так, по мнению В. Г. Каленского, английские юристы не считают трудовое право самостоятельной отраслью¹.

Л. Ф. Петренко определяет трудовое право как самостоятельную отрасль права, представляющую собой «связанную внутренним единством систему правовых норм, регулирующих трудовые отношения всех рабочих и служащих и некоторые другие отношения, нераздельно связанные с трудовыми»².

А. М. Куренной трактует трудовое право как отрасль права, регулирующую общественные отношения по реализации способностей граждан к труду. Эти отношения возникают в том случае, когда гражданин (работник) поступает на предприятие (возможна другая организационно-правовая форма предпринимательства), в учреждение для выполнения определенной трудовой функции, подчиняясь установленному трудовому распорядку и указаниям собственника (или его представителя)³.

Сфера общественного труда и его нормирование определяют роль и значение трудового права в современных условиях, когда развитие правового регулирования найма труда выдвигается на передний план. Поэтому в область регулирования трудового права включаются *отношения, возникающие «в процессе функционирования*

¹ См.: Каленский В. Г. Правовое регулирование труда в Англии (Основные черты) / Автореф. дис. к. ю. н. — М., 1964. — С. 7.

² Петренко Л. Ф. Законодательство о труде научных работников. — М., 1988. — С. 6.

³ См.: Куренной А. М. Трудовое право: на пути к рынку. — М., 1997. — С. 20.

рынка труда, организации и применения наемного труда»¹. Они и составляют предмет правового регулирования этой отрасли права.

Общественная организация труда в понимании К. Н. Гусова и В. Н. Толкуновой представляет собой существующую в государстве и обществе связь лиц, складывающуюся в процессе совместного труда. Причем, как подчеркивают авторы, данная социальная связь людей включает их отношения собственности к средствам производства и результатам (продуктам) труда².

Труд в широком понимании представляет собой целесообразную «деятельность для создания потребительских стоимостей, присвоение данной природой для человеческих потребностей, всеобщее условие обмена веществ между человеком и природой, вечное условие человеческой деятельности»³. А в узком смысле труд является фактором производства, мерой всех стоимостей, функцией реализации рабочей силы. «Категория труда в экономической науке играет роль своеобразного начала, “точечного” понятия, которое содержит внутри себя в виде “зародыша” все многообразие его структурных и функциональных свойств»⁴.

Труд определяется К. Н. Гусовым и В. Н. Толкуновой как «целенаправленная деятельность человека, реализующего свои физические и умственные способности для получения определенных материальных или духовных благ»⁵.

Труд отмечает ряд признаков, присущих коллективной созидательной деятельности. В ряде случаев труд характеризуется творческим характером, например, работа в сфере художественных промыслов, науки и искусства. Здесь трудовая деятельность непосредственно связана с реализацией субъективных авторских прав работников, создавших произведение в сфере литературы, науки, искусства. В этой связи Л. Ю. Бугров выделяет творчество профессиональное, осуществляемое в процессе выполнения работником трудовой функции, и самостоятельное, реализуемое в свободное время⁶. Для творческой деятельности, осуществляемой в процессе труда, характерны ее выполнение в коллективе, в рабочее время и соблюдение внутреннего распорядка.

Специфичным для предмета трудового права является то, что совместный труд предполагает определенную организацию про-

¹ Трудовое право: Учебник / Под ред. О. В. Смирнова — М., 1999. — С. 8.

² См.: Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России: Учебник. — М., 1999. — С. 9.

³ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. — 2-е изд. — Т. 23. — С. 195.

⁴ Добрынин А. И., Дятлов С. А., Коннов В. А., Курганский С. А. Производительные силы человека: структура и форма правления. — СПб., 1993. — С. 69.

⁵ Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России: Учебник. — М., 1999. — С. 8.

⁶ См.: Бугров Л. Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. — Пермь, 1992. — С. 152.

изводственно-хозяйственной и иной деятельности, сочетающей коллективные усилия ее участников в достижении заданного результата. Эта форма организации труда предполагает установление определенных правил осуществления трудовой деятельности, подчинение внутреннему трудовому распорядку.

Участие в трудовой деятельности в зависимости от экономико-правового статуса работников может быть двояким. Это *самостоятельный труд* самого собственника. Как правило, здесь осуществляется индивидуальное применение рабочей силы.

Отечественные экономисты под термином «рабочая сила» понимают производительные способности общественно необходимого уровня, используемые в целесообразной форме в системе общественного воспроизводства¹. А ученые западных стран к рабочей силе относят всех трудоспособных лиц, которые хотят и могут трудиться².

Но в большинстве случаев имеет место применение *труда наемного*, осуществляемого лицами, не являющимися собственниками средств производства. Применяются и *смешанные формы* участия в трудовой деятельности, сочетающие труд собственников средств производства и лиц, не являющихся таковыми и применяющих свой труд на основе найма.

Процессы становления гражданского общества и строительство правового государства сопровождаются системным кризисом, негативно сказавшимся на благосостоянии и жизни российских граждан. Большая часть работающих, пенсионеров, детей, инвалидов и других малозащищенных слоев населения лишены достойной жизни в связи с невыплатами заработной платы, пенсий, других выплат социального характера, иными нарушениями субъективных прав³. Как подчеркнул в своем интервью Генеральный прокурор Российской Федерации В.В. Устинов, «сейчас главная задача — вернуть людям уверенность в своих правах, обеспечить им нормальные условия жизни и работы»⁴.

Одной из основных целей социальной политики Российской Федерации на ближайшие годы является формирование эффективного цивилизованного рынка труда, создание для трудоспособного населения экономических условий, позволяющих граж-

¹ См.: Дятлов С.А. Рабочая сила в системе рыночных отношений. — СПб., 1992. — С. 10.

² См.: Макконел К.Р., Брю С.Л. Экономика: принципы, проблемы и политика. В 2 т. — М., 1992. — Т. 2. — С. 398.

³ См.: Карташкин В.А. Всеобщая декларация и механизмы защиты прав человека (Всеобщая декларация прав человека и Россия: Материалы Всероссийской научно-практической конференции (23—24 ноября 1998 г., Москва). — М., 1999. — С. 9.

⁴ Цит. по: Ямшанов Б. Тяжела ты, папка прокурора // Российская газета. — 2000. — 12 января.

данам за счет собственных доходов обеспечивать высокий уровень социального потребления.

Как отмечается в документе «Меры по реализации среднесрочной программы структурных реформ», утвержденном постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июля 1999 г. № 829, главная цель преобразований в трудовой сфере — развитие рынка труда и защита прав работников. Намечено привести трудовое законодательство в соответствие с требованиями рыночной экономики.

Стратегическую цель реформы трудовых отношений в Российской Федерации А.А.Соловьев определяет как «увеличение занятости населения на основе более эффективного размещения и использования трудовых ресурсов в экономике, усиление реальной защиты трудовых и социальных прав работника при учете интересов работодателя, повышение уровня оплаты труда и ее удельного веса в национальном доходе»¹.

Как отмечает А.М.Куренной, продвижение России по пути экономических реформ сопровождается решением проблем собственности, организационно-правовых форм предпринимательства, инвестиций, прибыли, налогов. Но в то же время рыночная экономика не может существовать без рынка труда, на котором продается и покупается такой специфический «товар», как рабочая сила, способности человека к тому или иному виду труда. Все остальное производно от этого. Непонимание такой достаточно простой истины создает базу для социальных конфликтов в основной сфере человеческой деятельности².

Переход к новым экономическим отношениям потребовал переосмысления традиционных взглядов на проблемы правового регулирования отношений в сфере труда в связи с появлением новых правовых институтов и коренной новеллизацией норм трудового права.

Рабочая сила становится фактором формирования рынка труда. Рынок труда, по определению Д.И.Дедова, «представляет собой совокупность общественных отношений, складывающихся в сфере обращения и использования рабочей силы»³. Его функционирование обеспечивается воплощением в практику конституционных принципов свободы труда, правом свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Главным элементом экономического реформирования является переход к рыночной системе, включая сферу труда. «Эффективно действующие рынки труда необходимы для того, чтобы

¹ Соловьев А.А. Вопросы занятости и трудоустройства. — М., 2000. — С. 4.

² См.: Куренной А.М. Трудовое право России: что впереди? // Законодательство. — 1988. — № 4. — С. 62.

³ Дедов Д.И. Правовое регулирование рынка труда: Учебное пособие. — М., 2000. — С. 3, 135.

обеспечить переход работника на другое место работы, где его труд наиболее производителен»¹.

