



РОССИЙСКАЯ ПРАВОВАЯ АКАДЕМИЯ
МИНИСТЕРСТВА ЮСТИЦИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ТРУДОВОЕ ПРАВО

УЧЕБНИК ДЛЯ СПО

Под редакцией профессора **В. Л. Гейхмана**

Рекомендовано Учебно-методическим отделом среднего профессионального образования в качестве учебника для студентов образовательных учреждений среднего профессионального образования

Книга доступна в электронной библиотечной системе
biblio-online.ru

Москва ■ Юрайт ■ 2015

УДК 349.2(075.32)

ББК 67.405я723

Т78

Авторский коллектив кафедры трудового права и права социального обеспечения Российской правовой академии Минюста России:

Гейхман Владимир Львович — заслуженный юрист РСФСР, академик МАН ВШ и РАЕН, профессор — предисловие, главы 1, 5, 7 (7.3.1—7.3.4, 7.3.6—7.3.10), 9, 11, 12 (12.3), 13;

Дмитриева Ирина Константиновна — доктор юридических наук, профессор — главы 2—4, 7 (7.1, 7.2, 7.4), 10, 12, 15, 16, 17 (17.1, 17.2);

Мацкевич Оксана Валерьевна — кандидат юридических наук, доцент — главы 6, 8, 14, 17 (17.3);

Миронова Алевтина Николаевна — заслуженный юрист РФ, кандидат юридических наук — глава 7 (7.5);

Ульянова Анна Владимировна — кандидат юридических наук — главы 7 (7.3.5, 7.3.11—7.3.14, 7.6), 12 (12.1, 12.2).

Рецензенты:

Шатовал Е. А. — доцент, кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения Российской правовой академии Минюста России;

Гаврилюк О. В. — доцент, кандидат юридических наук, ответственный секретарь Комитета Торгово-промышленной палаты РФ (ТПП РФ) по интеллектуальной собственности, Главный эксперт Юридического департамента ТПП РФ, член-корреспондент Академии профессионального образования РФ.

Трудовое право : учебник для СПО / В. Л. Гейхман [и др.] ; под ред. В. Л. Гейхмана. — М. : Издательство Юрайт, 2015. — 407 с. — Серия : Профессиональное образование.

ISBN 978-5-9916-5117-2

Учебник освещает вопросы теории трудового права и анализирует российское законодательство в сфере труда.

Соответствует Федеральному государственному образовательному стандарту среднего профессионального образования по направлению подготовки по специальности 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения», квалификация — юрист.

Для обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования по направлению «Юриспруденция».

УДК 349.2(075.32)

ББК 67.405я723

ISBN 978-5-9916-5117-2

© Коллектив авторов, 2014

© ООО «Издательство Юрайт», 2015

Оглавление

Принятые сокращения.....	8
Предисловие	12

Раздел I ОБЩАЯ ЧАСТЬ

Глава 1. Предмет, метод и система трудового права	17
1.1. Предмет трудового права.....	17
1.2. Метод трудового права.....	24
1.3. Система трудового права.....	29
Глава 2. Основные принципы трудового права	30
2.1. Понятие основных принципов трудового права и их значение	30
2.2. Содержание основных принципов трудового права.....	34
Глава 3. Источники трудового права	44
3.1. Понятие источников трудового права, их виды и система.....	44
3.2. Трудовой кодекс Российской Федерации	49
3.3. Особенности соглашений, коллективных договоров, локальных нормативных актов как источников трудового права.....	52
3.4. Действие норм трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, во времени, в пространстве и по кругу лиц.....	56
Глава 4. Система правоотношений трудового права	63
4.1. Система правоотношений в сфере труда, их виды и характерные признаки	63
4.2. Особенности трудового правоотношения	66
4.3. Субъекты и содержание трудового правоотношения, основания возникновения трудовых правоотношений.....	69
4.4. Иные правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми правоотношениями.....	79
Глава 5. Социальное партнерство в сфере труда	86
5.1. Понятие социального партнерства, его принципы, уровни и формы	86
5.2. Представители работников и работодателей.....	91
5.3. Коллективные переговоры.....	95

5.4. Коллективный договор и его значение	99
5.5. Соглашения и их виды.....	101

Раздел II. ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

Глава 6. Правовое регулирование содействия занятости и трудоустройству	109
6.1. Понятие занятости, ее формы и права граждан в области занятости.....	109
6.2. Правовая организация трудоустройства населения в Российской Федерации	114
6.3. Правовой статус безработного и социальная поддержка безработных граждан	121
Глава 7. Трудовой договор	124
7.1. Понятие, значение и содержание трудового договора	124
7.2. Общий порядок заключения трудового договора.....	131
7.3. Особый порядок заключения трудового договора и другие особенности регулирования труда некоторых категорий работников.....	136
7.3.1. Руководитель организации	137
7.3.2. Педагогические работники.....	140
7.3.3. Спортсмены и тренеры	143
7.3.4. Творческие работники	149
7.3.5. Работники, занятые на подземных работах.....	151
7.3.6. Временные работники.....	153
7.3.7. Сезонные работники.....	154
7.3.8. Работники, работающие по совместительству	156
7.3.9. Надомники	158
7.3.10. Дистанционные работники	159
7.3.11. Работники государственных корпораций, государственных компаний.....	160
7.3.12. Лица, уволенные с муниципальной или государственной службы.....	161
7.3.13. Работники Вооруженных Сил РФ и федеральных органов исполнительной власти.....	162
7.3.14. Работники Пенсионного фонда РФ, Фонда социального страхования РФ, Федерального фонда обязательного медицинского страхования, иных организаций, созданных Российской Федерацией на основании федеральных законов, организаций, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами.....	165
7.4. Изменение трудового договора. Перевод на другую работу	166
7.5. Основания и порядок прекращения трудового договора.....	172
7.6. Оформление увольнения. Выходное пособие	201
7.7. Защита персональных данных работника	205

Глава 8. Рабочее время	212
8.1. Понятие и виды рабочего времени.....	212
8.1.1. Понятие рабочего времени	212
8.1.2. Виды рабочего времени	214
8.2. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.....	219
8.3. Режим и учет рабочего времени.....	221
8.4. Учет рабочего времени	225
Глава 9. Время отдыха	227
9.1. Понятие и виды отдыха.....	227
9.2. Ежегодные оплачиваемые отпуска: понятие, виды, порядок предоставления	233
Глава 10. Зарплата и нормирование труда	242
10.1. Общая характеристика и понятие заработной платы	242
10.2. Основные государственные гарантии по оплате труда работников	249
10.3. Системы оплаты труда	256
10.4. Формы заработной платы и системы премирования	266
10.5. Нормирование труда.....	269
Глава 11. Гарантии и компенсации	271
11.1. Понятие и виды гарантий и компенсаций.....	271
11.2. Гарантийные выплаты и гарантийные доплаты.....	273
11.3. Компенсационные выплаты	275
11.4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования	279
Глава 12. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников	285
12.1. Понятие квалификации и профессионального стандарта.....	285
12.2. Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников	287
12.3. Ученический договор.....	289
Глава 13. Трудовая дисциплина и дисциплинарная ответственность.....	292
13.1. Понятие трудовой дисциплины	292
13.2. Правила внутреннего распорядка	294
13.3. Поощрения за труд	295
13.4. Дисциплинарная ответственность и ее виды	297
Глава 14. Материальная ответственность сторон трудового договора	305
14.1. Понятие материальной ответственности и условия ее наступления.....	305
14.1.1. Понятие материальной ответственности и ее отличие от иных видов юридической ответственности	305

