

ЮРИСПРУДЕНЦИЯ: РУЧНИК ДЛЯ БАКАЛАВРОВ

Под редакцией Е. М. Офман, Э. П. Лощининой

ТРУДОВОЕ ПРАВО Часть общая



Том I



правовед

Елена Офман

**Трудовое право.
Том I. Часть общая**

«Прометей»

2017

УДК 349.2(075.32)
ББК 67.405.1я723

Офман Е. М.

Трудовое право. Том I. Часть общая / Е. М. Офман —
«Прометей», 2017

ISBN 978-5-906879-42-4

Учебник написан в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция для студентов очной и заочной формы обучения. Учебник предназначен для студентов, аспирантов, научных сотрудников юридических учебных заведений высшего образования, а также для всех, кто интересуется проблемами трудового права. В формате a4.pdf сохранен издательский макет.

УДК 349.2(075.32)
ББК 67.405.1я723

ISBN 978-5-906879-42-4

© Офман Е. М., 2017
© Прометей, 2017

Содержание

Авторский коллектив:	6
От автора	7
Глава 1. Понятие, предмет, метод и система трудового права	9
1.1. Понятие и значение трудового права. Социальное назначение трудового права	9
1.2. Предмет трудового права	11
1.3. Метод трудового права	15
1.4. Система трудового права	18
1.5. Функции трудового права	20
Контрольные вопросы и задания	23
Глава 2. Принципы трудового права	24
2.1. Понятие принципов трудового права, их значение	24
2.2. Классификации принципов трудового права	26
Конец ознакомительного фрагмента.	30

Елена Офман
Трудовое право. Том I. Часть общая

© Коллектив авторов, 2017

© Издательство «Прометей», 2017

Авторский коллектив:

Дулатова Наталья Владимировна – кандидат юридических наук, старший преподаватель кафедры гражданского права Уральского филиала ФГБОУВО «Российский государственный университет правосудия» – глава 16;

Иванчина Юлия Валерьевна – кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры социального права Уральского института управления ФГБОУВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» – параграф 1.5 главы 1; параграф 12.1, 12.2, 12.4 гл. 12; параграф 12.3 главы 12 совместно с Е. А. Истоминой;

Истомина Елена Александровна – кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры социального права Уральского института управления ФГБОУВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» – параграф 12.5, 12.6 главы 12; параграф 12.3 главы 12 совместно с Ю. В. Иванчиной;

Лещина Эдуард Леонидович – кандидат юридических наук, доцент кафедры государственно-правовых дисциплин Уральского филиала ФГБОУВО «Российский государственный университет правосудия» – главы 9, 10 совместно с Е. М. Офман; глава 17;

Магденко Александр Дмитриевич – кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой теории и истории права и государства Уральского филиала ФГБОУВО «Российской государственный университет правосудия» – глава 19;

Офман Елена Михайловна – кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой гражданского права Уральского филиала ФГБОУВО «Российский государственный университет правосудия»; доцент кафедры трудового, социального права и правоведения Юридического института ФГБОУВПО «Южно-Уральский государственный университет» (национальный исследовательский университет) – параграф 1.1 – 1.4 главы 1; главы 2-7; параграф 8.1 – 8.5 главы 8; главы 9, 10 совместно с Э. Л. Лещиной; гл. 11; 13; 15;

Сагандыков Михаил Сергеевич – кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры трудового, социального права и правоведения Юридического института ФГБОУВПО «Южно-Уральский государственный университет» (национальный исследовательский университет) – глава 18;

Станкова Ульяна Михайловна – кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового, социального права и правоведения Юридического института ФГБОУВПО «Южно-Уральский государственный университет» (национальный исследовательский университет) – параграф 8.6 главы 8; глава 14.

От автора

Учебник написан в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция для студентов очной и заочной формы обучения.

Учебник предназначен для студентов, аспирантов, научных сотрудников юридических учебных заведений высшего образования, а также для всех, кто интересуется проблемами трудового права.

Целями изучения дисциплины «Трудовое право» являются:

- усвоение студентами совокупности знаний в области правового регулирования трудовых отношений, основных институтов трудового права, обучение методики работы с нормативными правовыми актами;

- выработка навыков самостоятельности толкования и применения норм, решения практических задач, составления правовых документов в области регулирования трудовых отношений;

- получение знаний по применению на практике норм трудового законодательства, по анализу и подготовке предложений по урегулированию трудовых споров; по анализу и разрешению юридических проблем в сфере трудовых отношений; по анализу и подготовке предложений относительно совершенствования правовой деятельности организации.

Для достижения указанных целей необходима реализация следующих задач:

- усвоение студентами основных принципов и институтов трудового права России;

- изучение основных нормативных правовых актов и актов высших судебных органов (Конституционного Суда Российской Федерации, Верховного Суда Российской Федерации) в области трудового права;

- приобретение студентами навыков в работе с правовыми документами;

- приобретение навыков толкования трудового права и профессионального разрешения практических ситуаций, грамотного составления документов, оказание консультационных услуг по вопросам трудового права;

- ознакомление с современными теоретическими проблемами трудового права, а также с проблемами правоприменения;

- получение студентами навыков самостоятельного и квалифицированного ориентирования в нормативных правовых актах, регламентирующих отношения в сфере трудового права.

Для освоения программы дисциплины «Трудовое право» студент должен

знать:

- содержание российского трудового права;

- сущность и содержание основных понятий, категорий трудового права;

- сущность и содержание институтов трудового права;

- правовой статус работника и работодателя;

уметь:

- оперировать юридическими понятиями и категориями;

- анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними правовые отношения;

- анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы;

- принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом;

- осуществлять правовую экспертизу нормативных правовых актов;

- давать квалифицированные юридические заключения и консультации;

- правильно составлять и оформлять юридические документы;

- выявлять обстоятельства, способствующие совершению правонарушений в сфере трудовых и непосредственно с ними связанных отношений;
- планировать и осуществлять деятельность по предупреждению и профилактике правонарушений;
- выявлять коррупционное поведение, давать ему оценку и содействовать его пресечению;

владеть:

- юридической терминологией;
- навыками работы с правовыми актами;
- навыками: анализа различных правовых явлений, юридических фактов, правовых норм и правовых отношений, являющихся объектами профессиональной деятельности; анализа правоприменительной и правоохранительной практики; разрешения правовых проблем и коллизий; принятия необходимых мер защиты прав человека и гражданина;
- методикой квалификации и разграничения различных видов правонарушений.