В связи с этим Р.Джекман и М.Рутковский говорят, что основой для эффективного функционирования рынков рабочей силы в условиях свободы предпринимательства служат частная собственность, конкуренция, рынки капитала и мобильность рабочей силы. Но для этого государство должно осуществлять функции по ограничению инфляционных процессов, вызванных ростом заработной платы, сокращению безработицы. По мере развития рынков труда и устранения преград в перемещении рабочей силы потребность в таких мерах государственного вмешательства постепенно исчезнет².

§ 2. Предмет, метод и система трудового права

Предметом трудового права являются *общественные отношения в сфере труда*. Главенствующее место среди этих общественных отношений занимают трудовые отношения.

Как подчеркивает А.С.Пашков, «трудовое право регулирует такие общественные отношения, которые возникают по поводу применения и реализации личных способностей к труду, когда сам общественный процесс труда является предметом правовой регламентации. Иными словами, объектами правового регулирования служат живой труд, его организация и условия»³.

Б.К.Бегичев определяет предмет трудового права как трудовые отношения, под которыми понимаются общественные отношения, являющиеся «волевым выражением материальных отношений непосредственного производства и распределения, складывающиеся при включении гражданина в коллектив предприятия (учреждения, организации) для выполнения личным трудом определенной работы за вознаграждение с подчинением установленному трудовому распорядку»⁴.

Характеризуя предмет трудового права, Ф.Н.Михайлов отмечает несамостоятельность коллективного труда. Несамостоятельность означает подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплине, работодателю в процессе выполнения трудовой функции. В ходе трудовой деятельности работник не сам определяет, что и как ему делать, а следует

¹ Джекман Р., Рутковский М. Рынки труда: заработная плата и занятость // Рынок труда и социальная политика в Центральной и Восточной Европе. Переходный период и дальнейшее развитие. — М., 1997. — С. 168.

² То же.

³ Советское трудовое право: Учебник / Под ред. А.С.Пашкова, О.В.Смирнова. — М., 1988. — С. 5—6.

⁴ Советское трудовое право: Учебник / Под ред. Б.К.Бегичева, А.Д.Зайкина. — М., 1985. — С. 6.

указаниям работодателя. Причем правовая связь работника с работодателем характеризуется определенной субординацией, а отношения между работниками — координацией¹.

Трудовые отношения представляют собой социальные связи, устанавливаемые в процессе кооперированного общественного труда. Объектом трудовых отношений является работа, представляющая собой деятельность по применению рабочей силы. Субъектами трудовых отношений являются работник, реализующий свою способность к труду посредством заключения договора найма труда, и работодатель, потребляющий способность граждан к труду. Эти отношения носят возмездный характер, поскольку за приложенный труд работники получают от работодателя вознаграждение в форме заработной платы, части доходов работодателя.

Характерными чертами трудовых отношений являются:

- специфичный объект трудовых отношений — работа;
- строго определенный состав участников, включающий работника и работодателя;
- в содержание трудовых отношений входит подчинение их участников внутреннему трудовому распорядку;
- учитывая, что работник прилагает свои трудовые усилия не единолично, а участвует в общественном организованном труде, он выступает одновременно и как член трудового коллектива;
- факт вступления в трудовые правоотношения оформляется заключением трудового договора, сопровождающимся изданием приказа о назначении на должность, а в случаях, установленных законом, сложный юридический состав, порождающий трудовые правоотношения, включающий в себя дополнительно акт об избрании лица на определенную должность;
- обязательным элементом содержания трудового правоотношения является определение функциональных обязанностей работника в соответствии с его специальностью, квалификацией или должностью.

Трудовые отношения, не обладающие перечисленными характерными признаками, не входят в предмет трудового права. «Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы, членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций; лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера; других лиц, если это установлено федеральным законом. Это правило применяется в отношении тех работающих граждан, которые одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей» (ч. 8 ст. 11 Трудового кодекса РФ).

¹ См.: Михайлов Ф. Н. Трудовое право: Курс лекций. — М., 2002. — С. 5.

В.И. Никитинский и Ю.П. Орловский, исследуя предмет, метод и тенденции развития трудового права и законодательства о труде, высказали предположение о расширении круга лиц, могущих быть субъектами трудового права. В частности, предлагалось охватить трудовым правом труд работников, связанных членством с кооперативными организациями; индивидуальную трудовую деятельность (в настоящее время — предпринимательскую деятельность без образования юридического лица) лиц с пониженной трудоспособностью, женщин, воспитывающих малолетних детей. Авторами отмечалось, что нет оснований для исключения из сферы трудового права регулирования трудовых и служебных отношений некоторых категорий работников (военнослужащих, работников милиции и др.)¹.

Аналогичное суждение высказывает В.И. Дубинский, предполагающий, что нормативные акты о службе в органах внутренних дел применяют многие положения трудового законодательства, учитывая особенность трудовой деятельности их работников².

Высказанную точку зрения также разделяют К.Н. Гусов и В.Н. Толкунова: «Даже в регулировании соответствующим законодательством труда (службы) военнослужащих, работников госбезопасности и МВД ныне в значительной степени использовано содержание норм трудового права, хотя оно на них не распространяется, если иное не предусмотрено в законе»³. С данной позицией вполне можно согласиться. Для этого стоит сравнить Закон Российской Федерации «О милиции», Положение о службе в органах внутренних дел Российской Федерации с новым Трудовым кодексом Российской Федерации. В этих нормативных актах имеется достаточное число аналогичных норм. Это — положения о рабочем времени, времени отдыха, оплате труда и ряд других.

В вопросе о труде членов кооператива мнения разделились. С изложенным не согласна М.В. Лушникова, считающая, что трудовые кооперативные отношения регулируются учредительными документами и гражданским законодательством⁴.

В предмет трудового права помимо непосредственно трудовых отношений входят отношения, тесно связанные с трудовыми, но имеющие самостоятельный характер. К ним относятся организационно-управленческие отношения по трудоустройству, профес-

¹ См.: Никитинский В.И., Орловский Ю.П. Предмет и метод трудового права: изменения в условиях перестройки // Советское государство и право. — 1989. — № 4. — С. 71—79.

² См.: Дубинский В.И. Трудовое право: Учебно-методическое пособие. — Белгород, 1996. — С. 5.

³ Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. — М., 1999. — С. 23.

⁴ См.: Лушникова М.В. Правовой механизм социального партнерства в регулировании трудовых и социально-обеспечительных отношений / Автореф. дис. д. ю. н. — М., 1997. — С. 32.

сиональной подготовке и повышению квалификации без отрыва от производства, надзору и контролю за охраной труда и соблюдением законодательства о труде, рассмотрению трудовых споров.

Учитывая, что предметом трудового права являются не только трудовые отношения, но и тесно связанные с ними отношения (трудоустройство, обучение без отрыва от производства и т. п.), в научной литературе высказано предложение рассматривать все отношения как трудовые, но подразделяя их на индивидуальные и коллективные. Первые охватывают правоотношения, складывающиеся между работником и работодателем, вторые — между трудовым коллективом и администрацией¹.

Однако высказанная позиция разделяется не всеми учеными. В частности, высказывается сомнение в обоснованности выделения коллективных трудовых отношений, поскольку они не являются непосредственно связанными с применением способности к труду, а носят организационно-управленческий характер. Лишь индивидуальные отношения, в которых участвует работник, регламентируют его участие в трудовом процессе, вследствие чего их можно квалифицировать в качестве трудовых².

Организационно-управленческие отношения опосредствуют процесс организации и управления трудом. Они складываются между работодателем и трудовым коллективом, профсоюзным органом. Объектом этих правоотношений выступают условия труда, улучшение материально-бытовых основ осуществления трудовых обязанностей, нормирования, оплаты труда и др. Этот вид правоотношений обеспечивает функционирование трудовых отношений, являясь их организационно-управляющим началом.

Отношения по трудоустройству связывают граждан, не имеющих работы и ищущих ее, с органами занятости по вопросам трудоустройства. Данные правоотношения предшествуют возникновению трудовых отношений. Этот вид правоотношений носит посреднический характер, поскольку связывает безработных граждан с работодателями, ощущающими дефицит в рабочих кадрах. Указанные органы также участвуют в организации обучения, переквалификации трудоспособных лиц в соответствии с формируемыми потребностями рынка найма труда.

Отношения по профессиональной подготовке и повышению квалификации работников без отрыва от производства, как правило, сопровождают существующие трудовые отношения на разных стадиях динамики их развития. Они отличаются от других отношений

¹ См.: Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Советское трудовое право: Вопросы теории. — М., 1978. — С. 87.