14.1.2. Условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора	308
14.2. Материальная ответственность работодателя перед работником	310
14.2.1. Возмещение работнику материального ущерба, причиненного в результате незаконного лишения его возможности трудиться.....	311
14.2.2. Ответственность за ущерб, причиненный имуществу работника.....	313
14.2.3. Ответственность за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику	314
14.2.4. Возмещение морального вреда.....	315
14.3. Материальная ответственность работника.....	317
14.3.1. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника	318
14.3.2. Виды (пределы) материальной ответственности работника.....	320
14.4. Порядок определения и взыскания ущерба.....	327
14.4.1. Порядок определения и взыскания ущерба с работодателя.....	328
14.4.2. Порядок определения и взыскания ущерба с работника.....	328
Глава 15. Охрана труда	333
15.1. Общая характеристика и понятие охраны труда по трудовому праву.....	334
15.2. Требования охраны труда	336
15.3. Организация охраны труда.....	342
15.4. Обеспечение прав работников на охрану труда	345
15.5. Специальные нормы об охране труда женщин, несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью	350
Глава 16. Защита трудовых прав и свобод, способы защиты трудовых прав и свобод	359
16.1. Понятие и способы защиты трудовых прав и свобод.....	360
16.2. Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда)	361
16.3. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами.....	367
16.4. Самозащита работниками трудовых прав.....	374
Глава 17. Трудовые споры и порядок их рассмотрения и разрешения	376
17.1. Трудовые споры, их разграничение и причины возникновения.....	377
17.2. Индивидуальные трудовые споры и порядок их рассмотрения.....	381

17.3. Коллективные трудовые споры, порядок их разрешения, проведение забастовки.....	388
17.3.1. Понятие и признаки коллективного трудового спора ...	388
17.3.2. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией	391
17.3.3. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника	393
17.3.4. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже	395
17.3.5. Право на забастовку и порядок ее проведения	397
Литература	404

Принятые сокращения

1. Нормативные правовые акты¹

Конституция РФ — Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30 декабря 2008 г. № 6-ФКЗ и от 30 декабря 2008 г. № 7-ФКЗ; от 5 февраля 2014 г. № 2-ФКЗ)

ВК РФ — Воздушный кодекс Российской Федерации — Федеральный закон от 19 марта 1997 г. № 60-ФЗ

ГК РФ — Гражданский кодекс Российской Федерации: часть первая — Федеральный закон от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ; часть вторая — Федеральный закон от 26 января 1996 г. № 14-ФЗ; часть третья — Федеральный закон от 26 ноября 2001 г. № 146-ФЗ; часть четвертая — Федеральный закон от 18 декабря 2006 г. № 230-ФЗ

ГПК РФ — Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации — Федеральный закон от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ

КЗоТ — Кодекс законов о труде Российской Федерации, утвержден Верховным Советом РСФСР 9 декабря 1971 г. Введен в действие 1 апреля 1972 г. *Утратил силу с 1 февраля 2002 г.*

КоАП РФ — Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях — Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ

КТМ РФ — Кодекс торгового мореплавания Российской Федерации — Федеральный закон от 30 апреля 1999 г. № 81-ФЗ

ТК РФ — Трудовой кодекс Российской Федерации — Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ

УК РФ — Уголовный кодекс Российской Федерации — Федеральный закон от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ

¹ Все нормативные правовые акты рассматриваются в действующей на момент опубликования учебника редакции. При самостоятельном изучении этих актов необходимо учитывать изменения и дополнения, которые были в них внесены с момента вступления в действие. С официальными текстами документов можно ознакомиться на официальном интернет-портале правовой информации (<http://www.pravo.gov.ru>). Кроме того, можно обращаться к таким справочным системам, как «КонсультантПлюс», «Гарант» и др.

УПК РФ — Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации — Федеральный закон от 18 декабря 2001 г. № 174-ФЗ

Закон о занятости — Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»

Закон о профсоюзах — Федеральный закон от 12 декабря 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

Закон о РТК — Федеральный закон от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»

Закон об объединениях работодателей — Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей»

Федеральный закон от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ — Федеральный закон от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации»

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 — постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. от 28 сентября 2010 г.)

2. Органы власти

Госкомрыболовство России — Государственный комитет Российской Федерации по рыболовству

Госкомстат России — Государственный комитет Российской Федерации по статистике

Госкомтруд СССР — Государственный комитет СССР по труду и социальным вопросам

Гособразования СССР — Государственный комитет СССР по народному образованию

МВД России — Министерство внутренних дел Российской Федерации

Минздрав России — Министерство здравоохранения Российской Федерации

Минздравсоцразвития России — Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации

Минкультуры России — Министерство культуры Российской Федерации

Минобороны России — Министерство обороны Российской Федерации

Минобразования России — Министерство образования Российской Федерации

Минобрнауки России — Министерство образования и науки Российской Федерации

Минсвязи России — Министерство Российской Федерации по связи и информатизации

Минсельхоз России — Министерство сельского хозяйства Российской Федерации

Минтранс России — Министерство транспорта Российской Федерации

Минтруд России — Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации (ранее — Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации)

Минфин России — Министерство финансов Российской Федерации

Минэкономразвития России — Министерство экономического развития Российской Федерации

Минюст России — Министерство юстиции Российской Федерации

МЧС России — Министерство Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий

Роскосмос — Федеральное космическое агентство

Россвязь — Федеральное агентство связи

Роструд — Федеральная служба по труду и занятости

Спецстрой России — Федеральное агентство специального строительства

ФСИН России — Федеральная служба исполнения наказаний

3. Прочие сокращения

абз. — абзац

ВЦСПС — Всесоюзный центральный совет профессиональных союзов

гл. — глава (-ы)

ЕКС — Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и иных служащих

ЕТКС — Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих

КТС — комиссия по трудовым спорам

МОТ — Международная организация труда

МРОТ — минимальный размер оплаты труда

п. — пункт (-ы)

подп. — подпункт (-ы)

профсоюз — профессиональный союз

разд. — раздел (-ы)

ред. — редакция

РСФСР — Российская Советская Федеративная Социалистическая Республика

РТК — Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений

РФ — Российская Федерация

СНГ — Содружество Независимых Государств

СССР — Союз Советских Социалистических Республик

ст. — статья (-и)

ч. — часть (-и)

Предисловие

Роль труда в жизни общества исключительно велика и, прежде всего, потому, что оказывает формирующее воздействие на экономику страны и систему экономических отношений, что напрямую затрагивает жизнедеятельность миллионов граждан.

Коренные преобразования в России в постсоветский период, связанные с переходом к рыночной экономике, потребовали глубоких изменений в правовом регулировании общественных отношений. Начало этому процессу было положено принятием в 1993 г. Конституции РФ, на основе и в соответствии с которой были приняты важнейшие кодификационные акты, многочисленные федеральные законы, принципиально изменившие подходы к проблемам правового регулирования труда в сфере его применения (государственная гражданская и муниципальная служба, трудовые отношения в акционерных и других хозяйственных обществах, некоммерческих организациях, спортивных и религиозных организациях, кооперативах и др.).

Наиболее серьезные изменения внесены в правовое регулирование трудовых и тесно связанных с ними отношений Трудовым кодексом РФ (ТК РФ), принятым в 2001 г. Трудовой кодекс РФ сохранил лучшее, приспособив к новым условиям нормы прежнего Кодекса законов о труде РФ (КЗоТ), отбросил отжившее и ныне содержит много новаций. Вместе с тем практика применения ТК РФ выявила необходимость внесения в него изменений. В связи с этим в последние годы был принят ряд важных законодательных актов.