Глава 1. Понятие, предмет, метод и система трудового права

1.1. Понятие и значение трудового права. Социальное назначение трудового права

Действующее трудовое законодательство не содержит легального определения трудового права как отрасли права, и различные ученые при разработке понятия «трудовое право как отрасль трудового права» делают акценты на тех из его аспектов, которые представляются им наиболее актуальными, в полной мере соответствующими современным реалиям и тенденциям развития трудового законодательства. Большинство ученых-трудовиков определяют трудовое право через его *предмет*. Профессоры М. В. Молодцов и С. Ю. Головина указывают, что «трудовое право – самостоятельная отрасль российского права, которая представляет собой совокупность взаимосвязанных правовых норм со сложной внутренней структурой и в своих основных чертах обуславливается системой регулируемых данной отраслью общественных отношений, составляющих ее предмет (трудовые правоотношения и отношения, непосредственно с ними связанные)»¹. Профессор А. М. Куренной характеризует трудовое право как «совокупность взаимосвязанных правовых норм, составляющих определенную целостную систему, которая обусловлена всем комплексом регулируемых данной отраслью права общественных отношений»². Профессор А. Ф. Нуртдинова под трудовым правом понимает «систему правовых норм, регулирующих трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения на основе единых общих начал (принципов)»³.

Представители Санкт-Петербургской школы трудового права определяют данную отрасль *через объект трудового правоотношения* как отрасль российского права, которая регулирует совокупность общественно-трудовых отношений, возникающих в процессе применения наемного труда и юридически оформляемых трудовым договором⁴. Признаками наемного труда являются:

- 1) это труд несамостоятельный, т. е. труд, осуществляемый в сфере хозяйственной деятельности и в интересах другого лица, а следовательно, и под его руководством;
- 2) это труд формально (т. е. юридически) свободного человека;
- 3) наемный работник отчужден от средств производства, т. е. не имеет права на выгоды, связанные с использованием имущества, но и не несет рисков или ответственности, вытекающих из такого использования;
- 4) работодатели (субъекты, заинтересованные в привлечении чужого труда) в своей совокупности олицетворяют спрос на труд, а лица, ищущие работу, – предложение труда;
- 5) работник обязуется реализовывать свою способность к труду не в своих собственных интересах, а для достижения целей, в интересах и под руководством работодателя⁵.

¹ Молодцов М. В., Головина С. Ю. Трудовое право России: учебник для вузов. – М.: Норма, 2003. – С. 20.

² Трудовое право России / под ред. А. М. Куренного. – М.: Издат. дом «Правоведение», 2008. – С. 30.

³ Трудовое право: в 2 т. Т. 1: учебник для академического бакалавриата/ отв. ред. Ю. П. Орловский; ред. – сост. Е. С. Герасимова. – М.: Юрайт, 2014. – С. 36.

⁴ Трудовое право России: учебник для вузов/ А. В. Завгородний, В. В. Коробченко, А. В. Кузьменко и др.; под общ. ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. – М.: ООО «Юрайт-Издат», 2008. – С. 18.

⁵ Курс российского трудового права: в 3 т. Т. 1: Общая часть/ под ред. Е. Б. Хохлова. – СПб.: Изд-во С.-Петербургского ун-та, 1996. – С. 84–87.

Согласно позиции Е. Б. Хохлова и С. П. Басалаевой, наемный труд проявляется в экономической и организационной несамостоятельности работника. Экономическая несамостоятельность работника проявляется в следующем: работник юридически отчужден от вещественных факторов производства... Работник не обладает правом собственности на производимый им продукт. Организационная несамостоятельность работника проявляется в том, что в силу трудового договора он становится объектом управления его трудом со стороны работодателя⁶.

Профессоры М. В. Лушникова и А. М. Лушников занимают позицию, согласно которой трудовое право можно определить через его *социальное назначение, социальную (защитную) функцию*. «Трудовое право имеет сложную структуру и внутренне противоречиво. Работник и работодатель заинтересованы в стабильности трудовых правоотношений и поэтому не могут существовать друг без друга. Одновременно интересы работника и работодателя во многом противоположны. Работник в первую очередь заинтересован в увеличении заработной платы, улучшении условий труда, уменьшении рабочего времени, увеличении времени отдыха. Работодатель, напротив, заинтересован в повышении производительности труда, уменьшении издержек производства. Но для трудового права характерно его социальное назначение, которое проявляется в защите интересов участников трудовых отношений, нахождении и фиксации баланса интересов работников и работодателей с учетом интересов государства, но с приоритетом защиты прав и интересов работников как экономически более слабой стороны... Действительно, работники, заинтересованы и в прибыльной работе предприятия, а также во внедрении новых технологий и других производственных новшеств. От этого в конечном счете зависят уровень их заработной платы и увеличение затрат на улучшение условий труда. Работодатель также заинтересован в эффективных мерах по охране труда и высоком уровне заработной платы, так как это будет способствовать уменьшению травматизма и уровня заболеваемости, предотвратит акции протеста, забастовки»⁷.

Значение трудового права обусловлено целями и задачами трудового законодательства, определенными в ст. 1 ТК РФ, и заключается:

- в создании эффективного механизма правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений;
- защите прав и интересов работников и работодателей;
- согласовании интересов работников, работодателей и государства в сфере социально-трудовых отношений.

⁶ Курс российского трудового права. Т. 3: Трудовой договор/ науч. ред. д-р юрид. наук, проф. Е. Б. Хохлов. – СПб.: Изд-во Р. Арсланова «Юридический центр Пресс», 2007. – С. 103–109, 114–115.

⁷ Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – М.: Статут, 2009. – С. 346–353, 359.

1.2. Предмет трудового права

Согласно теории государства и права под отраслью права понимается обособившаяся внутри данной системы совокупность однородных правовых норм, регулирующих определенную область (сферу) родовых общественных отношений. В основе деления прав на отрасли и институты лежат два критерия: 1) *предмет правового регулирования*; 2) *метод правового регулирования*. Они и выступают системообразующими факторами⁸. Представляется, что помимо указанных критериев деления права на отрасли (предмет и метод правового регулирования), для трудового права как самостоятельной отрасли права «системообразующими факторами» являются принципы и источники (подробнее об этом – главы 2 и 3 настоящего издания).

