

Ахметов А.М.
Мингали.Г

Трудовое Право
Республики Казахстан

Учебник (Издание 4)

12+

Амир АХМЕТОВ

**Трудовое право Республики
Казахстан. Учебник**

«ЛитРес: Самиздат»

2018

Ахметов А. М.

Трудовое право Республики Казахстан. Учебник /
А. М. Ахметов — «ЛитРес: Самиздат», 2018

ISBN 978-5-532-11312-1

С 1 января 2016 года введен в действие новый Трудовой Кодекс Республики Казахстан. Принятый законопроект предусмотрел как новые реалии современной экономики, так и опыт действия прежнего законодательства. Положения данного Кодекса внесли изменения практически во все аспекты трудовых отношений. В связи с этими новшествами Работодателю необходимо будет пересмотреть условия, порядок регулирования трудовых отношений и внести изменения во многие документы. Четвертый выпуск данного учебника отражает все необходимые дополнения. 4-е издание

ISBN 978-5-532-11312-1

© Ахметов А. М., 2018
© ЛитРес: Самиздат, 2018

Содержание

ГЛАВА 1. ПРЕДМЕТ ТРУДОВОГО ПРАВА	5
Понятие предмета трудового права	5
Трудовые отношения и их признаки.	8
Иные отношения, связанные с трудовыми.	10
Роль, задачи и функции трудового права.	12
Отличие трудового права от смежных отраслей права.	13
Система отрасли трудового права.	15
ГЛАВА 2. ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОГО ПРАВА	16
Понятие и значение принципов трудового права	16
Понятие и значение основных принципов трудового права. Само слово “принцип” происходит от латинского “	17
Основные принципы правового регулирования труда – это главные положения, кратко выражающие суть действующего трудового законодательства. Они лежат в основе развития этой отрасли права и направляют это развитие.	18
Основные черты принципов трудового права	19
Значение основных принципов трудового права.	20
Классификация принципов трудового права.	21
Вопросы для самопроверки (Глава 2)	23
Понятие источников трудового права.	24
Виды источников трудового права.	25
Общая характеристика важнейших законов в сфере труда как источников трудового права Республики Казахстан.	28
Подзаконные акты как источники трудового права.	29
Особенности системы источников трудового права.	31
Действие нормативных актов во времени, в пространстве и по категориям работников	32
ГЛАВА 4. СУБЪЕКТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА	37
Понятие и классификация субъектов трудового права.	38
Правовой статус субъектов трудового права	39
Граждане как субъекты трудового права.	41
Конец ознакомительного фрагмента.	43

ГЛАВА 1. ПРЕДМЕТ ТРУДОВОГО ПРАВА

Понятие предмета трудового права

Статья 2. Трудовое законодательство Республики Казахстан

1. Трудовое законодательство Республики Казахстан основывается на Конституции Республики Казахстан и состоит из настоящего Кодекса, законов Республики Казахстан и иных нормативных правовых актов Республики Казахстан.

2. Запрещается включение в другие законы Республики Казахстан норм, регулирующих трудовые отношения, отношения социального партнерства и охраны труда, кроме случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

3. Если международным договором, ратифицированным Республикой Казахстан, установлены иные правила, чем те, которые содержатся в настоящем Кодексе, то применяются правила международного договора. Международные договоры, ратифицированные Республикой Казахстан, к трудовым отношениям применяются непосредственно, кроме случаев, когда из международного договора следует, что для его применения требуется издание закона.

Согласно Конституции Республики Казахстан важнейшими правами и свободами человека и гражданина являются право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право каждого на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, и на защиту от безработицы (ст.24 Конституции РК)

Конституционное право на свободу труда в Казахстане выражается прежде всего в том, что каждый вправе самостоятельно распоряжаться своей рабочей силой (или так называемой способностью к труду), выбирать профессию, род деятельности в соответствии с интересами, профессиональной подготовкой, своими возможностями и желаниями. Каждый гражданин Казахстана имеет полное право работать по найму в организациях любой формы собственности, заниматься предпринимательской деятельностью, предпочесть государственную, военную или любую иную службу, заниматься индивидуальной трудовой деятельностью без образования юридического лица или вообще не заниматься никакой трудовой деятельностью.