Среди них следует назвать Федеральные законы от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации», от 30 декабря 2006 г. № 271-ФЗ «О розничных рынках и о внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», от 22 июля 2008 г. № 157-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 26.3 Федерального закона

“Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации”», от 25 декабря 2008 г. № 287-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации “О занятости населения в Российской Федерации”», от 27 июля 2010 г. № 227-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона “Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг”», от 23 декабря 2010 г. № 387-ФЗ «О внесении изменений в статью 22.1 Федерального закона “О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей” и Трудовой кодекс Российской Федерации», от 18 июля 2011 г. № 242-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам осуществления государственного контроля (надзора) и муниципального контроля», от 29 февраля 2012 г. № 16-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», от 1 апреля 2012 г. № 27-ФЗ «О внесении изменений в статью 22.1 федерального закона “О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей” и статьи 331 и 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации», от 23 апреля 2012 г. № 35-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 122 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации», от 28 июля 2012 г. № 136-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 16 Федерального закона “О физической культуре и спорте в Российской Федерации”», от 5 мая 2014 г. № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» и др.

Если часть из этих федеральных законов внесла изменения в отдельные статьи ТК РФ, то особо следует подчеркнуть, что некоторыми из них в последние годы были введены новые главы: Федеральным законом от 5 апреля 2013 г. № 60-ФЗ глава 49.1, посвященная особенностям регулирования труда дистанционных работников; Федеральным законом от 28 февраля 2008 г. № 13-ФЗ глава 54.1, посвященная особенностям регулирования труда профессиональных спортсменов и тренеров; Федеральным законом от 30 ноября 2011 г. № 353-ФЗ глава 51.1, посвященная особенностям регулирования труда работников, занятых на подземных работах, что обусловлено действенностью принципа дифференциации правового регулирования труда по субъектному признаку; Федеральным законом от 5 мая 2014 г. № 116-ФЗ¹ глава 53.1,

¹ Вступает в силу с 1 января 2016 г.

посвященная особенностям регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала); Федеральным законом от 1 декабря 2014 г. № 409-ФЗ глава 50.1, посвященная особенностям регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, Федеральным законом от 22 декабря 2014 г. № 443-ФЗ глава 52.1, посвященная особенностям регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей. Из существенных новаций следует обратить внимание на введение новых статей в целый ряд разделов ТК РФ: статьи 19.1, 35.1, 56.1, 60.1, 60.2, 64.1, 67.1, 72.1, 72.2, 84.1, 133.1, 168.1, 173.1, 181.1, 195.1, 216.1, 228.1, 229.1—229.3, 230.1, 349.1—349.4, 351.1—351.3, 353.1. Новые ключевые понятия «квалификация работников» и «профессиональные стандарты» введены Федеральным законом от 3 декабря 2012 г. № 236-ФЗ в целях расширения понятийного аппарата, связанного с повышением квалификации работников.

Изучение трудового права призвано сформировать у обучающихся комплекс знаний, умений и навыков, необходимых для профессионального выполнения ими трудовых обязанностей.

В учебнике учтена компетентностная модель подготовки юристов, в связи с чем, в начале каждой главы обозначены итоговые результаты освоения темы: что студент должен знать, уметь и какими навыками овладеть.

Учебник дополняет учебное пособие «Трудовое право. Практикум»¹, подготовленное авторским коллективом кафедры трудового права и права социального обеспечения Российской правовой академии Минюста России. Для удобства пользования по каждой теме практикума, соответствующей главе учебника, даны методические рекомендации по ее изучению, приводятся контрольные вопросы, список юридической литературы и нормативных правовых актов. Также предлагаются задачи (правовые ситуации, казусы) для усвоения изученного материала.

Авторы надеются, что предлагаемые издания позволят студентам и всем интересующимся лицам успешно овладеть знаниями трудового права и практикой применения трудового законодательства.

В. Л. Гейхман, заслуженный юрист РСФСР,
академик МАН ВШ и РАЕН, профессор

¹ Трудовое право. Практикум : учеб. пособие для вузов / под ред. В. Л. Гейхмана, И. К. Дмитриевой. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Юрайт, 2014.

Раздел I

ОБЩАЯ ЧАСТЬ



Глава 1

ПРЕДМЕТ, МЕТОД И СИСТЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА

После изучения данной главы обучающийся должен:

знать

- сущность и содержание основных понятий (предмет, метод, система трудового права, трудовое отношение, иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми);
- характерные признаки трудового правоотношения;
- понятия самостоятельного труда и наемного труда, их различия;

уметь

- оперировать основными понятиями темы;
- анализировать возникающие правоотношения;

владеть

- юридической терминологией по теме;
 - навыками анализа правовых отношений, входящих в предмет трудового права.
-

1.1. Предмет трудового права

Понятие любой отрасли российской системы права, включая трудовое право, раскрывается при определении, во-первых, предмета отрасли права, а именно тех общественных отношений, которые регулируются нормами этой отрасли права, и, во-вторых, специфического метода правового регулирования указанных отношений.

Предмет трудового права составляют общественные отношения по применению труда работника в производственной (хозяйственной, иной) деятельности работодателя, именуемые трудовыми отношениями, и иные непосредственно связанные с ними отношения.

Таким образом, предмет трудового права образуют две группы общественных отношений: собственно *трудовые отношения* и *отношения, непосредственно связанные с ними*, или, как еще принято говорить, производные от трудовых. Эти отношения в ТК РФ определены в ч. 2 ст. 1.

Все они складываются в определенную систему правоотношений трудового права на основе единства предмета отрасли. Трудовые правоотношения являются ее центральным элементом, они определяют характер других правоотношений, которые вне связи с трудовыми не имеют самостоятельного значения и выполняют служебную роль.

В ст. 15 ТК РФ закреплено следующее понятие **трудовых отношений** — это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы¹), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Следует подчеркнуть, что в этом определении, которое впервые закреплено в трудовом законодательстве России, устанавливается обязательность соглашения между работником и работодателем, личное выполнение работником трудовой функции за плату под руководством работодателя, обеспечивающего необходимые условия труда и вознаграждение за труд. Трудовые отношения как предмет трудового права характеризуются следующими свойствами им чертами: работник лично выполняет свою работу (трудовую функцию). При этом он включается в коллектив (штат) с подчинением установленным правилам внутреннего трудового распорядка. Поскольку трудовые отношения носят возмездный характер, то на работодателя возложена обязанность оплачивать труд работника, а у работника есть право на оплату его труда, кроме того, работодатель обязан обеспечивать соответствующие условия и безопасность труда работника.

Поскольку трудовой деятельностью могут заниматься и лица, заключившие гражданско-правовые договоры (авторский, личного подряда, поручения, возмездного оказания услуг и др.), важно различать характерные *признаки трудового правоотношения*, которые отграничивают его от смежных, в том числе гражданско-правовых

¹ В соответствии с Федеральным законом от 5 мая 2014 г. № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» с 1 января 2016 г. ч. 1 ст. 15 после слов «поручаемой работнику работы» будет дополнена словами «в интересах, под управлением и контролем работодателя».

отношений, являющихся предметом регулирования гражданского права.

К указанным признакам можно отнести следующие:

— трудовые отношения возникают на основании специального соглашения (трудового договора) между работником и работодателем;

— личный характер прав и обязанностей работника, который обязан своим трудом участвовать в производственной либо иной деятельности работодателя (организации), используя свои способности к труду;

— обязанность работника выполнять обусловленную трудовым договором работу по определенной специальности, квалификации или должности (трудовую функцию);

— выполнение работником его трудовой функции осуществляется в условиях коллективного (кооперированного) труда, что обуславливает необходимость подчинения субъектов трудового правоотношения правилам внутреннего трудового распорядка, установленным работодателем. Это означает и подчинение работника распоряжениям и указаниям работодателя, его коллективного (совет директоров, правление и т.п.) или единоличного исполнительного органа (руководителя, директора и др.);

— возмездный характер трудового правоотношения, что проявляется в ответных действиях работодателя на выполнение работником трудовой функции — в систематической выплате в установленные сроки соответствующей заработной платы (два раза в месяц и т.п.);

— обязанность работодателя, использующего труд работника, создавать ему здоровые и безопасные условия труда, соблюдать трудовое законодательство, включая законодательство об охране труда;

— право каждого из субъектов трудового правоотношения на его расторжение без каких-либо санкций, но с соблюдением установленного законом порядка. При этом работодатель в предусмотренных случаях обязан не только предупредить работника об увольнении, но и выплатить выходное пособие, а также другие компенсации.