Предмет правового регулирования – это фактические отношения людей, объективно нуждающиеся в правовом опосредовании⁹. Предмет трудового права составляют *трудовые отношения и иные отношения, непосредственно с ними связанные*.

Легальное определение трудовым отношениям содержится в ст. 15 ТК РФ – 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 работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, 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.

В ст. 8 ТК РФ определено, что на территории РФ правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено данным Кодексом, другими федеральными законами или международным договором РФ.

Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (женщин, лиц с семейными обязанностями, работников в возрасте до восемнадцати лет, руководителей организаций и членов коллегиального исполнительного органа организации, лиц, работающих по совместительству, работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, занятых на сезонных работах, работающих вахтовым методом, работников, работающих у работодателей-физических лиц, надомников, дистанционных работников, лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, работников транспорта, работников, занятых на подземных работах, педагогических работников и других) устанавливаются в соответствии с ТК РФ.

На государственных и муниципальных служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ о государственной службе и муниципальной службе.

⁸ Теория государства и права: курс лекций/ под ред. Н. И. Матузова и А. В. Малько. – М.: Юристъ, 2004. – С. 396, 399; Теория государства и права: учебник для вузов/ отв. ред. д. ю.н., проф. В. Д. Перевалов. – М.: Норма, 2005. – С. 176.

⁹ Теория государства и права / отв. ред. В. Д. Перевалов. – С. 176.

Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на следующих лиц (если в установленном ТК РФ порядке они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей):

- 1) военнослужащие при исполнении ими обязанностей военной службы;
- 2) члены советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор);
- 3) лица, работающие на основании договоров гражданско-правового характера;
- 4) другие лица, если это установлено федеральным законом.

Отношения, непосредственно связанные с трудовыми, перечислены в ч. 2 ст. 1 ТК РФ.

К ним относятся отношения по:

- 1) организации труда и управлению трудом;
- 2) трудоустройству у данного работодателя;
- 3) подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя;
- 4) социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- 5) участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- 6) материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;
- 7) государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 8) разрешению трудовых споров;
- 9) обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Как справедливо отмечено учеными, «отношения, непосредственно связанные с трудовыми, отличаются от трудовых отношений по целевому назначению, субъектному составу и основаниям возникновения... Указанные отношения называют «производными от трудовых»... Сами по себе они не имеют ни смысла, ни юридического значения и существуют лишь постольку, поскольку в настоящем, прошлом и будущем предполагается наличие трудовых отношений... Предназначение отношений, непосредственно связанных с трудовыми, заключается в том, что все они вместе и каждое в отдельности призваны способствовать возникновению, развитию, трансформации, прекращению трудовых отношений. Правовое регулирование данных отношений подчинено единой идее обеспечения нормального функционирования трудовых отношений»¹⁰.

Таблица 1.1. Соотношение трудового правоотношения и иных отношений, непосредственно связанных с трудовым¹¹

¹⁰ Трудовое право: учебник для бакалавров/ С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина. – М.: Юрайт, 2012. – С. 16.

¹¹ Трудовое право России: учебник/ под ред. С. Ю. Головиной, М. В. Молодцова. – М.: Норма, 2010. – С. 98–99.

Критерии разграничения	Трудовое правоотношение	Отношения, непосред- ственно связанные с трудовыми
Субъектный состав	Работник и работодатель	Только один субъект тру- дового правоотношения (либо работник, либо работодатель), при этом место «отсутствующего» субъекта занимает иной субъект (например, ра- ботник — комиссия по трудовым спорам). Иные субъекты, не явля- ющиеся сторонами тру- дового правоотношения (представители работни- ков и представители ра- ботодателя в отношениях по социальному партнер- ству, ведению коллек- тивных переговоров, за- ключению коллективных договоров и соглашений)

Критерии разграничения	Трудовое правоотношение	Отношения, непосред- ственно связанные с трудовыми
Целевое назначение	<p>Является базовым, определяет характер и юридическую взаимосвязь всех связанных с ним правоотношений.</p> <p>Трудовое правоотношение опосредует процесс труда</p>	<p>Именно вокруг трудового правоотношения структурированы все остальные, трудовому правоотношению они подчинены и вне связи с ним не существуют.</p> <p>Отношения, непосредственно связанные с трудовыми, опосредуют деятельность субъектов в отношении труда, не затрагивая при этом процесс выполнения трудовой функции как таковой; они призваны способствовать возникновению, изменению и прекращению трудовых правоотношений</p>

1.3. Метод трудового права

Метод правового регулирования есть совокупность приемов юридического воздействия на поведение людей, выработанных в результате длительного человеческого общения. Если предмет правового регулирования отвечает на вопрос, *что* регулирует право, то метод – *как* регулирует. При регулировании общественных отношений используются различные методы: императивный и диспозитивный, альтернативный и рекомендательный, поощрения и наказания¹².

С этой позиции метод трудового права характеризуется сочетанием императивных и диспозитивных способов регулирования трудовых отношений. Показательными являются правила, содержащиеся в ч. 1 ст. 132 ТК РФ (заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности и выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается), демонстрирующие диспозитивные начала в регулировании трудовых отношений, и правила, содержащиеся в ч. 3 ст. 133 ТК РФ (месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда), демонстрирующие императивные начала в регулировании трудовых отношений.

Диспозитивный метод в трудовом праве проявляется и при принятии локальных нормативных правовых актов (ст. 8 ТК РФ), при заключении трудовых договоров (ст. 57 ТК РФ), при установлении продолжительности рабочего времени (ч. 2 и 3 ст. 92 ТК РФ в редакции Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 128-ФЗ, согласно которым продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда. На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в абз. 5 ч. 1 ст. 92 ТК РФ, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами, при установлении продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (ч. 3 ст. 117 ТК РФ в редакции Федерального закона № 128-ФЗ, согласно которой продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда. На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска (7 календарных дней), может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами).