² См.: Андреев В. С., Пашков А. С., Смирнов О. В., Смолярчук В. И. Проблемы общей части советского трудового права // Правоведение. — 1980. — № 2. — С. 28.

по повышению квалификации, обучению или переобучению тем, что осуществляются не самостоятельно, а в рамках трудовых отношений, являясь их составной частью, либо порождают последние по завершении обучения работников и обретении ими квалификации. Их отличие от непосредственно трудовых отношений проявляется в том, что их объектом является не труд, а обучение, обретение профессиональных знаний, позволяющих работнику получить квалификацию, специальность либо быть назначенным на определенную должность.

Отношения по надзору и контролю за охраной труда и соблюдением законодательства о труде охватывают сферу надзорно-контрольной деятельности, для которой наиболее характерной чертой является связь ее участников как «власть и подчинение». Активными субъектами этого рода правоотношений выступают органы Федеральной инспекции труда, профсоюзов, технической и правовой инспекций труда, а также органы прокуратуры, ведомственного контроля (санитарно-эпидемиологического, энергетического и др.). Данные правоотношения имеют своим назначением обеспечение соблюдения законодательства об охране труда, осуществления субъективных прав работников в соответствии с их назначением и их охраны. Они не связаны с конкретными трудовыми отношениями, а существуют объективно и независимо от них, хотя и способствуют их реализации.

Отношения по рассмотрению трудовых споров опосредствуют трудовые отношения, наиболее часто вытекают из них в результате разногласий между работодателем и работником или трудовым коллективом, которые не удалось урегулировать. Поэтому одним из участников трудовых споров является орган, уполномоченный их рассматривать. В этой связи данные отношения имеют не материальный, а процессуальный характер, поскольку их объектом является процедура их разрешения по существу. К числу органов, участвующих в данных отношениях, относятся комиссии по трудовым спорам, суды общей юрисдикции (для индивидуальных трудовых споров); примирительные комиссии, посредники, трудовые арбитражи (для коллективных трудовых споров).

Помимо названных отношений, составляющих предмет трудового права, отдельные авторы включают в него также отношения материальной ответственности сторон трудового правоотношения и отношения социального партнерства¹.

Не всеми авторами разделяется традиционный подход к определению предмета трудового права. А.М.Куренной² не включает в

¹ См.: Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России: Учебное пособие. — М., 1995. — С. 12.

² См.: Куренной А.М. Трудовое право: на пути к рынку. — М., 1997. — С. 20.

него отношения по социальному страхованию, а также связанные с занятостью и безработицей, считая их предметом самостоятельных отраслей права.

Наряду с совершенствованием материального трудового права и законодательства высказываются предложения о создании процедурно-процессуального трудового кодекса, необходимость разработки которого увязывается с процессами усложнения рассмотрения регулирования отношений в условиях многоукладной экономики, расширением демократических начал в регулировании трудовых отношений, внедрением системы индивидуального регулирования трудовых отношений, укреплением правовых гарантий обеспечения трудовых прав работников и их защиты в случае нарушения¹.

В научной литературе отстаивается точка зрения о выделении в качестве самостоятельной отрасли права трудового процедурно-процессуального права, предметом которого выступают процессуальные отношения, «возникающие между субъектами трудовых и тесно связанных с ними иных отношений в процессе обеспечения трудовых прав работников, объективно существующие и требующие юридической регламентации общественные отношения»².

Метод трудового права обладает определенными специфическими чертами, к которым следует отнести сочетание централизованного и локального правового регулирования общественных отношений, входящих в предмет трудового права. В *методе трудового права* проявляется сочетание договорного, рекомендательного и императивного регулирования; участие в регулировании общественных отношений профсоюзных органов и трудовых коллективов. И наконец, особенность метода проявляется в способах защиты субъективных трудовых прав.

Сочетание централизованного и локального регулирования отношений в сфере труда позволяет учитывать общие условия труда и условия, соответствующие отраслевым, региональным и иным особенностям осуществления трудовых обязанностей и соответствующих прав работников. В *централизованном* порядке определяются продолжительность рабочего времени, правила дисциплины и охраны труда и некоторые другие. *Локальным* нормотворчеством устанавливаются режим работы на конкретном предприятии, льготы и преимущества для работников, графики отпусков, условия коллективных договоров. Если в централизованном установлении правовых норм участвуют федеральные органы власти и управле-

¹ См.: Передерин С. В. Процедурно-процессуальные правовые средства и способы обеспечения трудовых прав работников / Автореф. дис. д. ю. н. — М., 2001. — С. 14.

² Там же. — С. 41—42.

ния и высшие профсоюзные органы, то локальное предусматривает активное участие в этом процессе работодателя и работников в лице их представителей.

Сочетание договорного, рекомендательного и императивного регулирования позволяет эффективно воздействовать на ход формирования трудовых отношений. В трудовых отношениях проявляется *договорный метод* установления прав и обязанностей сторон на основе взаимного соглашения. *Рекомендательный метод* наиболее характерен для периода экономических преобразований, когда императивные способы регламентации отношений уступают место диспозитивному регулированию социально-трудовых связей. Но данные способы регулирования не исключают и не заменяют централизованного метода воздействия на характер складывающихся трудовых отношений. Это прежде всего касается установления единообразных для всех субъектов трудового права правил по охране труда, привлечения работников к дисциплинарной и материальной ответственности, оснований для увольнения.

Участие в регулировании отношений в сфере труда профсоюзных органов способствует выработке коллективных решений по вопросам условий кооперативного общественного труда, социальных льгот и гарантий. Профсоюзные органы активно участвуют в установлении условий труда и его оплаты, представляют интересы работников по вопросам труда и социально-экономическим спорам, надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

Важное место в трудовом праве отводится установлению правопорядка разрешения трудовых споров и способов защиты субъективных трудовых прав работников. Трудовые права работников являются основным предметом защитной функции в деятельности профсоюзных органов. Особенностью способов защиты трудовых прав является участие профсоюзных органов в осуществлении надзорно-контрольной деятельности, организации примирительных и согласительных комиссий по разрешению трудовых конфликтов, трудовых арбитражей. Своеобразие защиты трудовых прав также заключается в организации и функционировании специальных органов, уполномоченных рассматривать индивидуальные трудовые споры, — комиссий по трудовым спорам.

Система трудового права представляет собой *совокупность групп самостоятельных норм и институтов, имеющих отраслевое и структурное единство*. Данная система включает в себя разделы (институты):

- трудоустройства;
- трудового договора;
- профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров без отрыва от производства;
- рабочего времени и времени отдыха;

- нормирования и оплаты труда;
- дисциплины труда и материальной ответственности;
- охраны труда;
- надзора и контроля в области охраны труда и за соблюдением трудового законодательства;
- разрешения трудовых споров и другие.

Кроме изложенного деления структуры норм трудового права применяется дифференциация правовой отрасли на общую и особенную. Нормы общей части определяют предмет трудового права, правовой статус субъектов регулируемых отношений, метод правового регулирования. А нормы особенной части конкретизируют положения общей части, объединяясь в отдельные институты. Некоторые авторы выделяют помимо общей и особенной частей трудового права специальную часть, включающую нормы, регулирующие отношения в сфере труда, учитывающие особенности работы в отдельных отраслях хозяйства¹.

§ 3. Принципы трудового права

Понятие «принцип» в переводе с латинского означает «основа» или «первоначало».

Под **принципами трудового права** следует понимать *закрепленные в действующем законодательстве основополагающие руководящие начала и положения, определяющие единство трудового права, сущность правового регулирования и общую направленность развития данной системы правовых норм.*

Правовые принципы наряду с предметом и методом раскрывают особенности той или иной отрасли права, отличают ее от других отраслей и выступают систематизирующими признаками как отрасли права в целом, так и ее отдельных институтов.

Принципы трудового права характеризуются следующими чертами: *экономико-политической обусловленностью*, поскольку они определяются политикой государства, основанной на познании и применении объективных экономических законов; *общностью содержания* (так как принципы всегда выражают сущность не одной, а многих групп норм права); *цельной предметной определенностью*, ибо они выражают сущность такой системы норм, которая в качестве предмета регулирования имеет тот или иной вид общественных отношений; *государственной нормативностью*, поскольку принципы права представляют собой руководящие идеи, которые закреплены в нормах права, установленных или санкционированных государством, и которые, обладая всеобщностью и обязательностью, имеют регулятивное значение; *системностью* (в связи с тем,

¹ См.: Лебедев В. М. Трудовое право: проблемы общей части. — Томск, 1998. — С. 41.