Для характеристики предмета трудового права необходимо уяснить, что понимается под **«самостоятельным» и «несамостоятельным» («наемным») трудом**. Специфическое свойство человека заключается в том, что он обладает способностью к труду, которой он свободно и лично распоряжается. Конституцией РФ (ч. 1 ст. 37) закреплено право каждого распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Только сам работник вправе реализовать эти способности.

Для того чтобы гражданин обращался с теми или иными вещами как со средствами и предметами своего труда, он должен либо сам быть их собственником, либо получить к ним доступ от собственника этих средств.

Индивидуальный предприниматель или подрядчик являются владельцами средств и орудий труда и одновременно обладают рабочей силой (способностью к труду), поэтому самостоятельно организуют свой труд и распоряжаются средствами и орудиями труда. Это *труд самостоятельный*. Иной характер носит *наемный труд* гражданина (физического лица), обладающего рабочей силой, но не владеющего средствами и орудиями труда. При наемном (не самостоятельном) труде гражданин приобретает статус работника, вступая с владельцем средств производства (собственником, работодателем) в определенное общественное отношение, в котором он противостоит работодателю или его представителю (руководителю, управляющему и др.), являющемуся организатором процесса труда. Это отношение по его социально-экономической сути следует отнести к отношениям наемного труда.

Из вышесказанного следует, что лица «наемного труда» (с учетом его экономических признаков) и есть «наемные работники». Это должно их отграничить как от лиц «самостоятельного» труда, так и от работников, являющихся одновременно акционерами, участниками хозяйственных товариществ и обществ (организаций), с которыми они заключили трудовой договор и вступили в трудовые отношения.

Действительно, в отличие от «наемного труда» регулирование «самостоятельного труда» — подрядчика, агента, исполнителя договора поручения или об оказании услуг — основано на юридическом равенстве субъектов (участников правоотношения), их полной самостоятельности, независимости и автономии воли, имущественной обособленности, что характерно для регулирования отношений нормами гражданского права. С ними не заключается трудовой договор и не возникает трудовое отношение. Налицо исполнитель по гражданско-правовому договору, который выполняет не трудовую функцию, а обязательство по договору, которое должно быть завершено к определенному сроку за обусловленную цену. В данном случае отсутствует подчинение одной стороны договора другой, а равно обязанность соблюдения правил внутреннего трудового распорядка и т.п.¹

¹ Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда»» в ст. 15 ТК РФ ☞

Иное положение у лиц, являющихся *акционерами или участниками различных хозяйственных обществ* (организаций), если указанные лица связаны с ними также личным трудом (выполняют работу по трудовому договору в этих организациях, акционерных обществах и т.д.). Являясь участниками такого общества (организации), они вправе получать часть прибыли в виде дивидендов, принимать участие в управлении, реализовывать другие правомочия в соответствии с уставом. Одновременно с этим указанные лица выполняют работу (трудовую функцию), соблюдают внутренний трудовой распорядок организации, получают причитающуюся им заработную плату за свой труд и т.д., что характеризует их как работников — участников трудового отношения, возникающего на основе трудового договора.

Конечно, их отношениям присущи определенные особенности, например, более широкое участие в управлении обществом. В то же время трудовые отношения этих лиц возникают и развиваются самостоятельно от гражданско-правовых отношений, в которых они состоят с обществом, будучи его акционером, учредителем, участником и т.п.

Трудовые отношения занимают ведущее место в предмете российского трудового права. Вместе с тем трудовое право регулирует, как известно, не только трудовые отношения между работником и работодателем, но и иные общественные отношения, которые возникают в сфере применения труда работников. Перечень таких отношений, тесно связанных с трудовыми, содержится в ч. 2 ст. 1 ТК РФ.

Трудовая деятельность людей, преимущественно объединенных в большие или малые коллективы работников, требует управления и организации труда, осуществления контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и правил по охране труда. В связи с различными причинами между работником или коллективом работников, с одной стороны, и работодателем — с другой, могут возникать индивидуальные или коллективные трудовые споры. Заключение трудового договора может осуществляться с помощью органов по трудоустройству (государственной службы занятости и др.). Поэтому там, где трудятся коллективы работников, каждый из которых состоит в трудовом отношении с работодателем, возникают различные общественные отношения, которые непосредственно **связаны и взаимодействуют с трудовыми отношениями.**

☞ введена ч. 2, предусматривающая, что заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

Все иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми, различаются характером прав и обязанностей, сторонами этих отношений, основаниями их возникновения и прекращения. Эти отношения являются производными от трудовых отношений и применительно к ним *по времени своего возникновения, развития и прекращения* могут предшествовать трудовым отношениям либо сопутствовать им, а в некоторых случаях и сменять трудовые отношения.

Выделим наиболее характерные из них¹.

1. Отношения по организации и управлению трудом являются сопутствующими трудовым отношениям, возникают между работниками и работодателем (их представителями) одновременно с формированием коллектива работников и прекращаются с ликвидацией работодателя (юридического лица) либо прекращением деятельности индивидуального работодателя (физического лица). Формы участия работников в управлении организацией согласно ст. 53 ТК определяются ТК РФ, учредительными документами организации, коллективным договором или локальным нормативным актом работодателя, принятым в установленном ТК РФ порядке (ст. 8 ТК). Они направлены на индивидуальное участие работника (например, внесение предложений работодателю по совершенствованию деятельности организации, обсуждение с работодателем вопросов о работе организации и др.) или непосредственное участие работников в управлении организацией (например, выборы на общем собрании (конференции) представителей в КТС в порядке, установленном ст. 384 ТК, и др.). В основном участие работников в управлении организацией осуществляется через их представителей (представительные органы).

2. Отношения по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях. Эти отношения также являются сопутствующими и возникают между работниками, профсоюзами и работодателем. Руководитель выступает представителем работодателя, если им является юридическое лицо (организация). Работников во всех случаях в данном отношении представляют только профессиональные союзы (ст. 30 ТК РФ). Эти отношения направлены на установление условий труда и применение трудового законодательства. Ряд решений работодатель принимает с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных ТК РФ (ст. 371).

¹ Эти отношения рассматриваются более детально в гл. 4 «Система правоотношений трудового права».

В частности, ст. 372 ТК РФ установлен порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов. В определенных случаях предусмотрено участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (см. ст. 82, 373 ТК РФ).

Указанные отношения являются «длящимися», они возникают с момента избрания профсоюзного комитета и продолжают до прекращения его полномочий. Следует иметь в виду, что права профсоюзов определены ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а также могут получить свое развитие в коллективных договорах и соглашениях.

3. Отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров, соглашений возникают на различном уровне между соответствующими профсоюзами и объединениями работодателей с участием представителей органов исполнительной власти того же уровня. Правовую основу для развития этих отношений составляет разд. II ТК РФ. В Российской Федерации, как правило, заключаются трехсторонние соглашения. На локальном уровне (в рамках организации работодателя) заключается коллективный договор между работодателем и работниками в лице их представителей как социальными партнерами в лице их представителей.

4. К сопутствующим отношениям относятся и отношения по государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется Федеральной инспекцией труда и другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю (надзору) в установленной сфере деятельности (см. ст. 353 ТК РФ). Профсоюзный (общественный) контроль осуществляется профессиональными союзами (ст. 370 ТК РФ).

5. Отношения по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя также являются сопутствующими трудовому правоотношению. Если же подготовка и дополнительное профессиональное образование предшествуют началу работы, то указанное отношение рассматривается как предшествующее трудовому.