Императивный метод регулирования трудовых отношений характерен для таких институтов трудового права, как «Охрана труда» (раздел X ТК РФ), «Трудовой распорядок. Дисциплина труда» (раздел VIII ТК РФ), «Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разре-

¹² Теория государства и права / отв. ред. В. Д. Перевалов. – С. 176.

шение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права» (раздел XII ТК РФ) и др.

Впервые в 1960 году профессор Л. С. Явич предложил определять метод правового регулирования по следующим признакам:

1. Порядок возникновения, изменения и прекращения правоотношений.
2. Юридическое положение субъектов (участников) правоотношений.
3. Характер установления прав и обязанностей субъектов.
4. Средства, обеспечивающие исполнение обязанностей¹³.

Данные признаки имеют специфическое проявление в трудовом праве.

1. *Порядок возникновения, изменения и прекращения правоотношений.* Как правило, трудовые отношения возникают на основе добровольного волеизъявления сторон данного правоотношения (т. е. заключенного трудового договора), но возможны ситуации, когда государство обязывает работодателя заключить трудовой договор с определенной категорией работников (например, инвалиды) или наоборот, запрещает работодателю вступать в трудовые отношения с отдельными работниками (точнее – претендентами на работу) при наличии ограничений и запретов, установленных законодательством (например, ст. 253 ТК РФ указывает работы, на которых ограничивается применение труда женщин; ст. 265 ТК РФ перечисляет работы, на которых запрещено применение труда лиц в возрасте до 18 лет, и др.). Изменение и прекращение трудового договора возможно как по соглашению сторон, так и по инициативе работника и работодателя. Главное правило, которое должно быть соблюдено при изменении и прекращении трудового договора в последнем случае (по инициативе работодателя), заключается в том, что работодатель обязан соблюдать требования трудового законодательства; кроме этого, перечень оснований изменения и прекращения трудового договора установлен на уровне федерального законодательства и расширительному толкованию по общему правилу не подлежит (работодатель не может самостоятельно установить данные основания).

2. *Юридическое положение субъектов (участников) правоотношений* характеризуется сочетанием юридического равенства с подчинением. Не вызывает сомнений тот факт, что на стадии заключения трудового договора обе стороны (возможный работник и возможный работодатель) юридически равны. Но впоследствии работник попадает под «хозяйскую» власть работодателя («обязуется лично выполнять определенную трудовым договором трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка» – ч. 1 ст. 56 ТК РФ в редакции Федерального закона от 05 мая 2014 г. № 116-ФЗ), в результате чего работодатель занимает более привилегированное положение по сравнению с работником. Именно от желания работодателя зависит выбор того или иного дисциплинарного взыскания при совершении работником дисциплинарного проступка (вплоть до принятия решения о непривлечении к ответственности); работодатель вправе поощрить или не поощрить работника (согласно правилам, установленным локальными нормативными актами: правилами внутреннего трудового распорядка или иным нормативным правовым актом, устанавливающим систему оплаты труда у данного работодателя) и др.

Но свобода работодателя не является абсолютной, при осуществлении своей деятельности он обязан соблюдать требования трудового законодательства, условия трудового договора.

3. *Характер установления прав и обязанностей* в трудовом праве определяется сочетанием государственного и договорного регулирования трудовых отношений (ст. 2 ТК РФ), единством и дифференциацией правового регулирования труда. В ст. 5 ТК РФ перечислены источники правового регулирования трудовых и иных непосредственно с ними связанных отношений. К ним относятся трудовое законодательство (включая законодательство об охране

¹³ Явич Л. С. К вопросу о предмете и методе правового регулирования // Вопросы общей теории советского права. – М.: Госюриздат. 1960. – С. 60.

труда), состоящее из ТК РФ, иных федеральных законов и законов субъектов РФ, содержащих нормы трудового права; иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права (указы Президента РФ; постановления Правительства РФ и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти; нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов РФ; нормативные правовые акты органов местного самоуправления). Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. И несмотря на то, что трудовой договор не является источником трудового права, в ч. 3 ст. 57 ТК РФ закреплено правило, что в нем могут быть предусмотрены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности: об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте; об испытании; о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной); об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя; о видах и об условиях дополнительного страхования работника; об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи; об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

Единство и дифференциация правового регулирования труда проявляется в том, что в трудовом праве имеются нормы, в равной мере распространяющиеся на всех субъектов трудовых отношений независимо от каких-либо условий (единство), и нормы, устанавливающие специальные нормы в отношении как работников, так и работодателей в зависимости от различных объективных и субъективных факторов (характер и условия труда, психофизиологические особенности организма, природно-климатические условия, наличие семейных обязанностей, другие основания) (дифференциация). При этом, как сказано в ст. 252 ТК РФ, особенности регулирования труда, влекущие за собой снижение уровня гарантий работникам, ограничение их прав, повышение их дисциплинарной и (или) материальной ответственности, могут устанавливаться исключительно ТК РФ либо в случаях и порядке, им предусмотренных.

4. *Средства, обеспечивающие исполнение обязанностей.* Трудовое право предусматривает различные средства, обеспечивающие исполнение обязанностей субъектами трудовых отношений. К таковым можно отнести государственный контроль (надзор) и ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и защиту трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами, и специфические способы защиты прав работников (рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам, рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров, включая забастовку).

1.4. Система трудового права

Система права – внутреннее строение (структура) права, отражающее объединение и дифференциацию юридических норм. Основная цель этого понятия – объяснить одновременно интегрирование и деление нормативного массива на отрасли и институты, дать системную характеристику позитивного права в целом... Особо нужно подчеркнуть то, что структура права (его система) обуславливает его форму (систему законодательства) и неразрывно с ней связана¹⁴.

Система трудового права системно представляет собой соединение правовых норм в единое упорядоченное целое с одновременным их делением на относительно самостоятельные институты и подинституты¹⁵.

Традиционно трудовое право подразделяют на две части: *общую* и *особенную*¹⁶, при этом ряд ученых выделяют в системе трудового права *специальную* часть, охватывающую институты узкой направленности, касающиеся лишь отдельных категорий работников (ч. 4 раздела XII ТК РФ «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников») ¹⁷.

В общую часть трудового права входят нормы, имеющие обобщающий характер и применяющиеся ко всем отношениям, составляющим предмет трудового права. Особенная часть трудового права состоит из институтов, регламентирующих отдельные аспекты трудовых отношений.