Эти положения Конституции РК и Трудового Кодекса РК соответствуют требованиям Всеобщей декларации прав человека, утвержденной и провозглашенной Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций 10 декабря 1948 года, ряду других международно-правовых актов в сфере труда.

Предмет трудового права. Прежде чем приступить к изучению трудового права как учебной дисциплины и отрасли права, определим, что такое труд и что такое право.

Право вообще регулирует, т.е. упорядочивает, нормализует, приводит в соответствие с нормами поведение людей в различных общественных отношениях. Само название трудового права говорит о том, что оно регулирует отношения, связанные с трудом, т.е. трудовые отношения (отношения, возникающие в процессе труда) и другие отношения, вытекающие из трудовых.

Рассмотрим теперь, что же такое труд?

Труд является естественной потребностью человека. Как известно, именно труд превратил обезьяну в человека. Одновременно труд является важнейшим условием существования человека, поскольку удовлетворяет материальные и духовные потребности человека, т.е. потребности в пище, жилье, одежде, общении, книге, бумаге, чтении, искусстве и т.д. В широком плане труд является естественной потребностью не только человека, но и общества, так как формирует материальные основы общества.

Всю свою сознательную и даже бессознательную жизнь человек что-то делает, готовит, мастерит, изготавливает, производит. Строго говоря, человек, начиная с 5-6 лет, работает – по просьбе родителей что приносит, относит, передвигает, подметает и т.д., т.е. трудится. Все, что создано человеком – от иголки до величайших открытий – создано в результате трудовой деятельности. Таким образом, жизнь любого человека невозможна без труда, который создает все, что удовлетворяет его материальные и духовные потребности, что одновременно отвечает необходимости создания материальных основ общества. Иначе говоря, труд является естественной потребностью человека.

Труд – это целенаправленная деятельность человека, которая реализует его физические, умственные, духовные способности для получения продукта труда. Труд может быть физическим, интеллектуальным и духовным, в результате которого создаются материальные, духовные или интеллектуальные ценности.

Труд может осуществляться в своем индивидуальном хозяйстве, на огороде, по дому и т.д. Таким трудом занимаются почти все люди с раннего детства. Однако этот труд не регулируется трудовым правом.

Какой же труд регулируется трудовым правом?

Зачастую труд носит совместный или коллективный характер. В результате совместного труда люди вступают в трудовые общественные отношения. При этом следует различать две разновидности труда: индивидуальный труд на собственное благо (труд собственника) и вторая разновидность – наемный труд – труд не собственника. Вот этот труд – наемный труд на работодателя – и регулирует трудовое право.

Существует и третья, смешанная, форма труда, предполагающая коллективный труд собственников и не собственников. Следует иметь в виду, что трудовое право регулирует лишь те трудовые отношения, которые базируются на наемном труде. Трудовые отношения, основанные на самостоятельном труде (труд собственников) не включаются в предмет трудового права. Это относится к индивидуально-трудовой деятельности, деятельности предпринимателей-собственников, трудовых коопераций и т.д., которые не применяют труд наемных работников. Например, гражданин занимается индивидуальной трудовой деятельностью – без образования юридического лица открыл аптеку, магазин, парикмахерскую и т.д., и, не нанимая работника, сам работает в своей аптеке, магазине, парикмахерской и т.д. Труд писателя, ученого, изобретателя, если он совершается вне общественной кооперации труда, не относится к сфере трудового права. Но если труд писателя или ученого протекает в трудовом коллективе редакции журнала или научного учреждения в рамках трудового договора, то это будут обычные трудовые отношения, регулируемые трудовым правом. В период действия Закона РК «О труде в Республике Казахстан» служба в Вооруженных Силах, в органах внутренних дел, пограничных войсках, контрразведке и внешней разведке к предмету трудового права не относилась, а составляла предмет административного права. В тот период служба в указанных органах выходила за рамки трудовых отношений и обычной работы. Она была связана с выполнением оборонной функции государства.

Однако с момента введения в действие Трудового кодекса Республики Казахстан в соответствии со статьей 257 труд лиц, состоящих на воинской службе, и работников правоохранительных органов регулируется Трудовым кодексом с особенностями, предусмотренными специальными законами Республики Казахстан и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, устанавливающими особые условия и порядок поступления на службу, ее прохождение и прекращение, особые условия труда, условия оплаты труда, а также дополнительные льготы, преимущества и ограничения.