что они выражают сущность норм права в их взаимосвязи с другими нормами в рамках определенной системы права); *целенаправленностью*, так как они выражают сущность норм права не в статике, а в динамике, в направлении решения задач, поставленных перед нашим обществом самой жизнью; *стабильностью*, ибо принципы права действуют в течение определенного длительного периода времени, отражающего качественное состояние системы права, и по своей природе не столь изменчивы, как нормы права¹.

Декларацией Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда от 19 июня 1998 г.² провозглашаются следующие принципы:

1) свобода объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров;

2) упразднение всех форм принудительного или обязательного труда;

3) действительное запрещение детского труда;

4) недопущение дискриминации в области труда и занятий.

Правовые принципы различаются по степени общности, и их система включает:

– общие принципы права, действующие во всех без исключения отраслях права, например принцип, закрепляющий равные права и свободы, а также равные возможности для их реализации, предоставляемые как мужчине, так и женщине (ст. 19 Конституции РФ);

– межотраслевые принципы, действие которых распространяется на несколько отраслей (например, принцип свободы труда, характерный для трудового, административного, гражданского права);

– отраслевые — принципы отдельной отрасли, которые могут находить более конкретное выражение в принципах правовых институтов.

Общие (общеправовые) и межотраслевые, а в определенной мере и отраслевые принципы российского права закреплены в Конституции Российской Федерации:

1) свобода труда. Возможность каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Запрет принудительного труда и защита от безработицы (ст. 37);

2) право на охрану здоровья, в том числе право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены (ст. 41, 37);

3) право на образование (ст. 43);

4) право на объединение; гарантированность свободы деятельности общественных объединений (ст. 30);

¹ См.: Трудовое право: Учебник / Под ред. О. В. Смирнова. — М., 1998. — С. 24.

² См.: Документы Международной организации труда. — М., 2000. — С. 22—23.

5) право на защиту прав и свобод всеми способами, не запрещенными законом, в том числе право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку (ст. 45, 37);

6) право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (ст. 37);

7) право на отдых (ст. 37).

Принципы трудового права закреплены ст. 2 Трудового кодекса РФ. К ним относятся следующие:

1. *Свобода труда*. Принцип свободы труда предоставляет каждому трудоспособному гражданину возможность свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Этот принцип посредством правовых норм регулирует привлечение граждан к наемному труду, а также предполагает обеспечение эффективной занятости.

Выделяя свободу труда в качестве принципа права, Л.А. Сыроватская отмечает, что «каждый гражданин имеет право на свободное использование своих способностей для любой, в том числе предпринимательской деятельности, только бы она не была запрещена законом. Свобода труда означает и свободу наемного труда, в том числе — заключения трудового договора с любым собственником»¹. К сожалению, автор не уточняет, о каком собственнике идет речь. Собственником может выступать как обладатель рабочей силы, так и владелец средств производства, предоставляющий работу.

Л. Ю. Бугров полагает, что «полная свобода труда сейчас — это цель, идея, так как она лишь в зачаточном состоянии»².

К. Н. Гусов и В. Н. Толкунова критически относятся к высказанной точке зрения, «поскольку трудовое законодательство обеспечивает свободный выбор и места, и рода работы, и свободу осуществления других основных трудовых прав работника»³, что, однако, не исключает наличия безработных граждан, не имеющих возможности трудоустроиться в соответствии с полученной профессией, специализацией.

2. *Запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда*. Принудительным трудом согласно ст. 4 Трудового кодекса РФ признается выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания как насильственного воздействия на работника в целях поддержания трудовой дисциплины; санкции за участие в забастовке; мобилизации и использования рабочей силы для нужд эко-

¹ Практикум по трудовому праву / Под ред. К. Н. Гусова. — М., 1999. — С. 29.

² Бугров Л. Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. — Пермь, 1992. — С. 9.

³ Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России: Учебник. — М., 1999. — С. 58.

номического развития; в качестве меры наказания за выражение идеологических убеждений, не совпадающих с официальной точкой зрения, ущемления прав по расовым, социальным, национальным, религиозным признакам. К принудительному труду закон приравнивает нарушение порядка выплаты заработной платы (задержка, выплата не в полном размере), возникновение 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.

Свобода труда несовместима с принудительным трудом. Межотраслевой принцип запрещения принудительного труда означает невозможность принуждения к выполнению какой бы то ни было работы под угрозой применения наказания. Кроме того, запрещение принудительного труда исключает возможность изменения такого условия трудового договора, как трудовая функция (т.е. работа по определенной специальности, квалификации или должности), если это изменение производится работодателем в одностороннем порядке без согласования с работником. Данное положение закрепляет отраслевой принцип определенности трудовой функции.

Дискриминация в сфере труда связывается с ограничением в трудовых правах и свободах и получением преимуществ в связи с принадлежностью к определенному социальному слою, политическими, религиозными убеждениями, имущественным положением, происхождением, полом, национальностью и другими социально-правовыми признаками, характеризующими личность и определяющими правовой статус гражданина (ст. 3 Трудового кодекса РФ).

Страны — члены Международной организации труда обязаны упразднить принудительный или обязательный труд и не прибегать к нему в следующих формах:

- как средство политического воздействия или воспитания в качестве меры наказания за определенные политические взгляды или идеологические убеждения, противоположные установленной политико-социальной и экономической системе;
- как метод мобилизации и применения рабочей силы в экономических целях;
- как средство поддержания трудовой дисциплины;
- как вид наказания за участие в забастовках;
- как мера дискриминации по признакам расовой, политической, социальной, экономической, национальной, религиозной и иной принадлежности¹.

¹ См.: Конвенция Международной организации труда № 105 об упразднении принудительного труда (Женева, 25 июня 1957 г.) // Документы Международной организации труда. — М., 2000. — С. 29.

3. *Защита от безработицы и содействие в трудоустройстве.* Эти принципы обеспечиваются социальной политикой государства, включающей профессиональную подготовку и переподготовку рабочих кадров, стимулирование работодателей, создающих новые рабочие места, организацию государственных органов занятости и трудоустройства, оказание социальной помощи безработным.

Как отмечает А. М. Куренной, «право человека на труд относится к основным правам человека, и состояние законодательства и реальное положение дел в области реализации данного права являются не только показателем цивилизованности общества, но и условием его нравственности и эффективности экономики»¹.

4. *Обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда.* Они должны отвечать требованиям техники безопасности, производственной санитарии и гигиены труда, другим критериям безопасного осуществления трудовой функции. Эти условия также обусловлены правом на отдых, ограничением рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставлением ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней и оплачиваемого ежегодного отпуска.

Межотраслевой принцип, выраженный в ст. 41 Конституции РФ как право на охрану здоровья и бесплатную медицинскую помощь, конкретизируется отраслевым принципом трудового права, закрепленным в ст. 37 (ч. 3), — правом работников на здоровые и безопасные условия труда. Действие этого принципа обеспечивается нормами институтов трудового договора (при приеме, переводе), охраны труда (в том числе особой охраны труда женщин, молодежи), надзора и контроля за охраной труда, а также нормами о материальной ответственности работодателя за ущерб при трудовом увечье работника.

5. *Равенство прав и возможностей работников.* Оно проявляется в договорной форме установления трудовых отношений. При этом запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Статья 64 Трудового кодекса РФ устанавливает гарантии при заключении трудового договора.

6. *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.

Еще один принцип, получивший отражение в Конституции Российской Федерации, — это право на вознаграждение за труд

¹ Куренной А. М. Трудовое право: на пути к рынку. — М., 1997. — С. 5—6.

без какой бы то ни было дискриминации и не ниже определенно-го федеральным законом размера (ст. 7, 37). Данный принцип до-полняется общеправовым принципом равноправия мужчины и женщины, закрепленным в ч. 3 ст. 19 Конституции РФ. Оплата труда должна производиться без всякой дискриминации и зави-сеть от личного вклада и качества труда работника. Запрещается какое бы то ни было понижение размеров оплаты труда работни-ка в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, от-ношения к религии, принадлежности к общественным объедине-ниям (ч. 2 ст. 132 Трудового кодекса РФ). Месячная оплата труда работника, отработавшего полностью норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не мо-жет быть ниже установленного федеральным законом минималь-ного размера оплаты труда (ст. 133 Трудового кодекса РФ).

Нарушение рассматриваемого принципа ст. 4 Трудового кодек-са РФ трактует в качестве принудительного труда, который, как известно, законодательно запрещен. К нему, в частности, отно-сится нарушение установленных сроков выплаты заработной пла-ты или выплата ее не в полном размере.