Представители московской школы трудового права отмечают, что нормы *специальной* части устанавливают отдельные особенности, касающиеся заключения или расторжения трудового договора, требований охраны труда, рабочего времени и времени отдыха и др., т. е. дополняют общие нормы соответствующих институтов трудового права. Специальные нормы не осуществляют «самодостаточного» правового регулирования и, как указывают исследователи, не могут в отрыве от соответствующих общих норм составлять самостоятельные институты трудового права¹⁸. По предмету регулирования (элементу единого сложного трудового правоотношения) специальные нормы относятся к институтам трудового договора, охраны труда, рабочего времени и времени отдыха, материальной ответственности и т. п. Поэтому выделение *специальной части* трудового договора, по их мнению, не имеет под собой убедительных оснований¹⁹.

Нет единого мнения среди ученых и в вопросе о том, какие институты включаются в *общую* и *особенную* части трудового права. Так, в большинстве случаев в общую часть включаются нормы, регулирующие основные начала трудового законодательства (принципы отрасли; систему нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; действие трудового права во времени и пространстве); трудовые отношения (статус субъектов трудовых отношений, основания их возникновения); социальное партнерство²⁰; разграничение компетенции

¹⁴ Теория государства и права / отв. ред. В. Д. Перевалов. – С. 174.

¹⁵ Молодцов М. В. Система советского трудового права и система законодательства о труде. – М., 1985. – С. 59; Трудовое право: в 2 т. Т. 1/ отв. ред. Ю. П. Орловский; ред. – сост. Е. С. Герасимова. – С. 36.

¹⁶ Трудовое право России/ под ред. А. М. Куренного. – С. 30–31; Трудовое право России: учебник для вузов/ А. В. Завгородний, В. В. Коробченко, А. В. Кузьменко и др.; под общ. ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. – С. 30–31; Трудовое право: в 2 т. Т. 1/ отв. ред. Ю. П. Орловский; ред. – сост. Е. С. Герасимова. – С. 36–38.

¹⁷ Трудовое право: учебник для бакалавров/ С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина. – С. 22–23; Лебедев В. М. Трудовое право: проблемы общей части. – Томск, 1998. – С. 41.

¹⁸ Шаповал Е. А. Система трудового права и система источников трудового права// Трудовое право в России и за рубежом. – 2010. – № 1. – С. 7–13.

¹⁹ Трудовое право: в 2 т. Т. 1/ отв. ред. Ю. П. Орловский; ред. сост. Е. С. Герасимова. – С. 36–37.

²⁰ Трудовое право России/ под ред. А. М. Куренного. – С. 30–31; Трудовое право: учебник для бакалавров/ С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина. – С. 23.

РФ, ее субъектов и органов местного самоуправления по правовому регулированию труда²¹. В отдельных случаях ученые задаются вопросом о целесообразности включения в общую часть трудового права такого института, как социальное партнерство. «Специалисты считают, что этот институт носит общий характер и имеет значение для всех отношений, входящих в состав предмета трудового права. С этим сложно согласиться, поскольку нормы института социального партнерства регулируют исключительно коллективные трудовые отношения и не определяют основ, в соответствии с которыми осуществляется правовое регулирование в сфере труда. Они в отличие от норм общей части не могут применяться к другим отношениям и не оказывают общего регулятивного воздействия на весь комплекс общественных отношений, входящих в предмет трудового права»²². В связи с этим институт социального партнерства был «перенесен» в особенную часть трудового права.

Особенная часть трудового права состоит из следующих институтов: трудовой договор, рабочее время, время отдыха, оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации, дисциплина труда, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников, охрана труда, материальная ответственность трудового договора, защита трудовых прав и свобод, рассмотрение и разрешение трудовых споров, ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Согласно общей теории права право как система дифференцируется на частное и публичное. В основу данной классификации положен генетический подход. Частное право направлено на удовлетворение потребностей и защиту отдельных лиц, второе – охраняет интересы государства²³. Применительно к трудовому праву частно-правовой аспект проявляется в защите прав и интересов работников и работодателей (например, раздел XIII ТК РФ называется «Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права»), а публично-правовой характер трудового права – в охране интересов государства при несоблюдении работодателями трудового законодательства; государство устанавливает правовое регулирование трудовых и связанных с ними отношений, осуществляет контроль и надзор за их реализацией. Именно государственными нормативными правовыми актами определяются правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья человека в процессе трудовой деятельности²⁴.

²¹ Трудовое право России: учебник для вузов/ А. В. Завгородний, В. В. Коробченко, А. В. Кузьменко и др.; под общ. ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. – С. 31.

²² Трудовое право: в 2 т. Т. 1/ отв. ред. Ю. П. Орловский; ред. сост. Е. С. Герасимова. – С. 37.

²³ Теория государства и права: учебник для вузов/ отв. ред. В. Д. Перевалов. – С. 174.

²⁴ Луишикова М. В., Луишикое А. М. Очерки теории трудового права. – СПб.: Изд-во Р. Арсланова «Юридический центр Пресс», 2006. – С. 405.

1.5. Функции трудового права

Основное назначение права заключается в том, чтобы регулировать различные сферы общественных отношений. Сущность права и его назначение проявляются в его функциях, которые, в свою очередь, представляют наиболее существенные направления правового воздействия на общественные отношения, сознание и поведение людей. Функции – это «свечение» сущности права в общественных отношениях²⁵.

В праве чаще всего термин «функция» употребляется для характеристики социальной роли государства и права. Функции права в классическом понимании представляют собой единство двух моментов: а) роли (назначения) права в обществе; б) основных направлений его воздействия на общественные отношения²⁶. Функции трудового права показывают, на что конкретно направлено действие норм данной отрасли, т. е. на какие группы общественных отношений, стороны жизни общества и государства, в чем выражается это воздействие и как оно отражается на поведении субъектов правоотношений.

В теории трудового права устоялось и получило наибольшее распространение определение понятия *функций трудового права как основных направлений воздействия его норм на поведение (через сознание, волю) людей в процессе труда для достижения задач и целей данной отрасли права*²⁷. Так, С. А. Иванов определял функции права как основные направления правового воздействия на волю, поведение людей, на общественные отношения²⁸. А. С. Пашков под функциями права понимал основные направления его воздействия на общественные отношения, отражающие служебное назначение права в жизни общества и выступающие как проявление его сущности²⁹.