В этом случае стороны этих отношений — работодатель и работник — заключают ученический договор (см. ст. 198–208 ТК РФ).

6. Отношения по трудоустройству у данного работодателя относятся к предшествующим отношениям. Нормы, регулирующие отношения по трудоустройству, содержат гарантии социальной поддержки гражданам, ищущим работу, полномочия и обязанности работодателей в области занятости и трудоустройства граждан и др. В этих отношениях участвуют граждане и работодатели, государственные службы занятости, а в установленных случаях — профсоюзы.

7. Отношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда включены ТК РФ (разд. XI) в число отношений, связанных с трудовыми. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).

8. Отношения по разрешению трудовых споров могут предшествовать, сопутствовать или следовать за трудовыми отношениями в зависимости от предмета спора (например, исковые заявления граждан об отказе в заключении трудового договора — предшествующие, об отстранении от работы — сопутствующие, либо о восстановлении на работе в связи с увольнением — последующие).

9. Завершают перечень **отношения по обязательному социальному страхованию** в случаях, предусмотренных федеральными законами. К ним относится Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

Таким образом, предмет трудового права образуют, во-первых, трудовые отношения, и, во-вторых, иные отношения, непосредственно (тесно) связанные с трудовыми. В совокупности они определяют сферу действия трудового права как самостоятельной отрасли права.

1.2. Метод трудового права

Вторым важным критерием отрасли права является **метод правового регулирования**, т.е. специфический способ (средства, прием), при помощи которого государство обеспечивает нужное ему поведение людей как участников регулируемых общественных отношений.

Если предмет отрасли отвечает на вопрос, какие виды общественных отношений регулируются той или иной группой норм,

то метод показывает, каким образом регулируются эти отношения, как достигаются цели правового регулирования.

В соотношении предмета и метода трудового права выявляются особенности метода. Широта и сложность общественных отношений, регулируемых трудовым правом, обусловили присущие ему «свои» отраслевые юридические средства, отражающие специфику предмета и обеспечивающие должное поведение участников соответствующих отношений.

Совокупность юридических средств (приемов, способов регулирования), обусловленных спецификой трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, характеризует метод отрасли трудового права.

Общие черты (признаки) метода правового регулирования применительно к трудовым отношениям проявляются следующим образом:

- в своеобразии оснований возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений;
- особенностях юридического положения участников (субъектов) трудового отношения;
- характере установления прав и обязанностей (на основе сочетания государственного и договорного регулирования и развития социального партнерства), в единстве и дифференциации правового регулирования трудовых отношений;
- способах защиты прав и средствах обеспечения исполнения обязанностей участников (субъектов) трудовых правоотношений (способы и формы защиты трудовых прав и свобод, порядок привлечения к дисциплинарной и материальной ответственности и др.).

Первая черта метода трудового права характеризуется *свободой труда и договорным порядком* (способом) возникновения и изменения трудовых правоотношений, в некоторых случаях — и их прекращения. Трудовые правоотношения, как правило, возникают из трудового договора, заключаемого на основе свободы труда между работником и работодателем. В условиях рынка труда они выступают как юридически равные стороны, которые имеют возможность добровольного выбора и свободы в определении условий и в заключении трудового договора при запрещении принудительного труда и дискриминации.

Следующая черта метода трудового права проявляется в *особенностях общего юридического положения субъектов трудового правоотношения*. В условиях рынка труда могут действовать лишь юридически (формально) равные субъекты (работник и работодатель). Можно сказать, что стороны трудового договора выступают

на рынке труда как свободные субъекты и как частные лица, которые достигают соглашения, исходят из собственных интересов, заключая трудовой договор. В дальнейшем они становятся участниками (субъектами) трудового правоотношения и могут решать определенные вопросы по соглашению. Но включение работника в состав (штат) работников и выполнение им трудовой функции, его участие под руководством управляющего (руководителя) в коллективном (совместном) процессе труда обуславливают необходимость подчинения внутреннему трудовому распорядку, установленному работодателем, как это предусмотрено в трудовом законодательстве и должно быть определено в трудовом договоре (ст. 15, 56 ТК РФ и др.).

Таким образом, взаимоотношения субъектов характеризуются *сочетанием равенства сторон и определенной подчиненностью, зависимостью в процессе труда*. При этом необходимость подчинения субъекта трудового правоотношения (работника) способам, приемам работы не означает наличие власти работодателя над личностью работника, а указывает на обязательность соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, технологических и иных требований в процессе труда работника для получения должных результатов в конечном продукте. Таким образом, из природы совместного труда и его функционального разделения вытекает подчиненность работников, которая относится не к административному, а производственному управлению, поскольку работа всякого коллектива производителей (работников) требует неукоснительного соблюдения трудовой дисциплины. Иными словами, совместный труд людей невозможен без соблюдения *правил внутреннего трудового распорядка*, устанавливаемых работодателем.

Третья черта метода проявляется в *характере (способе) установления прав и обязанностей субъектов трудового правоотношения*. Это связано как с сочетанием государственного и договорного регулирования трудовых отношений, так и с участием коллективов (работников) и их представительных органов, прежде всего профсоюзов, в установлении и применении условий труда путем развития социального партнерства.

Государственное регулирование трудовых отношений выражается в издании государством нормативных правовых актов, устанавливающих общие начала и единые нормы, закрепляющие права и свободы человека в труде, необходимые для охраны жизни и здоровья работников, удовлетворения их материальных и духовных потребностей. В централизованном порядке устанавливаются правила по охране труда, минимальный размер оплаты труда

(МРОТ), максимальная продолжительность рабочего времени и другие трудовые права и гарантии работников на определенном уровне, а также возможность их повышения в результате договорного регулирования. При достижении соглашений на основе трехстороннего сотрудничества представителей работников, работодателей и государства, а также с помощью заключения коллективных договоров социальными партнерами (работниками и работодателями), и в определенной мере — трудовых договоров за счет собственных средств работодателей могут быть установлены дополнительные по сравнению с законодательством трудовые и социально-бытовые льготы и дополнительные гарантии для всех работников или их отдельных категорий. При этом условия договоров о труде не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, иначе они не подлежат применению (ч. 2 ст. 9 ТК РФ).

Сочетание государственного и договорного регулирования, включая локальные нормативные акты, охватывает общие и специальные нормы трудового права, укрепляет единство и дифференциацию правового регулирования трудовых отношений. Единство проявляется в основном в общих нормах трудового права, распространяющихся на всех работников на всей территории России. Общие нормы обязательны для всех работодателей независимо от их формы собственности и организационно-правовых форм. Дифференциация (различие) находит свое отражение в специальных нормах, учитывающих особенности и условия производства, территориальное местонахождение работодателей, характер и специфику трудовой деятельности различных субъектов труда и категорий работников (труд женщин, подростков, инвалидов) либо условий труда (труд педагогических, медицинских работников, работников транспорта, профессиональных спортсменов).

Дифференциация правового регулирования труда связана с его единством и находит отражение в специальных нормах путем конкретизации общих норм либо их дополнения, а в некоторых случаях и изъятия из общих положений. Специальные нормы содержатся в ТК РФ (разд. XII и другие разделы и статьи). Дифференциация широко проявляется в соглашениях, коллективном договоре и в локальных нормативных актах, учитывающих условия и особенности производства, характер труда определенных категорий и профессиональных групп работников, и др.

Последняя, четвертая, черта метода трудового права проявляется в *особенностях, которые присущи способам защиты трудовых прав и средствам обеспечения обязанностей участников (субъектов) трудового правоотношения.*

Полный перечень способов защиты содержится в ст. 352 ТК РФ. Особенность заключается в том, что наряду с государственными органами, уполномоченными рассматривать трудовые споры, возможно создание КТС.