Данное трудовое правонарушение нередко сопровождается от-правлением работников в так называемые «вынужденные отпус-ка» с частичным сохранением заработной платы либо без тако-вого. В целях социальной защиты был издан ряд нормативных актов, подтверждающих право работников на обжалование дей-ствий работодателя в комиссию по трудовым спорам или в суд, если оплата времени простоя не по вине работника не осуществ-ляется¹.

7. Обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производи-тельности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повы-шение квалификации.

Право граждан на образование как межотраслевой принцип применительно к трудовым правоотношениям реализуется через возможность профессиональной подготовки, осуществляемой пу-тем повышения квалификации, обучения смежным профессиям, переподготовки непосредственно на производстве, а также через систему образовательных учреждений.

¹ См.: Положение о порядке и условиях предоставления компенсационных выплат работникам, находящимся в отпусках без сохранения заработной платы в связи с вынужденным временным прекращением работы организаций, утвер-жденное приказом Федеральной службы занятости России от 6 марта 1995 г. // Бюллетень Минтруда РФ. — 1995. — № 4; разъяснение Минтруда РФ от 27 июня 1996 г. «Об отпусках без сохранения заработной платы по инициативе работода-теля» // Бюллетень Минтруда РФ. — 1996. — № 8.

8. *Обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов*, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них.

В ст. 30 Конституции РФ нашел отражение принцип о праве каждого на объединение, включая право создавать профсоюзы для защиты своих интересов. Часть 2 ст. 30 устанавливает также, что никто не может быть принужден к вступлению в какое-либо объединение или пребыванию в нем. Данный принцип является межотраслевым, поскольку общественные объединения могут создаваться в различных организационно-правовых формах. Вместе с тем право *создавать профсоюзы для защиты своих интересов* является отраслевым принципом, нашедшим свое закрепление в трудовом законодательстве (ст. 21, 29, гл. 58 Трудового кодекса РФ, Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и др.).

Профсоюзные органы имеют возможность представлять права и интересы коллектива в сфере труда, способствуют управлению производством с широким представительством работников, выполняют защитно-правовую функцию и обеспечивают надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.

Среди основных принципов правового регулирования отношений в сфере труда закон (ст. 2 Трудового кодекса РФ) называет обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них.

Профсоюзом Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»¹ называет добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными и профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

К основным правам профсоюзов закон относит право на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников; право на содействие занятости; право на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров и контроль за их выполнением; право на участие в урегулировании трудовых споров; право на участие в подготовке и повышении квалификации профсоюзных кадров; право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде; права в области охраны труда и окружающей среды; право в осуществлении приватизации государственного и муниципального имущества; право на защиту интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров.

¹ Собрание законодательства РФ. — 1996. — № 3. — Ст. 148.

9. *Обеспечение права работников на участие в управлении организацией.* Этот принцип находит свое проявление в учете мнения работников, проведении консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, получении от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, и в других формах, предусмотренных ст. 53 Трудового кодекса РФ.

10. *Сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.* Государственное регулирование охватывает наиболее важные основы формирования трудовых отношений (порядок заключения, изменения, прекращения трудовых отношений, время труда и отдыха, охрана труда, гарантии и компенсации и некоторые другие). Договорное регулирование учитывает особенности, конкретные условия выполнения работником трудовых обязанностей. При этом с учетом финансовых возможностей организации условия трудового договора могут оказаться лучше тех, которые установлены федеральным законодательством.

11. *Социальное партнерство.* Оно включает право на участие работников и работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и других связанных с ними отношений в сфере труда. В социальном партнерстве могут участвовать органы государственной власти, органы местного самоуправления. Оно проявляется в осуществлении коллективных переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений, взаимных консультаций, участии работников в управлении организацией, досудебном разрешении трудовых споров (ст. 27 Трудового кодекса РФ).

12. *Обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.* Такая обязанность возложена на работодателя в силу ст. 22, 232, 237 Трудового кодекса РФ.

13. *Установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей,* осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением. Эти функции возложены на органы федеральной инспекции труда, федеральные надзоры, органы исполнительной власти, прокуратуру (ст. 353 Трудового кодекса РФ).

14. *Обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод.* Защита трудовых прав, свобод и законных интересов работника осуществляется всеми не запрещенными законом способами. Восстановление трудовых прав может происходить при участии профсоюзов и посредством обращения работника за судебной защитой.

15. *Обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку.* Обеспече-

ние права человека на защиту своих прав и свобод всеми способами, не запрещенными законом (ст. 45 Конституции РФ), как и гарантии судебной защиты его прав и свобод (ст. 46 Конституции РФ), — это межотраслевые принципы, являющиеся основой для закрепленного в п. 4 ст. 37 Конституции РФ отраслевого принципа — права на индивидуальные и коллективные трудовые споры, включая право на забастовку. Более подробно они раскрываются в соответствующих принципах разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, закрепленных в нормах трудового законодательства (гл. 60 и 61 Трудового кодекса РФ, Федеральный закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» и др.), поскольку в зависимости от вида и характера спора определяется порядок его разрешения и выявляются принципы института «трудовые споры» (например, бесплатность и быстрота рассмотрения трудового спора, свободное и добровольное участие в забастовке).

16. *Обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора.* В трудовом договоре сочетаются принципы равноправия сторон и обязательности соблюдения императивных норм трудового права, регламентирующих совместный коллективный труд. Поэтому работодателю предоставлено право требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя, а работникам — право требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и других нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Совместный труд коллективов людей основан на подчинении трудовой дисциплине. При заключении трудового договора работник должен в силу ст. 21 Трудового кодекса РФ *взять на себя обязанности выполнять трудовую функцию и соблюдать внутренний трудовой распорядок.* Это закреплено в виде следующих обязанностей работников: соблюдать трудовую дисциплину; добросовестно исполнять трудовые обязанности; бережно относиться к имуществу организации; выполнять установленные нормы труда.

17. *Обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства.* Для этих целей общероссийские профсоюзы и их объединения могут создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов, которые вправе проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников организации, принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций о состоянии условий и охраны труда, о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных

заболеваниях, а также иные контрольно-надзорные мероприятия, предусмотренные ст. 370 Трудового кодекса РФ.

18. *Обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности.* К сожалению, этот принцип не нашел своего воплощения в конкретной форме трудового законодательства, но опосредованно его можно отнести к праву работника на компенсацию морального вреда (ст. 21 Трудового кодекса РФ), а также защиту своих персональных данных (ст. 85—89 Трудового кодекса РФ).

19. *Обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.* Этот принцип направлен на охрану имущественных интересов работника, связанных с причинением вреда жизни и здоровью в процессе исполнения трудовых обязанностей, повлекшего временную или постоянную утрату общей и профессиональной трудоспособности.

§ 4. Трудовое право в системе российского права и его соотношение со смежными отраслями права

Трудовое право, являясь самостоятельной отраслью права, тем не менее обладает такими признаками и чертами, которые указывают на взаимосвязь с другими отраслями права, и прежде всего с правом гражданским, административным, правом социального обеспечения.

По предмету правового регулирования трудовое право сближается с *гражданским правом*. Ряд отношений, регулируемых гражданским правом, напоминает трудовые отношения, поскольку они предполагают осуществление работ в процессе исполнения обязанностей перевозчика, подрядчика, представителя и других субъектов. Но для гражданского права важен результат труда, а не сам его процесс, который так значим для трудового права. И поэтому осуществление гражданско-правовых обязанностей субъектами договорных отношений в основном строится на диспозитивной основе.

Для трудового права важным является детальное нормирование исполнения трудовых обязанностей, четкое и неуклонное соблюдение правил внутреннего трудового распорядка. А гражданским правом не предусматривается вмешательство в производственный процесс, для него существенное значение имеют лишь надлежащее исполнение договорных обязательств и достижение намеченного результата.

Среди тенденций реформирования трудовых отношений прослеживается сближение регулирования трудовых отношений с гражданско-правовой регламентацией договоров в сфере найма рабочей силы.

В процессе трудовой деятельности гражданин включается в состав трудового коллектива и руководствуется нормами, регламентирующими участие в организованном общественном труде. В гражданском правоотношении указанные социально-трудовые связи не прослеживаются, и субъект выполняет обязанности по своему усмотрению.