Однако А. М. Лушников и М. В. Лушникова под функциями трудового права понимают «основные направления правового регулирования общественных отношений по поводу применения наемного труда в соответствии с социальным назначением отрасли»³⁰, указывая, что в теории выделяют две концепции функций права: это *функции правового воздействия* и *функции правового регулирования*. По общему правилу правовое регулирование определяют как осуществляемое всей системой юридических средств воздействие на общественные отношения с целью их упорядочения. Правовое воздействие рассматривают как взятый в единстве и многообразии весь процесс влияния права на социальную жизнь, сознание и поведение людей.

Отличие правового регулирования от правового воздействия заключается в том, что предмет правового регулирования несколько уже предмета правового воздействия. В предмет правового воздействия входят экономические, политические и социальные отношения, которые правом не регулируются, но на которые оно оказывает свое влияние. Кроме того, если правовое регулирование связано с установлением конкретных прав и обязанностей субъектов и означает реализацию правовых норм через правоотношения, то правовое воздействие не всегда с этим связано. Правовое регулирование – это одна из имеющихся форм воздействия права на общественные отношения. Воздействие на сознание людей могут оказать и мотивы

²⁵ Радько Т. Ф. Методологические вопросы познания функций права. – Волгоград, 1974. – С. 111.

²⁶ Радько Т. Н. Понятие и виды функций социалистического права// Вопросы теории государства и права. – Вып. 2. – Саратов, 1971. – С. 108.

²⁷ Толкунова В. Н. Трудовое право: курс лекций. – М.: ООО «ТК Велби», 2003. – С. 20–22; Трудовое право России: учебник/ Маврин С. П., Филиппова М. В., Хохлов Е. Б. – СПб.: Изд. Дом С.-Петерб. гос. ун-та, 2005. – С. 23–36; Миронов В. И. Трудовое право: учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2009. – С. 37.

²⁸ Советское трудовое право: вопросы теории/ С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский; отв. ред.: С. А. Иванов. – М.: Наука, 1978. – С. 23.

²⁹ Пашков А. С. Основные функции советского трудового права// Правоведение. – 1977. – № 5. – С. 67.

³⁰ Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права. – С. 353.

закона, и намерения законодателя, но они не могут регулировать общественные отношения, поскольку не порождают конкретных правоотношений и не подлежат применению³¹.

Одним из первых, поставивших вопрос о функциях трудового права, был Н. Г. Александров. Им были выделены три функции трудового права, а в качестве основания деления выступили трудовые отношения, поскольку именно в функциях отражается воздействие норм права на эти отношения: производственная, защитная и функция обеспечения прав работников, профсоюзных и иных общественных организаций на участие в управлении предприятием, в решении вопросов хозяйственного строительства³². А. Д. Зайкин, исходя из задач, стоящих перед трудовым правом, выделял четыре функции: производственную, защитную, воспитательную и управленческую³³. А. С. Пашков выделял функции трудового права, отталкиваясь от видов общественных отношений, определяющих структуру социалистического общества. Он полагал, что трудовое право выполняет экономическую, социальную, политическую (управленческую) и воспитательную (идеологическую) функции³⁴. В. И. Шкатулла к особым отраслевым функциям трудового права, отражающим его специфику, относит производственную и защитную функции³⁵. По мнению С. П. Маврина, современное трудовое право призвано выполнять две общие функции (регулятивную и охранительную) и три специальные: социальную, экономическую (производственную) и идеологическую (воспитательную)³⁶. При этом не следует забывать, что трудовое право выполняет функции, свойственные всем отраслям права: *регулятивную и охранительную*.

Регулятивная функция проявляется в воздействии права на общественные отношения путём определения правил поведения людей в различных ситуациях (в предоставлении субъективных прав и возложении юридических обязанностей), а также в обеспечении правопорядка. В свою очередь, *охранительная функция* направлена на охрану наиболее значимых общественных отношений, реализуется путём применения специальных охранительных норм, направленных на вытеснение явлений, чуждых данному обществу.

В качестве специальных отраслевых функций можно назвать две основные: социальную (защитную) функцию, направленную на удовлетворение потребностей работников, и экономическую (производственную) функцию, направленную на удовлетворение потребностей работодателя.

Социальная (защитная) функция трудового права в первую очередь проявляется в нормативном закреплении различных социальных гарантий для работников от момента возникновения трудового отношения до момента его прекращения. Кроме того, она выражается в реализации конституционного права граждан на труд, включая в себя нормы по обеспечению занятости, безопасных условий труда, охраны труда. Она также направлена на реализацию конституционного права граждан на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми доступными способами, включая право на забастовку. Реализация данной функции направлена на удовлетворение социально значимых для работника потребностей.

Экономическая (производственная) функция, в свою очередь, направлена на удовлетворение потребностей работодателя в возможности эффективно управлять своим видом деятельности. Она проявляется в нормах, предусматривающих возможность управлять произ-

³¹ Радько Т. Ф. Методологические вопросы познания функций права. – Волгоград, 1974. – С. 71.

³² Александров Н. Г., Зайкин А. Д., Лившиц Р. Г. Основной закон о труде. – М., 1972. – С. 13–16; Экономическая политика КПСС, труд и право: Вопросы трудового права в свете решений XXIV съезда КПСС/ под ред. Н. Г. Александрова. – М., 1973. – С. 10–11.

³³ Зайкин А. Д. XXV съезд КПСС и развитие советского трудового права// Вестник МГУ. Право. – 1976. – № 3. – С. 12.

³⁴ Пашков А. С. Основные функции советского трудового права// Правоведение. – 1977. – № 5. – С. 70; Советское трудовое право: учебник/ под ред. А. С. Пашкова, О. В. Смирнова. – М., 1988. – С. 50–53.

³⁵ Шкатулла В. И. Функции советского трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 1980. – С. 7.

³⁶ Курс российского трудового права/ под ред. Е. Б. Хохлова. – С. 236.

водственным процессом, например в нормах по рациональному использованию трудовых ресурсов, стимулированию качественной и производительной работы, в нормах по обеспечению трудовой дисциплины.