При нарушении работодателем трудовых прав работников или коллективных интересов работников возникают индивидуальные или коллективные трудовые споры. Способ (порядок) их разрешения зависит от вида и характера этих споров.

Трудовое право разграничивает способы (средства) обеспечения исполнения обязанностей субъектами трудовых правоотношений. В обеспечении исполнения обязанностей работодателями важную роль призваны играть государственные органы надзора и контроля, а также профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства. За нарушения трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) в трудовом праве установлена ответственность работодателя и должностных лиц: дисциплинарная и материальная. Предусмотрена также административная ответственность для работодателей — юридических лиц и физических лиц, являющихся индивидуальными предпринимателями, для руководителей, иных лиц, представляющих работодателя. Если нарушения трудового законодательства признаны преступлением, то наступает уголовная ответственность (конкретные составы преступлений в сфере труда и охраны труда содержатся в УК РФ). К уголовной ответственности не привлекаются работодатели — юридические лица.

Исполнение трудовых обязанностей работником обеспечивается такими мерами, как поощрение и материальное стимулирование, а работники, нарушившие трудовые обязанности (совершившие дисциплинарный проступок), привлекаются к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения за совершение дисциплинарного проступка и (или) к материальной ответственности в установленном порядке.

В силу развития социально-экономических отношений метод правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений не является неизменным и не может быть сведен к одному, хотя и наиболее характерному, признаку (свойству). Очевидно, что и в более «однородных» отраслях права используются различные способы регулирования общественных отношений.

Метод трудового права, показывающий какими способами (правовыми приемами, средствами) осуществляется регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, с одной стороны, характеризуется общими чертами (признаками),

присущими методу. С другой стороны, он отражает специфику предмета и обеспечивает должное поведение субъектов трудового права.

1.3. Система трудового права

Трудовое право, как и любая иная самостоятельная отрасль права, определяется как обособленная группа правовых норм, объединенных общностью регулируемых им общественных отношений.

Система отрасли трудового права отличается от системы трудового законодательства. Если **система трудового законодательства** — внешняя форма трудового права (совокупность нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), то **система трудового права** как отрасль (по содержанию — внутренняя структура трудового права) представляет собой соединение правовых норм в единое согласованное целое. Вместе с тем следует подчеркнуть, что это целое одновременно распределяется на относительно самостоятельные структурные образования (правовые институты). Значение института в структуре отрасли определяется спецификой регулируемых общественных отношений и их развитием. Это означает, что основанием для группировки правовых норм отрасли служит предметный признак. Наиболее полное выражение система трудового законодательства получает в ТК РФ, который построен с учетом системы отрасли трудового права.

Общепринятым является выделение в отрасли права общей и особенной частей. **Общая часть трудового права** включает в себя группы норм (институты), относящиеся к правовому регулированию труда всех работников. В их числе нормы, определяющие предмет, цели и задачи трудового права, правовой статус работника и работодателя, источники трудового права, трудовые отношения и др.

Особенная часть трудового права охватывает правовые институты, выражающие регулирование отдельных элементов содержания трудового отношения или отдельные виды отношений, непосредственно связанных с трудовыми отношениями. Особенная часть трудового права включает, например, такие правовые институты, как трудовой договор, рабочее время, время отдыха, заработная плата, дисциплина труда и дисциплинарная ответственность, охрана труда и другие институты, в том числе регулирующие отношения, непосредственно связанные с трудовыми: по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников; разрешению трудовых споров и др.

Глава 2

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

После изучения данной главы обучающийся должен:

знать

- понятие принципов трудового права и их особенности;
- нормы Трудового кодекса РФ, в которых закреплены основные принципы трудового права;
- принцип свободы труда, включая право на труд;
- характеристику и содержание отдельных принципов;
- регулирующее воздействие принципов трудового права;

уметь

- оперировать основными понятиями темы;
- анализировать соотношение основных принципов трудового права с общеправовыми и межотраслевыми принципами;
- отслеживать взаимосвязь основополагающих принципов российского трудового права с международными нормами и конвенциями МОТ;

владеть

- юридической терминологией по теме;
 - навыками применения принципов российского трудового права в профессиональной деятельности.
-

2.1. Понятие основных принципов трудового права и их значение

Принципы трудового права — исходные начала, основные положения, определяющие его единство, сущность правового регулирования и общую направленность развития данной системы правовых норм (отрасли трудового права)¹.

Понятие основных принципов трудового права связано с пониманием общих принципов права и классификацией принципов.

¹ В науке трудового права есть и другие определения. Под принципами трудового права, по мнению О. В. Смирнова, следует понимать закрепленные в действующем законодательстве основополагающие руководящие начала (идеи), выражающие сущность норм трудового права, главные направления политики государства в области правового регулирования общественных отношений, связанных с функционированием рынка труда, применением и организацией труда (см. Трудовое право : учебник / под ред. О. В. Смирнова. М., 2003. С. 25).

В соответствии с наиболее общепринятой классификацией, в основу которой положена **сфера распространения принципов**, они подразделяются на принципы права (общеправовые принципы), охватывающие всю систему права; межотраслевые принципы, присущие нескольким отраслям, и отраслевые принципы, распространяющиеся на одну отрасль, например, трудовое право. В отрасли трудового права, в свою очередь, различают и принципы институтов отрасли, дополняющие основные (отраслевые) принципы трудового права.

Основные принципы трудового права связаны с общеправовыми и межотраслевыми принципами, выраженными в Конституции РФ. Вместе с тем в Конституции РФ нашли отражение и принципы трудового права. При разграничении принципов права обычно определяют их систему, в которую на основе иерархии включаются: общеправовые или принципы права в целом, затем межотраслевые — принципы нескольких отраслей, за ними отраслевые — основные принципы трудового права и принципы его правовых институтов. Согласно этой иерархии одна группа принципов как бы следует из другой, и все они различаются по степени общности. **Принципы права в целом** (или общеправовые) пронизывают всю систему права (все отрасли), отображают то существенное, что присуще всему праву и выражено в Конституции РФ и законодательстве, связано со всеми или с большинством отраслей (принцип гуманизма, законности, справедливости, демократизма, защиты прав и свобод человека и др.). Основополагающие начала и положения о существенном в нескольких отраслях права выступают как **межотраслевые принципы** (например, принцип свободы труда присущ не только трудовому, но и административному, и гражданскому праву в той части, где они связаны с трудом).

Принципы отрасли, в том числе и трудового права, как основные начала, общие положения, выражающие существенное в данной отрасли права, связаны со всеми или с большинством составляющих ее правовых институтов либо с блоками норм общей части в силу ее особого положения. Отражая специфику отрасли права, эти принципы как бы преломляют основные начала права в целом или нескольких его отраслей, более детально раскрывают сущность этих основ, дополняя, конкретизируя их и подключая к ним определенный механизм обеспечения (гарантии). Так, в Конституции РФ установлено право на отдых и его гарантии (ч. 5 ст. 37). Указанное положение более детально раскрывается в отраслевом принципе об обеспечении права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе права на отдых (ст. 2 ТК РФ), включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного

отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска. Он дополняется гарантиями, в частности, установлением нормальной продолжительности рабочего времени (ч. 2 ст. 91 ТК РФ) и ежедневной работы (ст. 94 ТК РФ), времени и видов отдыха (ст. 106—107 ТК РФ), ограничением сверхурочных работ (ст. 99 ТК РФ), а также предоставлением ежегодного оплачиваемого отпуска с сохранением места работы (должности), его продолжительности (ст. 114—115 ТК РФ) и определением порядка его предоставления (ст. 122—124 и другие статьи ТК РФ).