Таким образом, *предметом трудового права является не труд вообще, а трудовые отношения в процессе труда и примыкающие к ним, производные от них отношения, имеющие отношение к труду.*

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем после заключения трудового договора и в процессе работы. Однако это не исчерпывающий вариант возникновения трудовых отношений

Отношения, составляющие предмет трудового права

Рассмотрим все отношения, которые составляют предмет трудового права.

Статья 21. Основания возникновения трудовых отношений

1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого в соответствии с настоящим Кодексом, за исключением случаев, установленных законами Республики Казахстан.

2. В случаях и порядке, установленных законами Республики Казахстан, учредительными документами, актами работодателя, заключению трудового договора могут предшествовать следующие процедуры:

- 1) избрание (выборы) на должность;
- 2) избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- 3) назначение на должность или утверждение в должности;
- 4) направление на работу уполномоченными законами Республики Казахстан органами в счет установленной квоты;
- 5) вынесение судебного решения о заключении трудового договора.

3. Трудовые отношения с руководителем исполнительного органа юридического лица осуществляются в соответствии с настоящим Кодексом, законами Республики Казахстан, учредительными документами и трудовым договором.

Трудовые отношения и их признаки.

Трудовые отношения являются главными, ведущими. Трудовые отношения – это отношения работодателя (организация, собственник-предприниматель) с работником по использованию его способности к труду (его рабочей силы, знаний, умения и т.п.). Строятся, они, как правило, на договорной (контрактной) основе и на возмездных началах. За свой труд работник получает либо заработную плату по заранее установленным нормам (тарифам), либо часть дохода организации, а работодатель получает необходимый ему продукт труда. В трудовые отношения и работник, и работодатель вступают по своей воле, вступая тем самым в трудовые отношения друг с другом. *Юридическая связь работника с работодателем* об условиях использования труда (работник обязан добросовестно выполнять свою работу, а работодатель – систематически выплачивать ему заработную плату) и составляют *трудовые правоотношения*.

Трудовые отношения характеризуются следующими специфическими чертами:

А) возникают и развиваются процессе труда. Работник выполняет определенную закрепленную за ним трудовую функцию. Причем, данная функция носит постоянный характер и не завершается конечным результатом, т.е. трудовые отношения – это отношения длительные. В других правоотношениях, например, гражданских, но связанных с трудом, исполнитель имеет конкретное задание, после выполнения которого погашаются его обязательства, т.е. правоотношения заканчиваются;

Б) трудовые отношения – это возмездные отношения, в результате которых работодатель получает продукт труда, а работник получает согласно условиям трудового договора определенную плату;

В) трудовые отношения являются выражением свободного волеизъявления гражданина, т.е. труд и трудовые отношения не являются принудительными, а и работник, и работодатель по своему усмотрению выбирают себе и партнёров по труду, условия труда и т.д. Свидетельством свободного волеизъявления при выборе труда является заявление, которое заполняется работником собственноручно, и которое работодатель собственноручно визирует, выражая тем самым свою добрую волю о приеме на работу данного работника;

Г) предполагают присоединение работника к трудовому коллективу с подчинением дисциплине труда. Это значит, что труд происходит в условиях определенного внутреннего распорядка работы. Правилами внутреннего распорядка устанавливаются условия и порядок совместной деятельности членов трудового коллектива. Характерным элементом внутреннего распорядка является подчинение работника распоряжениям работодателя, непосредственного руководителя в процессе трудовой деятельности. Этот элемент отсутствует в других общественных отношениях, связанных с трудом. (услуги) Здесь исполнитель не подчиняется трудовому режиму, а должен своевременно и качественно изготовить конечный продукт. Например, когда нанимается адвокат, поварили строитель по краткосрочному найму, нанимателя не интересует, сам исполнитель будет исполнять работу или его бригада, в рабочее время они будут работать или по ночам, нанимателя интересует только, чтобы работа была исполнена качественно и в срок.