Контрольные вопросы и задания

1. Дайте характеристику трудовому праву как самостоятельной отрасли российской правовой системы.
2. Назовите критерии отграничения трудового права от иных отраслей права.
3. Что составляет предмет трудового права?
4. Какие отношения тесно связаны с трудовыми?
5. Выделите характерные признаки труда, регулируемого трудовым правом РФ.
6. Каковы особенности метода трудового права?
7. Что составляет систему трудового права и трудового законодательства?
8. Постарайтесь сформулировать основные тенденции развития трудового права России на современном этапе.
9. Назовите определение понятия «функции трудового права», перечислите их виды.
10. Охарактеризуйте основные функции трудового права.

Глава 2. Принципы трудового права

2.1. Понятие принципов трудового права, их значение

Принципы права – руководящие идеи, характеризующие содержание права, его сущность и назначение в обществе³⁷. В большинстве случаев при определении принципов трудового права ученые сходятся во мнении, что принципы трудового права – основные идеи, исходные положения или общие начала, выражающие сущность трудового права, определяющие единство и общую направленность развития отрасли³⁸.

По сравнению с нормами права принципы обладают большей юридической силой, это проявляется, например, в том, что нормы права не могут противоречить принципам права. А. М. Куренной задается вопросом: «Если принципы выражены в законодательстве, то, возможно, они не отличаются от правовых норм?... Отличие принципов от правовых норм заключается в том, что принципы не определены конкретно (не содержат конкретный образец поведения) – нет, как правило, и структуры норм (гипотезы, диспозиции и санкции). Поэтому с помощью принципа нельзя всесторонне урегулировать то или иное общественное отношение. Однако принцип дает возможность правильно понять содержание и взаимосвязи правовых норм, которые это отношение регулируют. Кроме того, принципы долговечнее норм, они определяют сущность и содержание не только действующих, но и будущих правовых норм, помогают правильно применять нормы права и решать вопросы, еще не урегулированные правовыми нормами (восполняют пробелы законодательства)³⁹. С данной позицией следует согласиться. «Долговечность» принципов права проявляется в том, что за весь период существования ТК РФ в ст. 2 «Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений» изменения вносились только три раза, да и то только в связи с принятием или изменением отдельных нормативных правовых актов; данные дополнения не носили концептуального характера. Например, внутриотраслевой принцип «обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование» был откорректирован в связи с принятием Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ», а принцип «установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением» был уточнен в связи с принятием Федерального закона от 18 июля 2011 г. № 242-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ по вопросам осуществления государственного контроля (надзора) и муниципального контроля».

Большинство отраслевых принципов напрямую закреплены в ТК РФ (ст. 2), отдельные принципы не зафиксированы в конкретных нормах данного кодифицированного акта, они закреплены в праве косвенным образом и могут быть вычленены из содержания смысла отраслевых норм. В частности, отраслевой принцип «действенное запрещение детского труда» непосредственно в ст. 2 ТК РФ не закреплен, но при этом особенности регулирования труда несовершеннолетних (детей) сгруппированы в главе 42 и «рассыпаны» по всему ТК РФ (ст. 69, 70, 92, 94, 99, 122, 244).

³⁷ Теория государства и права / отв. ред. В. Д. Перевалов. – С. 120.

³⁸ Трудовое право/ С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина. – С. 30; Трудовое право России/ под ред. А. М. Куренного. – С. 78; Трудовое право: в 2 т. Т. 1/ отв. ред. Ю. П. Орловский; ред. – сост. Е. С. Герасимова. – С. 42.

³⁹ Трудовое право России/ под ред. А. М. Куренного. – С. 75.

Значение принципов трудового права многогранно. Учеными отмечается, что отраслевые принципы:

1) обеспечивают единство отрасли, взаимосвязь его правовых норм, сущность отрасли права, характеризуют содержание трудового права, выявляют наиболее значимые их признаки;

2) служат ориентиром при интерпретации правовых норм и даже позволяют преодолевать некоторые дефекты трудового законодательства, в частности, пробелы и противоречия;

3) служат не только основой построения отрасли, ее структурным каркасом, но и выражают важнейшие закономерности ее развития, определяя тем самым направление дальнейшего движения правотворческой деятельности;

4) дают возможность оценить их соответствие морально-нравственным устоям общества, политическим, экономическим, социальным целям и задачам общества и государства⁴⁰.

⁴⁰ Трудовое право/ С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина. – С. 30; Трудовое право России/ под ред. А. М. Куренного. – С. 75–76; Трудовое право: в 2 т. Т. 1/ отв. ред. Ю. П. Орловский; ред. – сост. Е. С. Герасимова – С. 42–44; Трудовое право России/ А. В. Завгородний, В. В. Коробченко, А. В. Кузьменко и др.; под общ. ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. – С. 54.

2.2. Классификации принципов трудового права

В теории государства и права принципы права традиционно подразделяются на *общеправовые* (свойственные праву в целом), *межотраслевые* (характерны для группы смежных отраслей, как писал Л. Ю. Бугров, это «основополагающие суждения законодателя о существенном в нескольких отраслях права»⁴¹), *отраслевые* и *внутриотраслевые* (проявляются в крупных правовых институтах). Принципам отрасли права свойственно то, что они, отражая существенное в отрасли права, связаны со всеми или с большинством правовых институтов, составляющих отрасль права, либо, с учетом особого положения общей части отрасли, хотя бы с одним институтом общей части. Эти принципы, отражая специфику отрасли права, как бы преломляют основные начала права в целом. Отраслевые принципы находят более конкретное выражение в принципах институтов и субинститутов, которые ближе других принципов к обычным нормам права⁴².

Несмотря на то что ст. 2 ТК РФ поименована как «Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений», в своем содержании она закрепляет наряду с отраслевыми и общеправовые, и межотраслевые, и внутриотраслевые принципы. Помимо этого в данной статье закреплены положения, не имеющие прямого отношения к принципам трудового права.

Общеправовые принципы:

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

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

3) *обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности (это частный принцип, вытекающий из принципа «обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту»⁴³).*

Общеправовые принципы зафиксированы и в иных актах: в Конституции РФ⁴⁴, в международных правовых актах (например, во Всеобщей декларации прав человека⁴⁵, в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах⁴⁶, в Международном пакте о гражданских и политических правах⁴⁷), в Постановлении Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации ТК РФ»⁴⁸.