Среди отличий трудового и гражданско-правового договоров (подряда) А. М. Куренной отмечает следующие: гражданско-правовые договоры подряда «применяются обычно при выполнении конкретных разовых работ — в отличие от трудового договора, когда работник состоит с нанимателем (работодателем) в длительных отношениях и обязуется выполнять любые работы в соответствии со своей специальностью, квалификацией и должностью. Естественно, статус подрядчика, также реализующего свое право на труд, будет отличаться от статуса наемного работника»¹.

Как считает В. М. Пустозерова, проводя разграничения между трудовыми отношениями и смежными правовыми связями субъектов, выполняющих работу, «трудовые отношения не сводятся к обязательствам имущественного характера, обмену имущественными ценностями, их предметом является неотделимая от личности человека способность к труду. Трудовые отношения построены не на принципе равенства, а на подчинении одной стороны другой. Работник должен подчиняться определенному режиму, в процессе труда соблюдать установленный распорядок работы и т. д.

Также нельзя применять к трудовым отношениям признак эквивалентности, то есть обмена равными ценностями, поскольку в принципе невозможно полностью возместить то, что он произвел»².

Трудовое право имеет определенную схожесть с *административным правом*. Наиболее наглядно эта взаимосвязь прослеживается в некоторых аналогиях предмета и метода правового регулирования. Так, в состав предмета трудового права, как известно, входят организационно-управленческие отношения, а в состав административного — государственного управления. Одним из способов регулирования трудовых отношений является метод государственно-властных велений или предписаний, что свойственно административному праву. Но в административном праве прослеживается более строгое соподчинение субъектов друг другу, в то время как отношения между работодателем, работниками и профсоюзным органом строятся на равноправной основе.

Право социального обеспечения выделилось из трудового права и в силу этого обстоятельства имеет с ним много общих черт,

¹ Куренной А. М. Трудовое право: на пути к рынку. — М., 1997. — С. 14.

² Пустозерова В. М. Ведение трудовых книжек на предприятии. — М., 2001. — С. 4.

хотя и отличается от него. Как правило, отношения социального обеспечения тесно связаны с трудовыми, например выплата пособий по временной нетрудоспособности в период осуществления трудовых отношений, пенсионное обеспечение граждан, достигших пенсионного возраста и завершивших трудовую деятельность. Объем материального обеспечения корреспондирует с размером заработка работника и его трудовым стажем.

Однако в отличие от трудового право социального обеспечения в предмет правового регулирования включает не отношения в сфере труда, а отношения по материальной поддержке граждан в виде пенсий, иных денежных выплат. Различны и источники выплат. Если отношения в сфере труда сопровождаются выплатой заработной платы из фондов работодателя, то социальные выплаты имеют централизованный источник финансирования.

Кроме того, право социального обеспечения не знает договорного способа регулирования общественных отношений.

В. Г. Малов отмечает определенную взаимосвязь трудового и уголовно-исполнительного права. «Отношения по использованию труда осужденных с экономической точки зрения сходны с трудовыми отношениями рабочих и служащих — и те и другие являются отношениями по поводу и в процессе применения рабочей силы, охватывают такие вопросы, как способы включения в общественно полезный труд, рациональное использование труда каждого работника в общем коллективном труде, вознаграждение за труд, обеспечение внутреннего трудового распорядка и охраны труда»¹.

Как полагает Л. Г. Крахмальник, специфические отношения по применению труда осужденных регулируются специальным законодательством (в настоящее время уголовно-исполнительным). А те отношения, которые ничем не отличаются от труда свободных работников, что объединяет отношения «свободного и несвободного труда», должны входить в предмет регулирования трудового права².

Однако, несмотря на некоторую однородность, сравниваемые отношения существенно различаются, поскольку трудовые отношения осужденных к лишению свободы непосредственно и неразрывно связаны с целями уголовного наказания и подчинены режиму отбывания наказания в местах лишения свободы. В этих отношениях отсутствуют работник и работодатель. В силу этого рассматриваемые отношения лишены таких важных элементов, как права на свободу труда, объединения в профсоюзные организации, участие в управлении производством и установление условий труда.

¹ Малов В. Г. Применение норм трудового права в регулировании труда лиц, осужденных к лишению свободы: Учебное пособие. — М., 1973. — С. 3.

² См.: Крахмальник Л. Г. Труд заключенных и его правовое регулирование в СССР. — Саратов, 1963. — С. 48.

§ 5. Источники трудового права

Источниками трудового права является совокупность норм, регулирующих общественные отношения в сфере труда. В них выражается прежде всего воля государства в организации социально-трудовых связей, складывающихся между работниками и работодателями¹.

По мнению О. В. Смирнова, «под источниками трудового права следует понимать результаты (продукты) правотворческой деятельности компетентных органов государства в сфере регулирования трудовых и иных общественных отношений, составляющих предмет этой отрасли права»².

К источникам трудового права в зарубежных странах относят законы, судебные решения, коллективные и индивидуальные соглашения и договоры. В ряде стран это законодательство не имеет кодификации, что позволяет эффективно и гибко регулировать отношения в сфере труда. И. П. Киселев, говоря о кодификации законодательства о труде в Канаде и во Франции, отмечает, что применение термина «кодекс» не точно, поскольку кодификация заменяется инкорпорацией и частичной консолидацией³.

Источники трудового права — нормативные акты — классифицируют по органам, уполномоченным принимать нормативные акты, обладающие различной юридической силой.

Разнообразие нормативных актов позволяет выделить их основные виды:

1. *Конституция Российской Федерации*, являясь Основным законом государства, содержит основополагающие начала, находящие свое непосредственное развитие в нормах трудового права. К ним относятся свобода труда, запрет принудительного труда, право на безопасные условия труда, на вознаграждение за труд не ниже установленного федеральным законодательством минимального уровня, на защиту от безработицы, право на объединение граждан, включая право создавать профсоюзные организации, право на отдых и другие важнейшие социально-трудовые права.

2. Среди важнейших нормативных актов ведущая роль принадлежит *федеральным конституционным законам, федеральным законам, законам субъектов Российской Федерации*. Но последние не должны противоречить федеральному законодательству, поскольку оно имеет более высокую юридическую силу на всей территории Российской Федерации.

¹ См.: Смолярчук В. И. Источники советского трудового права. — М., 1978. — С. 11 и др.

² Трудовое право: Учебник / Под ред. О. В. Смирнова. — М., 1999. — С. 40.

³ См.: Киселев И. П. Трудовое право в условиях рыночной экономики: опыт стран Запада. — М., 1992. — С. 14.

Центральное место среди этой группы занимает *Трудовой кодекс Российской Федерации*¹, являющийся наиболее значимым и основным кодифицированным источником трудового права. Он содержит следующие основные разделы. Общие положения раздела I раскрывают основные начала трудового законодательства, права и обязанности работников и работодателей. Раздел II посвящен социальному партнерству в сфере труда. Раздел III регламентирует отношения, связанные с трудовым договором. Эти нормы включают положения о понятии и содержании договора, об условиях его заключения, изменения и прекращения, а также гарантии, обеспечивающих осуществление и защиту субъективных трудовых прав работников. Положения о рабочем времени, времени отдыха излагаются в последующих разделах. В разделе VI располагаются нормы об оплате наемного труда. В частности, регулируются отношения по установлению размера минимальной оплаты труда, индексации оплаты труда, различных систем оплаты труда, особенностей вознаграждения за работу во внеурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, иных случаях, по определению порядка выплаты заработной платы и осуществлению других выплат.

Трудовой кодекс Российской Федерации содержит самостоятельные разделы о нормировании и оплате труда. Отдельно устанавливаются нормы о гарантиях и компенсациях для работников различных категорий (выборных, выполняющих государственные и общественные обязанности, обучающихся в учебных заведениях без отрыва от производства и др.). Определены основания возложения на отдельные категории работников полной материальной ответственности, а также порядок возмещения ущерба, причиненного организации работниками при исполнении ими трудовых обязанностей.

В одном из разделов Трудового кодекса сосредоточены нормы о трудовой дисциплине, правилах внутреннего трудового распорядка, положения о дисциплинарной ответственности работников и мерах поощрения.

Специализация нормативного регулирования охватывает: труд женщин; работников, имеющих несовершеннолетних детей или осуществляющих уход за больными членами их семей; труд молодежи; труд работников, совмещающих работу с обучением; труд отдельных категорий работников.

Учитывая, что неурегулированные разногласия участников отношений в сфере труда могут перерасти в судебные споры, законодатель предусматривает группу норм, связанных с их разрешением (раздел XIII).