Основные (отраслевые) принципы находят более конкретное выражение и дополняются в **принципах институтов**, которые ближе других к обычным нормам права (как, например, принципы социального партнерства либо принципы оплаты труда и др.). Так, отраслевой принцип об обеспечении права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, не ниже установленного федеральным законом МРОТ, установлен в ст. 2 ТК РФ. Этот принцип раскрывается принципом института заработной платы и нормирования труда как «оплата по труду» (ст. 132 ТК РФ) и основными государственными гарантиями по оплате труда работников (ст. 130—131, 133—134, 136—138 и другие статьи ТК РФ).

Общеправовые и межотраслевые принципы трудового права нашли свое выражение в Конституции РФ, особенно в ст. 37 и ряде других.

В ст. 37 Конституции РФ признаются свобода труда и право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию при запрещении всякой дискриминации и принудительного труда. Закреплено право каждого на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного федеральным законом МРОТ, а также право на защиту от безработицы и др. В ст. 30 Конституции РФ предусмотрено право на объединение, включая право на объединение в профсоюзы для защиты своих интересов. Следует иметь в виду ст. 7 Конституции РФ, провозгласившую Российскую Федерацию социальным государством, охраняющим труд и здоровье людей, устанавливающим гарантированный МРОТ и обеспечивающим государственную поддержку семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан.

В соответствии с Конституцией РФ общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ, в том числе ратифицированные и опубликованные

конвенции МОТ, включаются в правовую систему России (ч. 4 ст. 15 Конституции РФ). Конституционные принципы, а также общепризнанные принципы и нормы международного права, как и международные договоры РФ, конвенции МОТ, играют основополагающую роль в формировании основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

В ст. 2 ТК РФ получили свое выражение основные принципы трудового права. Эти принципы признаются в Российской Федерации, исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией РФ. Они дополняются гарантиями и сформулированы в большей своей части как «обеспечение права», например, «обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах».

В ст. 2 ТК РФ установлены принципы трудового права как основные (отраслевые) принципы, которые могут охватывать своим действием и находить свое более конкретное выражение в принципах институтов отрасли. Например, в разд. II ТК РФ в ст. 24 закреплены основные принципы социального партнерства. В других случаях указанные принципы дополняются гарантиями и могут не носить такой очевидной формы своего закрепления, выражаясь способом косвенной фиксации в ряде норм, связанных неким общим содержанием (началом), т.е. принципом.

Так, принцип свободы трудового договора, дополняя принцип свободы труда (абз. 2 ст. 2 ТК РФ), не нашел своего прямого закрепления, но выражается в нормах о свободе заключения, изменения и прекращения трудового договора в разд. III ТК РФ, посвященном трудовому договору и как бы «вытекает» из ст. 56, 57, ч. 2 ст. 59, ч. 1 ст. 70, ст. 72, п. 1 ст. 77 ТК РФ и др. В то же время другой принцип института трудового договора, а именно принцип «определенности трудовой функции», находит свое непосредственное выражение в отдельной ст. 60 ТК РФ в неразрывной связи с принципом свободы трудового договора.

Следует обратить внимание на *отличие принципов от правовых норм* (правил поведения). Принципы не определяют конкретный образец поведения, не имеют, как правило, и структуры норм (гипотеза, диспозиция, санкция), с их помощью нельзя либо трудно всесторонне урегулировать общественное отношение. Но в отличие от норм (правил поведения) принцип позволяет уяснить содержание и взаимосвязи данных правовых норм.

На основе принципов в ТК РФ установлены «основные права и обязанности работника» (ст. 21) и впервые в российском трудо-

вом законодательстве закреплены «основные права и обязанности работодателя» (ст. 22). Эти права и обязанности выступают как «статусные права и обязанности» работника и работодателя.

Но значение основных принципов трудового права этим не ограничивается. Принципы трудового права оказывают значительное **регулирующее воздействие**.

Наряду с предметным признаком и особенностями метода правового регулирования труда, принципы трудового права служат, во-первых, основой единства трудового права, определяют его самостоятельное значение как отрасли системы российского права. Во-вторых, принципы трудового права так же, как и общеправовые и межотраслевые принципы, имеют большое значение в законотворческой деятельности. Выступая основными положениями, исходными началами правового регулирования трудовых отношений и непосредственно связанных с ними иных отношений, они являются фундаментальной основой как принимаемых законодательных актов, так и развития трудового законодательства, находят свое выражение в его нормах. В-третьих, принципы трудового права, выраженные в трудовом законодательстве, прежде всего в ТК РФ, а также иных актах, содержащих нормы трудового права, позволяют уяснить смысл трудового законодательства и взаимосвязи норм и создают основу правильного применения норм. И, в-четвертых, они играют значительную регулятивную роль при восполнении пробелов трудового законодательства, а также в судебной практике, являясь ориентирами правоприменительной деятельности.

2.2. Содержание основных принципов трудового права

Основные принципы трудового права, как принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, получившие свое выражение в ст. 2 ТК РФ, дополняются ст. 3 и 4 и в совокупности составляют 20 принципов. Краткое содержание указанных принципов рассматривается в той последовательности, как они изложены в ст. 2 ТК РФ.

На первом месте приведен **принцип свободы труда**, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности. Свобода труда несовместима с принудительным трудом и дискриминацией, запрещенными Конституцией РФ (ч. 1 ст. 19, ст. 37) и трудовым законодательством РФ. Принцип свободы труда, включая право на труд, дополняется гарантиями и воплощается в соответствующую

щих нормах, прежде всего, в разд. III ТК РФ «Трудовой договор». Принцип свободы труда дополняется принципом свободы трудового договора, поскольку только его стороны вправе заключать, изменять и прекращать данный договор, и принципом определенности трудовой функции (ст. 60 ТК РФ). Принципы свободы трудового договора и определенности трудовой функции являются принципами института трудового договора.

Принцип запрещения дискриминации раскрывается в ст. 3 ТК РФ. Он означает, что каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Положения настоящей статьи соответствуют конституционному принципу равенства, не допускающего каких-либо ограничений или предпочтений по обстоятельствам, рассматриваемым как дискриминация по признаку пола, языка, национальности и др. (ст. 19 Конституции РФ) и ратифицированной Российской Федерацией Конвенции МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятости» (1958 г.).

Принцип запрещения принудительного труда в соответствии с Конституцией РФ (ч. 2 ст. 37) и Конвенциями МОТ № 29 «О принудительном или обязательном труде» (1930 г.), № 105 «Об упразднении принудительного труда» (1957 г.) устанавливается в ст. 4 ТК РФ. **Принудительный труд** — это выполнение работы, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия). К принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой какого-либо наказания (насильственного воздействия), от которой он может отказаться, например, в связи с нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере (ст. 142 ТК РФ) либо при возникновении непосредственной угрозы вследствие нарушений требований охраны труда (ч. 5, 6 ст. 220 ТК РФ).

Принудительным трудом не считается работа, выполняемая в порядке исполнения наказания по приговору суда, вступившему в законную силу, как отбывание наказания в виде обязательных работ (ст. 25–30 УПК РФ) или исправительных работ (ст. 50 УПК РФ), отбываемых по основному месту работы осужденного к исправительным работам (ст. 39 УПК РФ). Осужденный к лишению свободы согласно ст. 103 УПК РФ обязан трудиться в местах и на работах, определяемых администрацией исправительных учреждений. При этом исполнение различных видов наказания

по вступившему в законную силу приговору суда с привлечением к труду осужденных осуществляется с соблюдением положений трудового законодательства.