Д) трудовые отношения опосредованы особым юридическим фактом – трудовым договором, контрактом, соглашением, актом об избрании на должность;

Е) обуславливают необходимость личного участия в работе в соответствии со специальностью, квалификацией, должностью;

Ё) возникают с момента фактического допуска к работе. В трудовых правоотношениях прием на работу оформляется приказом и зачислением работника в штат предприятия на постоянную, временную или сезонную работу. В других правоотношениях, связанных с тру-

дом, исполнитель в штат не зачисляется. В последнем случае заказчика интересует только результат труда, а не процесс его достижения;

И) прекращаются в момент объявления работнику приказа об его увольнении и выдачи на руки его трудовой книжки.

Иные отношения, связанные с трудовыми.

Помимо собственно трудовых отношений трудовое право регулирует также отношения, которые вытекают из трудовых, тесно связаны с ними – предшествуют, сопутствуют им либо вытекают из них. Это:

отношения трудового коллектива с работодателем, его администрацией по социально-трудовым вопросам. Они касаются главным образом организации производства и управления коллективом, а также условий труда в конкретной организации, улучшения материально-бытовых и культурных форм обслуживания работников, рационального использования фондов организации, нормирования и оплаты труда и других вопросов, затрагивающих коллективные и индивидуальные интересы работников. Эти трудовые отношения возникают на основе индивидуальных трудовых и коллективных договоров, в силу которых возникают взаимные обязательства сторон по поводу осуществления сторонами определенной трудовой деятельности. По отношению к главному предмету трудового права – трудовым отношениям – они играют служебную роль и призваны организовать трудовые отношения и управлять ими в рамках конкретной общественной кооперации труда;

отношения профсоюзного органа с работодателем, администрацией по защите, охране интересов работников, по вопросам оплаты и социальных гарантий;

отношения по трудоустройству граждан и обеспечению занятости ищущих работу граждан. Эти отношения возникают в связи с обращениями граждан в государственные органы с целью получения работы в соответствии со своими способностями и профессиональной подготовкой, с учетом личных интересов и общественных потребностей. Существование в Республике Казахстан системы государственных органов по трудоустройству призвано содействовать реализации гражданами конституционного права на труд, а особенно в тех случаях, когда они оказываются безработными и испытывают затруднения в подыскании работы или получении профессиональной подготовки по новой для них специальности. Как показывает практика. В содействии в подыскании работы нуждаются главным образом женщины, молодежь после окончания учебных заведений, сокращенные работники. Как правило, отношения по трудоустройству предшествуют трудовым отношениям. Органы трудоустройства выполняют при этом посреднические функции между организациями, нуждающимися в кадрах, и гражданами, желающими устроиться на работу по определенной специальности, квалификации, должности. Для решения главной задачи – трудоустройства – органы государственной службы занятости располагают банком данных о наличии свободных рабочих мест и вакансий в регионах и конкретных организациях;

отношения надзорных и контрольных органов с работодателем по вопросам соблюдения трудового законодательства и охраны труда. Эти отношения возникают в процессе надзорной деятельности компетентных органов за соблюдением законодательных и других нормативных правовых актов по охране труда и соблюдению трудового законодательства в организациях, технике безопасности, производственной санитарии и иных условий безопасности труда. Это могут быть органы СЭС, пожарных инспекций, Госэнергонадзора и т.д. Общий госнадзор за соблюдением трудового законодательства осуществляют органы прокуратуры. В процессе осуществления надзора за охраной труда и соблюдением трудового законодательства эти органы вступают в правоотношения с организациями, предприятиями. Эти отношения складываются не сами по себе, а в связи с необходимостью охраны труда и защиты прав работников. Поэтому указанные охранительные отношения относятся к категории сопутствующих. Однако эти отношения могут возникнуть еще до того, как предприятие вступит в строй (например, предупредительный надзор за охраной труда на стадии сооружения или реконструкции организации);

отношения по подготовке кадров или повышению квалификации непосредственно на производстве.

Эти отношения возникают в связи с получением гражданами рабочих специальностей в ходе индивидуального, бригадного или курсового ученичества, которое обычно предшествует периоду их самостоятельной работы, а также в связи с углублением работников своих профессиональных навыков на курсах повышения квалификации.