¹ Собрание законодательства РФ. — 2002. — № 1. — Ст. 3; № 30. — Ст. 3014, 3033; 2003. — № 27. — Ст. 2700; 2004. — № 18. — Ст. 1690; № 35. — Ст. 3607; 2005. — № 1. — Ст. 27; № 27. — Ст. 1752; Российская газета. — 2006. — 7 июля.

Не оставлены без внимания вопросы осуществления надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде. Регулирование этих отношений осуществляется нормами гл. 57 и 58, определяющими организацию указанной деятельности с участием в ней государственных органов, профессиональных союзов, общественных инспекций.

Как видно из характеристики перечисленных разделов, Трудовой кодекс Российской Федерации охватывает своим регулированием многочисленные и разнообразные общественные отношения в сфере труда. Поэтому Трудовой кодекс РФ является кодифицированным нормативным актом, имеющим общий и универсальный характер.

В новом трудовом законодательстве нашли отражение общепринятые в международной практике понятия и принципы, свойственные современному трудовому праву. В частности, закреплена недопустимость какой-либо дискриминации субъектов — участников трудовых отношений. Одновременно введен запрет на принудительный труд.

Самостоятельным разделом явился свод правил, посвященный регулированию отношений по социальному партнерству и коллективным договорным соглашениям. Новую правовую регламентацию получает индивидуальный трудовой договор, ставший основополагающим инструментом конструирования правоотношений, возникающих между работодателем и работником. Важным моментом в развитии трудовых отношений является письменная форма договора, содержание которого не может ухудшать положение работника по сравнению с Трудовым кодексом РФ и другими нормативными правовыми актами в сфере труда.

Появилась в кодифицированном трудовом законодательном акте глава о защите персональных данных работника, включающих разнообразные сведения о гражданах, связанных трудовыми отношениями с работодателями. Важной гарантией соблюдения работодателем обязанностей перед работником стала норма, предусматривающая право работника приостанавливать свою работу в случае невыплаты заработной платы работодателем.

Существенно изменен подход к установлению правового статуса отдельных категорий работников, и прежде всего лиц с семейными обязанностями, руководителей предприятий, совместителей, временных и сезонных работников, лиц, работающих вахтовым методом, надомников, работодателей — физических лиц — предпринимателей без образования юридического лица. Впервые в трудовое законодательство включен раздел об особенностях труда в религиозных объединениях и организациях.

Новеллой являются также главы о защите прав работников. Детально урегулированы отношения, связанные с формами и методами этой защиты, в том числе подробно описан новый для

трудового права институт самозащиты. В связи с этим четко определен правовой механизм государственной защиты. Речь идет о системе государственного надзора и контроля за соблюдением требований трудового законодательства участниками трудовых правоотношений. Установлен более конкретный порядок рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Более определенно сформулированы положения об ответственности сторон за соблюдение норм трудового законодательства и условий трудового договора. Так, нарушение дисциплины труда, выразившееся в невыполнении обязанностей работником, может влечь для него применение дисциплинарной ответственности, начиная с замечания и оканчивая увольнением с работы. Предусмотрены также санкции материальной ответственности работников, причиняющих своими ненадлежащими действиями ущерб работодателю. Меры ответственности коснулись также работников, осуществляющих управление персоналом и хозяйственное руководство предприятием. Если такой руководитель своими решениями причиняет ущерб предприятию, он может быть освобожден собственником или вышестоящими органами от занимаемой должности, т. е. уволен.

На ход развития трудовых отношений оказывает воздействие не только законодательство в сфере труда. В Кодексе Российской Федерации об административных правонарушениях предусмотрено несколько составов ответственности за нарушение трудовых прав работников. Это и общие положения о нарушениях трудового законодательства, и более конкретные правонарушения, касающиеся социального партнерства, несоблюдения процедуры заключения трудовых договоров и соглашений, непредоставления информации о них работникам, их несоблюдение, если они подписаны и вступили в силу. Предусмотрена и такая мера воздействия, как дисквалификация руководителя предприятия, организации, учреждения.

Наряду с репрессивными нормами Трудовой кодекс Российской Федерации содержит большое число норм позитивного характера, которые направлены на формирование цивилизованных, производительных трудовых отношений, представляющих интерес как для работодателя, так и работника.

Кроме Трудового кодекса РФ отношения в сфере труда регулируются *федеральными законами*, имеющими либо комплексный, либо исключительно отраслевой характер. К последним можно отнести, например Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»¹.

¹ Собрание законодательства РФ. — 2004. — № 31. — Ст. 3215.

3. К подзаконным нормативным актам в сфере труда относятся указы Президента Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, например Указ от 31 марта 1995 г. «О должностных окладах в органах государственной власти»¹, Указ от 16 августа 1995 г. «О некоторых социальных гарантиях лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации и должности федеральных государственных служащих»². Но к источникам трудового права относятся лишь указы нормативного характера. Что же касается иных указов (о награждении, присвоении почетных званий и др.), то они не относятся к источникам трудового права.

4. *Постановления Правительства Российской Федерации* являются достаточно распространенными нормативными актами, охватывающими весь спектр отношений в сфере труда. Они издаются во исполнение Конституции Российской Федерации и законодательных актов. Ряд из них вводит в действие Положения, затрагивающие отдельные вопросы трудового права, имеющие важное практическое значение. К таким нормативным актам можно отнести Положение о целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием, утвержденное постановлением Правительства Российской Федерации от 19 сентября 1995 г. № 942³, и некоторые другие.

5. В целях единообразного применения законодательства о труде Министерством труда и социального развития Российской Федерации⁴ издаются *постановления, инструкции и разъяснения*, которые составляют часть системы источников трудового права. Данные нормативные акты регламентируют: нормирование и оплату труда в отраслях хозяйства; утверждение квалификационных характеристик рабочих и служащих; порядок предоставления льгот и преимуществ отдельным категориям работников; режимы рабочего времени и времени отдыха на предприятиях отдельных министерств и ведомств, отраслей хозяйства.

6. К числу источников трудового права относятся нормативные правовые акты органов власти и управления субъектов Российской Федерации. Но данные акты имеют ограниченную сферу применения в пределах территориальных границ соответствующих субъектов.

¹ Собрание законодательства РФ. — 1995. — № 14. — Ст. 1245.

² Собрание законодательства РФ. — 1995. — № 34. — Ст. 3442.

³ Собрание законодательства РФ. — 1995. — № 39. — Ст. 3777.

⁴ В настоящее время в силу Указа Президента РФ от 9 марта 2004 г. № 314 «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти» (Собрание законодательства РФ. — 2004. — № 11. — Ст. 314) функции упраздненного Министерства труда и социального развития РФ переданы вновь созданной Федеральной службе по труду и занятости, Положение о которой утверждено постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 324 (Собрание законодательства РФ. — 2004. — № 28. — Ст. 2901).

7. Специфическими видами источников трудового права являются *акты социально-партнерского коллективного сотрудничества* — соглашения, формируемые субъектами общественных трудовых отношений, их представителями. Предметом регулирования этих актов являются оплата труда, условия и охрана, режим труда и отдыха, безопасность труда, содействие занятости и трудоустройству, охрана здоровья и профилактика заболеваний, социальная защита работников и другие¹.

8. *Локальные нормативно-правовые акты* являются актами совместного нормотворчества работников и работодателей в вопросах регламентации отношений в сфере труда. К ним относятся коллективные договоры, соглашения по охране труда, приказы администрации, имеющие нормативный характер.

В ходе экономических преобразований наблюдается тенденция к усилению роли локального регулирования отношений в сфере труда. Это в полной мере прослеживается в регулировании оплаты труда, поскольку расширяется объем прав предприятий в области тарификации работ и присвоения разрядов рабочему персоналу и категорий специалистам; определения системы оплаты труда; введения доплат за совмещение профессий и должностей; установления надбавок за профессиональное мастерство и выполнение особо важной работы; установления и применения порядка премирования и т. п.².

9. При анализе источников трудового права упоминаются *акты высших судебных органов* — Конституционного Суда Российской Федерации и Верховного Суда Российской Федерации, которые хотя и *не входят в систему источников* трудового права, но *толкуют нормативные акты* с позиций соответствия их Конституции и содержат руководящие указания нижестоящим судебным органам по применению законодательства в сфере труда³.

Конституционный Суд Российской Федерации в 1992—1993 гг. в процессе разрешения конституционных жалоб граждан рассмотрел несколько дел и признал не соответствующей Конституции правоприменительную практику относительно: увольнений граждан с работы по возрасту, квалифицировав их как дискриминацию (постановление от 4 февраля 1992 г.⁴); установления огра-

¹ См.: Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» в ред. от 24 ноября 1995 г. // Собрание законодательства РФ. — 1995. — № 48. — Ст. 4558.