Принцип защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве соответствует закрепленному Конституцией РФ принципу, который с точки зрения содержания выражает право на защиту от безработицы (ч. 3 ст. 37). Указанный принцип лежит в основе Закона о занятости, иных нормативных правовых актах, регулирующих квотирование рабочих мест или организацию общественных работ и др. В этом Законе определены направления государственной политики в области занятости, предусмотрены полномочия органов государственной службы занятости, включая разработку и реализацию программ в целях реализации государственной политики в области занятости, содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников и др. Для отдельных категорий граждан предусматриваются дополнительные гарантии содействия по трудоустройству в счет установленной квоты, например, для приема на работу инвалидов (Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Принцип обеспечения права каждого работника на справедливые условия труда адресован каждому работнику и включает в себя *обеспечение права на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, на равенство прав и возможностей работников, права на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, а также обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе, на подготовку и дополнительное профессиональное образование.*

Данные принципы основываются на положениях Конституции РФ (ст. 7, 37) и Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. (ст. 7), а также Европейской социальной хартии 1961 г. (в ред. 1996 г.) (п. 2—4 ч. I, ст. 2—4 ч. II), иных международных актах.

Статья 7 указанного Международного пакта определяет право каждого: 1) на справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия; 2) условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены; 3) отдых, досуг и разумное ограничение рабочего времени и оплачиваемый периодический отпуск, равно как и вознаграждение за праздничные дни; 4) одинаковую для всех возможность продвижения в работе на соответствующие более высокие ступени исключительно на основании трудового стажа и квалификации.

В соответствии с Конституцией РФ (ст. 37) в Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей и согласно ст. 37 Конституции РФ устанавливается право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного законом МРОТ. Эти конституционные положения, обеспечиваемые гарантиями, закрепляются в ТК РФ. Так, в разд. X «Охрана труда» предусмотрены основные направления государственной политики в области труда, требования и организация охраны труда, в том числе обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, а также права и гарантии работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, и др.

Принцип обеспечения права работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы означает, что «справедливая заработная плата» должна обеспечивать достойную жизнь работника и его семьи и не может быть ниже установленного федеральным законом МРОТ. Согласно указанной ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах и в соответствии с Конституцией РФ (ч. 2 ст. 7, ч. 3 ст. 37) устанавливается право на вознаграждение без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного законом МРОТ. Данный принцип подкрепляется гарантиями и находит свое закрепление в нормах ТК РФ: МРОТ устанавливается одновременно на всей территории РФ федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения (ст. 133). Трудовым кодексом РФ установлены основные государственные гарантии по оплате труда (ст. 130 и др.), предусмотрено регулирование минимальной заработной платы в субъекте РФ (ст. 133.1), установлена выплата заработной платы в денежной форме в валюте РФ (ст. 131), предусмотрено обязательное повышение уровня содержания заработной платы, т.е. индексация (ст. 134), определено ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя и др.

Справедливость заработной платы должна обеспечиваться также действием принципов института «заработной платы и нормирования труда», выражающих объективные критерии оплаты по труду (ст. 132 ТК РФ).

Принцип равенства прав и возможностей работников основывается на положениях ст. 19 Конституции РФ о равенстве всех перед законом и судом и означает, что работники наделяются равными правами при запрещении любых форм ограничений прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языко-

вой или религиозной принадлежности. Данный принцип означает, что не допускаются преимущества или ограничения, несовместимые с равенством прав и возможностей, и в этом проявляется тесная взаимосвязь с принципом запрещения дискриминации (ст. 3 ТК РФ).

Соответственно, права и гарантии, установленные работникам на определенном уровне, не могут быть снижены по сравнению с трудовым законодательством ни при каких обстоятельствах, никакими соглашениями в коллективных или трудовых договорах либо социально-партнерских соглашениях. Более благоприятные условия труда работников, льготы и преимущества по сравнению с законами, иными нормативными правовыми актами могут быть установлены, например, в коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя (ч. 3 ст. 41 ТК РФ).

Принцип обеспечения равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование также основывается на положениях Конституции РФ (ст. 19) и указанного Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах (п. 4 ст. 7). Но, в отличие от предыдущего, данный принцип охватывает более узкую сферу. Им определено право на одинаковую возможность продвижения по работе на соответствующие более высокие ступени на основании трудового стажа, производительности труда и квалификации, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование. Он находит свое выражение в нормах ТК РФ о подготовке и дополнительном профессиональном образовании работников, в том числе в разд. IX (ст. 196–208).

Принцип обеспечения права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них, право работодателей создавать объединения работодателей и вступать в них основан на положениях Конституции РФ (ст. 30), закрепляющей право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов, а также Конвенции МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (1948 г.). Указанный принцип в равной мере касается работников и работодателей, создающих либо вступающих в объединения (организации) для защиты своих прав и интересов. Работники создают или вступают в профессиональные союзы РФ, которые выполняют свою защитную функцию. Защите трудовых прав и законных интересов работников профес-

сиональными союзами посвящены нормы гл. 58 ТК РФ. Профсоюзы также обеспечивают представительство интересов работников, прежде всего, через систему социального партнерства, путем коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений. В ст. 29–32 ТК РФ профессиональные союзы и их объединения определены в качестве представителей работников на всех уровнях социального партнерства, начиная с локального уровня, на котором могут быть иные представители в случаях, установленных ТК РФ. Интересы работодателей представляют их объединения, а в установленных случаях — иные представители (ст. 33, 34 ТК РФ). На локальном уровне интересы работодателя представляет руководитель организации, работодатель — индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица.

Принцип обеспечения права работников на участие в управлении организацией, базирующийся на положениях Рекомендаций МОТ № 94 «О сотрудничестве на уровне предприятия» (1952 г.), № 129 «О связях на предприятиях» (1967 г.), получил свое развитие в ТК РФ, который предусматривает как право работников на участие в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы, так и формы такого участия (ст. 52, 53). Наряду с этим, указанный принцип выражается в отдельных статьях ТК РФ, охватывающих социальное партнерство в сфере труда (гл. 6, 7) и др.

Принцип сочетания государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений находит свое выражение в нормах ТК РФ в зависимости от уровня регулирования. На государственном (федеральном) уровне закрепляются определенные трудовые права и гарантии их реализации. На коллективно-договорном уровне они конкретизируются и дополняются, устанавливаются более благоприятные условия труда, социально-бытовые льготы и другие гарантии, предусматриваемые в коллективных договорах и социально-партнерских соглашениях. Индивидуально-договорное регулирование носит вспомогательный характер и направлено в основном на индивидуализацию и конкретизацию условий трудовых договоров.

Соотношение государственного и договорного регулирования проявляется и в том, что ТК РФ не допускает установление условий коллективных договоров, соглашений и трудовых договоров, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников, по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового

права. Если же такие условия включены в коллективный договор, соглашение, трудовой договор, то они не подлежат применению (ч. 2 ст. 9 ТК РФ). Кроме того, ТК РФ установлено, что условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны (ч. 3 ст. 50). В трудовом договоре могут предусматриваться кроме обязательных и дополнительные условия, не ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ч. 4 ст. 57 ТК РФ).

Принцип социального партнерства воплощается в нормах ТК РФ, посвященных социальному партнерству в сфере труда, включающему как взаимодействие между социальными партнерами — работниками и работодателями (их представителями), так и их взаимодействие на основе трехстороннего сотрудничества с участием органов государственной власти, органов местного самоуправления (ст. 23, 45). Данный принцип закрепляется в нормах разд. II ТК РФ (ст. 23—55), других статьях, иных федеральных законах: Законе о профсоюзах, Законе о РТК, Законе об объединениях работодателей.

Принцип обязательности возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, находит свое осуществление при возмещении вреда, причиненного здоровью работника, на основании Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». На гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании указывает ТК РФ (ст. 184). Их виды, объемы и условия определяются федеральными законами.

Принцип установления государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателя, осуществления государственного контроля (надзора) за их соблюдением соответствует гарантированности государственной защиты прав и свобод человека и гражданина, предусмотренной Конституцией РФ (ч. 1 ст. 45).

Система государственной защиты прав и свобод российских граждан, в том числе в области труда, включает в себя перечень государственных органов, наделенных законом соответствующей компетенцией на осуществление государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,