Помимо общеправовых принципов существуют общепризнанные принципы международного права (Постановление Пленума Верховного суда РФ от 10 октября 2003 г. № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норма международного

⁴¹ Бугров Л. Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. – Пермь: Изд-во Перм. ун-та; Информационно-правовое агентство ИНПЭА, 1992. – С. 63–64.

⁴² Бугров Л. Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. – Пермь: Изд-во Перм. ун-та; Информационно-правовое агентство ИНПЭА, 1992. – С. 63–64.

⁴³ Трудовое право/ С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина. – С. 26.

⁴⁴ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ)// Собрание законодательства РФ. – 2014. – № 31. – Ст. 4398.

⁴⁵ Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г.)// Российская газета. – 1998. – 10 дек.

⁴⁶ Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 г.// Бюллетень Верховного Суда РФ. – 1994. – № 12.

⁴⁷ Международный пакт о гражданских и политических правах от 16 декабря 1966 г.// Бюллетень Верховного Суда РФ. – 1994. – № 12.

⁴⁸ О применении судами Российской Федерации ТК РФ: постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2// Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2007. – № 3.

права и международных договоров РФ»)⁴⁹. Под *общепризнанными принципами* международного права следует понимать основополагающие императивные нормы международного права, принимаемые и признаваемые международным сообществом государств в целом, отклонение от которых недопустимо. К общепризнанным принципам международного права, в частности, относятся принцип всеобщего уважения прав человека и принцип добросовестного выполнения международных обязательств.

Межотраслевые принципы:

- 1) *защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;*
- 2) *обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.*

Отраслевые принципы:

- 1) *свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;*
- 2) *запрещение принудительного труда;*
- 3) *запрещение дискриминации в сфере труда;*
- 4) *обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;*
- 5) *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;*
- 6) *обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них, право работодателей создавать объединения работодателей и вступать в них;*
- 7) *социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;*
- 8) *установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением;*
- 9) *обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;*
- 10) *обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.*

Следует отметить, что система отраслевых принципов не является застывшей структурой. Можно говорить, что сегодня происходит формирование отраслевого принципа *недопустимости злоупотребления правом субъектами трудовых отношений* (подробнее об этом – в параграфе 3 настоящего учебника).

Внутриотраслевые принципы:

- 1) *обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образова-*

⁴⁹ О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норма международного права и международных договоров Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 10 октября 2003 г. № 5 // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2003. – № 12.

ние (данный принцип является частью отраслевого принципа «запрещение дискриминации в сфере труда»);

2) *обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности* (данный принцип также является частью отраслевого принципа «запрещение дискриминации в сфере труда»);

3) *обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах* (указанный принцип проявляется в более общем принципе – «социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений»);

4) *равенство прав и возможностей работников* (данный принцип является частью отраслевого принципа «запрещение дискриминации в сфере труда»).

Положения, не являющиеся принципами трудового права:

1) *сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений* (указанное положение относится к черте метода трудового права);

2) *обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права* (данная обязанность вытекает из трудового законодательства и содержания заключенного трудового договора; обязанности сторон договора не могут быть отнесены к принципам права).

Учеными в области трудового права предпринимаются попытки провести классификации принципов трудового права по различным основаниям. Так, по направленности принципы были разделены на следующие группы:

1. Принципы общего регулирования сферы труда (свобода труда; свобода и равноправие в труде и занятости; запрещение принудительного труда и дискриминации в труде; защита безработицы; развитие социального партнерства; помощь в трудоустройстве и материальная поддержка при безработице).

2. Принципы непосредственного регулирования трудовых отношений (соблюдение сторонами трудового договора и его условий; ограничение рабочего времени; право на отдых; право на справедливое вознаграждение за труд не ниже установленного минимума; охрана труда; безопасность рабочего места; социальное страхование; возмещение вреда, причиненного работнику на производстве; право на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку).

3. Принципы регулирования отношений, связанных с развитием личности работника, охраной личных прав работника (профессиональная подготовка; переквалификация; обучение на производстве; обеспечение прав работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности).

4. Принципы участия государства в регулировании трудовых отношений (сочетание государственного и договорного регулирования; государственные гарантии по обеспечению прав работников и работодателей; государственный надзор и контроль за их соблюдением; защита государством трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке)⁵⁰.

А. М. Лушников и М. В. Лушникова предлагают систему отраслевых принципов российского трудового права, построенную, с одной стороны, на взаимных парных категориях диспо-

⁵⁰ Трудовое право России/ А. В. Загородний, В. В. Коробченко, А. В. Кузьменко и др.; под общ. ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. – С. 64–65.

зитивного и императивного регулирования, направленных на достижение общей цели (обеспечение оптимального согласования интересов работников и работодателей). С другой стороны, данная классификация основана на предметном критерии (в принципах находят отражение предмет и метод отрасли, ее социальное назначение).

1. Принцип свободы договоров о труде, а равно запрета принудительного труда.

2. Принципы равенства (единства) и дифференциации трудовых прав и обязанностей, а равно запрета дискриминации в трудовых отношениях.

3. Принципы единства государственно-властных, социально-партнерских и индивидуально-договорных способов регулирования трудовых отношений, а равно запреты ограничивать трудовые права, устанавливать условия труда, ухудшающие положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами.

4. Принципы гарантированности (обеспечения) индивидуальных и коллективных прав и интересов работников и работодателей, добросовестного использования трудовых прав, исполнения обязанностей, а равно трудовоправовой ответственности за нарушения обязанностей и запрета злоупотребления правом⁵¹.

В зависимости от сферы действия, а также целевого назначения принципов М. В. Молодцов сформировал их в шесть групп.

1. Основные принципы, обеспечивающие свободу труда, осуществление права на труд, равенство прав и возможностей работников, в том числе равенство возможностей без всякой дискриминации в продвижении по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также право на профессиональную подготовку и переподготовку.

2. Принципы, устанавливающие запреты на действия, препятствующие реализации (осуществлению) принципов, входящих в первую группу, – запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда.

⁵¹ Луишиков А. М., Луишикова М. В. Курс трудового права. Т. 1. – С. 519–545.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.