Эти отношения имеют своим содержанием не собственно труд, как таковой, а обучение по определенной специальности и квалификации. Их целевая направленность состоит в том, чтобы посредством профессионального обучения на производстве обеспечить подготовку граждан к труду в качестве квалифицированных работников.

Возникновение отношений по профессиональной подготовке связано с заключением договора между гражданином и организацией, по которому стороны берут на себя взаимные обязательства по процессу профессионального обучения. Длительность отношений по профессиональной подготовке кадров ограничена определенным сроком. По мере успешного окончания обучения граждане сдают квалификационные экзамены. Им присваивается соответствующая специальность и квалификация, после чего по приказу или распоряжению работодателя они зачисляются на самостоятельную работу и становятся полноправными участниками трудовых отношений.

отношения по разрешению трудовых споров работников, по разрешению возникших индивидуальных или коллективных разногласий. Они складываются в связи с разрешением в органах по рассмотрению трудовых споров неурегулированных разногласий, касающихся вопросов установления условий труда работников и применения норм трудового законодательства. Участниками этих отношений являются работник – работодатель, трудовой коллектив – работодатель с одной стороны, и орган по рассмотрению трудового спора – с другой. Эти отношения носят процессуальный характер, т.к. они касаются не материальной стороны, а процедуры его разрешения.

Все эти отношения и являются предметом трудового права. Причем, трудовые отношения работника с работодателем, являясь главными в предмете, определяют и возникновение других тесно связанных с ними отношений. При этом какие-то из них всегда сопутствуют трудовым отношениям, с ними возникают и с ними же прекращаются. Другие (например, по трудовым спорам) могут у работника и не возникать и чаще всего не возникают. Они появляются лишь в случае, когда налицо ущерб, вред или трудовой спор.

Таким образом, предметом трудового права составляет в настоящее время две группы общественных отношений:

- 1) трудовые отношения – главный элемент предмета трудового права;
- 2) иные, тесно связанные с трудовыми, производные от них отношения, существование которых неразрывно связано с трудовыми отношениями.

Роль, задачи и функции трудового права.

Статья 3. Цель и задачи трудового законодательства Республики Казахстан

1. Целью трудового законодательства Республики Казахстан является правовое регулирование трудовых отношений и иных отношений, непосредственно связанных с трудовыми, направленное на защиту прав и интересов сторон трудовых отношений, установление минимальных гарантий прав и свобод в сфере труда.

2. Задачами трудового законодательства Республики Казахстан являются создание необходимых правовых условий, направленных на достижение баланса интересов сторон трудовых отношений, социальной стабильности, общественного согласия.

Роль, задачи и функции трудового права тесно связаны между собой. Они отражают интересы как работника, так и работодателя, производства, общества и государства.

Когда работник и работодатель заключают трудовой договор, тем самым вступая в трудовые отношения, они преследуют каждый свои цели. Поэтому основная роль трудового права – регулятивная. Трудовое право регулирует правила поведения людей в процессе труда, определяет нормы, которым должны подчиняться обе стороны трудовых отношений. Эти правила и нормы отвечают задачам производства, охраняют труд работников, их права и интересы, обеспечивают реализацию трудовых прав и обязанностей работодателя и работника, и их гарантию.

Все трудовое право, таким образом, призвано защищать, охранять трудовые права наименее защищенной стороны трудовых отношений – работников. Следовательно, одна из функций трудового права – охранительная.

Роль трудового права состоит также в том, чтобы способствовать росту и эффективности производства, повышению производительности труда, укреплению трудовой дисциплины, улучшению условий труда и быта работников.

Задачи трудового права направлены прежде всего на достижение целей правового урегулирования труда -повышению эффективности и оптимальности труда, достижению высокого уровня условий труда, всемерную охрану трудовых прав работников.

Функции трудового права – это основные направления действия норм трудового права. К ним относятся указанные выше регулятивная и охранительная. Специфическими функциями трудового права являются социальная, защитная, хозяйственно-производственная, воспитательная и функция развития производственной демократии.

Социальная функция обеспечивает занятость, реализует гарантии права на труд, на безопасные условия труда и охрану труда.

Защитная функция призвана обеспечить высокий уровень условий труда, контроль за исполнением норм трудового законодательства, гарантирует восстановление нарушенных предписаний трудового законодательства, разрешение трудовых споров.