² О сочетании централизованного и локального регулирования см.: Советское трудовое право / Под ред. Н. Г. Александрова. — М., 1972. — С. 42.

³ См.: Трудовое право: Учебник / Под ред. О. В. Смирнова. — М., 1999. — С. 50, 51; Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. — 2004. — 8 апреля.

⁴ Ведомости Съезда народных депутатов РФ и Верховного Совета РФ. — 1992. — № 13. — Ст. 669.

ничений обжалования незаконных увольнений с работы, наложения дисциплинарных взысканий на работников прокуратуры, считая их ограничением права граждан на судебную защиту (постановления от 23 июня 1992 г. и 5 февраля 1993 г.¹); ограничения возмещения причиненного ущерба определенным сроком выплаты при восстановлении незаконно уволенных на работе (постановление от 27 января 1993 г.²).

С. П. Маврин и Е. Б. Хохлов аргументируют доводы в пользу признания актов высших судебных органов источником трудового права с учетом того, что постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации содержат указания на то, как следует принимать судебное решение при проблемах в нормативном регулировании отдельных отношений в сфере труда³.

10. Определенное место в регулировании отношений в сфере труда занимают *международно-правовые акты*. К таким актам можно отнести, например, Конвенцию о найме и трудоустройстве моряков (Конвенция № 179)⁴, ратифицированную Федеральным законом от 10 июля 2001 г. № 88-ФЗ. Данная Конвенция была принята 84-й сессией Генеральной конференции Международной организации труда в Женеве 22 октября 1996 г.

В правовую систему России, включая сферу трудового права, неотъемлемой частью входят общепризнанные принципы и нормы международного права, а также международные договоры с участием нашей страны. И если этими актами установлены иные по сравнению с национальными нормативными правовыми актами правила, содержащие нормы трудового права, то приоритет в применении получают нормы международных договоров (ст. 10 Трудового кодекса РФ).

И, как прогнозируется в юридической литературе, «реформирование трудового законодательства должно базироваться на современных гуманитарных представлениях о праве, содержащихся в международно-правовых документах»⁵.

Действие нормативных актов о труде во времени, в пространстве и по кругу лиц. *Временные границы* действия нормативных актов о труде установлены общими правилами действия актов во времени. Они начинают действовать с даты принятия, вступления в законную силу либо опубликования. Нормативные акты органов

¹ Ведомости Съезда народных депутатов РФ и Верховного Совета РФ. — 1992. — № 30. — Ст. 1809; 1993. — № 12. — Ст. 445.

² Ведомости Съезда народных депутатов РФ и Верховного Совета РФ. — 1993. — № 14. — Ст. 508.

³ Подробнее см.: Курс российского трудового права. В 3 т. — СПб., 1996. — Т. 1. Часть общая. — С. 561 — 564.

⁴ Собрание законодательства РФ. — 2004. — № 39. — Ст. 3834.

⁵ Казанцев В. И. Международный стандарт: труд — гарантия достойного существования // Российская юстиция. — 2000. — № 3. — С. 35.

государственного управления требуют специальной регистрации в Министерстве юстиции Российской Федерации и официально-го опубликования под угрозой их недействительности. Некоторые акты вступают в силу со дня подписания их сторонами (коллективный договор). Начало их действия может устанавливаться и самим таким актом.

Указанные акты сохраняют юридическую силу в течение срока, указанного в них, до их изменения, отмены, появления нового аналогичного акта.

Территория действия нормативных актов определяется географической компетентностью органа, принявшего соответствующий акт. Однако орган, обладающий высшей юрисдикцией, вправе издавать акт с ограниченным территориальным действием. Локальные нормативные акты действуют в пределах той организации, в которой они появились.

Говоря о действии нормативных актов о труде *по кругу субъектов*, следует заметить, что часть актов распространяется на всех без исключения работников, часть регулирует отношения их отдельных категорий. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников находят свое отражение в гл. 40—55 Трудового кодекса РФ и других нормативных актах. Это касается специфичного, отличного от общих правил, порядка приема, увольнения работников отдельных категорий, установления рабочего времени, времени отдыха, режима охраны труда, определения льгот и преимуществ для работников, выполняющих трудовую функцию на вредных производствах, в удаленных географических районах и местностях, работах с тяжелыми условиями труда. Одновременно с определенными преимуществами на некоторых работников возлагаются дополнительные повышенные требования и уровень ответственности за совершение правонарушений в трудовой сфере. В отношении таких работников могут применяться не только общие, но и специальные условия их увольнения.

Актуальной задачей в сфере социальной политики является реформа законодательства о труде с целью повышения мобильности рабочей силы, сокращения латентных процессов на рынке труда, обеспечения устойчивого баланса интересов работников, работодателей и государства. Намечено повысить роль и эффективность договорного регулирования трудовых отношений. В этой связи предполагается расширение круга вопросов, входящих в предмет договорной регламентации: усовершенствовать порядок расторжения индивидуальных трудовых договоров по инициативе работодателя с сохранением гарантий субъективных трудовых прав работников; расширить область использования трудовых договорных соглашений работника с работодателем.

Контрольные вопросы и задания

1. Что представляет собой труд и каково его терминологическое содержание?
2. Какими отраслями права регулируются отношения, связанные с применением труда? Что входит в понятие «труд»?
3. Как соотносятся понятия «самостоятельный» и «наемный» труд, «наемный труд» и «рабочая сила»? Что в вашем понимании означает рынок труда?
4. Какие отношения составляют предмет трудового права и чем он отличается от предмета смежных трудовых отношений?
5. Чем характеризуется метод правового регулирования трудовых отношений?
6. Что входит в понятие «система трудового права»?
7. Что означает понятие «принципы трудового права» и какова их роль в регулировании трудовых отношений?
8. Назовите нормативные акты, в которых закреплены принципы трудового права.
9. Каково соотношение принципов трудового права с общеотраслевыми принципами?
10. Как принципы трудового права соотносятся с методом правового регулирования трудовых отношений?
11. Раскройте роль трудового права в системе российского права.
12. Каково соотношение трудового права со смежными отраслями права?
13. Что означает понятие «источник трудового права»? Как это понятие сочетается с законодательством о труде?
14. Какие статьи Конституции Российской Федерации относятся к сфере трудовых отношений?
15. Каким образом нормативные акты о труде вступают в силу?
16. Каково действие нормативных актов о труде в пространстве, во времени и по кругу лиц?
17. Каковы нормотворческие полномочия Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, муниципальных образований в сфере труда?
18. Какими договорными формами достигается регулирование трудовых отношений?
19. В чем заключается существенное отличие локальных правовых норм от других нормативных актов о труде?
20. Являются ли источниками трудового права акты высших судебных инстанций?

§ 6. Понятие и классификация правоотношений в сфере труда

В обществе всегда существуют многообразные отношения между людьми (нравственные, религиозные, дружественные, родственные и др.), которые регулируются различными нормами, установленными обществом, общественными объединениями, государством. Те отношения, которые регулируются законодательными нормами, именуется правовыми. Как известно, все право подразделяется на отрасли в зависимости от сферы применения. В сфере труда, таким образом, также существуют правоотношения, образующие определенную систему.

Правоотношения в сфере труда возникают лишь в том случае, когда социально-трудовые связи подпадают под регулирование нормами трудового права. Таким образом, правоотношения в сфере труда «есть результат воздействия трудового права на общественное отношение, составляющее предмет этой отрасли права, а потенциальным участником правоотношения выступает государство, в его содержании всегда предполагается выражение государственной воли»¹.

«Трудовое отношение — это отношение работника с работодателем по использованию его способности к труду, т. е. его рабочей силы, в общем процессе конкретной организации труда»². Трудовые отношения, несомненно, составляют ядро общественных отношений, регулируемых трудовым правом. Однако кроме непосредственно трудовых в предмет трудового права входят: организационно-управленческие отношения, складывающиеся между трудовым коллективом и работодателем; отношения по трудоустройству; отношения по профессиональной подготовке и повышению квалификации кадров непосредственно на производстве; отношения по надзору за охраной труда, техникой безопасности и соблюдением трудового законодательства; отношения по рассмотрению трудовых споров.

¹ Трудовое право: Учебник / Под ред. О. В. Смирнова. — М., 1999. — С. 114.

² Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России: Учебник. — М., 1999. — С. 10.