Хозяйственно-производственная функция призвана обеспечить эффективность производства, повышение производительности труда, рациональное использование трудовых ресурсов, укрепление трудовой дисциплины.

Воспитательная функция заключается в требованиях соблюдения дисциплины труда, моральной и материальной ответственности.

Отличие трудового права от смежных отраслей права.

По отношению к трудовому праву Республики Казахстан смежными отраслями права являются гражданское право, аграрное и земельное право, административное права и право социального обеспечения.

Когда возникает спор по поводу применения труда, его условий и организации, необходимо проанализировать существенные признаки трудового отношения, чтобы определить, относится данный спор к предмету трудового права или спор должен рассматриваться по нормам других отраслей права. Это очень важно, так как в зависимости от этого наступают соответствующие правовые последствия.

Трудовое законодательство тесно связано с гражданским законодательством. Гражданское законодательство регулирует товарно-денежные отношения и иные отношения, основанные на равенстве участников, имущественные отношения, связанные с трудом и его результатами. Другими словами, в предмет гражданского права входят отношения, связанные с выполнением определенной работы или оказанием услуг (договора бытового подряда, поручения, литературный заказ и т.п.). Эти отношения очень близки к трудовым и им присущи общие черты: они связаны с трудом, базируются на трудовом договоре (контракте), носят возмездный характер. В связи с возрождением и ростом частной собственности работающие могут выступать как в роли наемного работника, так и являться одновременно собственником (или совладельцем) производства. Это приводит к своеобразному сращиванию трудовых и имущественных отношений. Однако между ними имеются и существенные различия, которые и определяют к какой отрасли права они относятся.

Каковы же эти отличия?

Во-первых, предметом и основным содержанием трудовых отношения является сам процесс труда, живой труд, в то время как предметом отношений по бытовому подряду, поручению, литературному заказу является конечный продукт труда. Во-вторых, по трудовому отношению работник обязуется выполнять работу определенного рода (по определенной специальности, квалификации, должности). В-третьих, работу свою работник должен выполнять в рамках определенного коллектива, где он должен выполнять меру труда, соблюдать режим рабочего времени, подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка.

В гражданских отношениях выполнение этих требований не обязательно. То есть работник не включается в состав трудового коллектива, на него не распространяется необходимость выполнять меру труда, соблюдать режим работы организации, подчиняться установленным правилам внутреннего распорядка. Говоря другими словами, в гражданских отношениях важно качественно и к указанному сроку выполнить указанную работу, а кто, в какое время, с какой нормой труда выполнена работа – не важно.

Например, необходимо построить забор. Согласно нормам трудового законодательства необходимо, чтобы эту работу выполнял именно тот работник, с кем заключен договор. Причем, он должен работать с соблюдением трудовой дисциплины, подчиняясь правилам внутреннего распорядка (в определенную смену), в определенном коллективе, он должен ежедневно выполнять трудовую норму. В гражданском отношении выполнять эту работу может сам работник, либо его бригада, либо его работник, либо все поочередно. Они могут работать днем, либо по ночам, ежедневно либо через какие-то промежутки времени – не важно. Важно только, чтобы забор был построен качественно и в указанные сроки.

Следовательно, разграничение трудовых отношений и отношений гражданско-правового типа производится по линии их содержания. Если предметом трудового права являются трудовые отношения в процессе живого труда, то в гражданско-правовом праве предметом является овеществленный труд или, иначе говоря, продукт труда, его конечный результат. Однако,

в спорных случаях разграничения близких трудовых и гражданских отношений предпочтение отдается нормам трудового права. Согласно ст. 1 Гражданского кодекса Республики Казахстан к трудовым отношениям, сходным с гражданским, применяется гражданское законодательство только в тех случаях, когда эти отношения не регулируются трудовым законодательством.

Таким образом, гражданское законодательство регулирует имущественные отношения по поводу общественного труда, но не регулирует отношения в самом процессе труда. Трудовое законодательство регулирует сам процесс труда и устанавливает для работника и правовой режим, и правовые гарантии.

Много общего с трудовым правом имеют земельное и аграрное право: они регулируют совместный труд, им присуща охрана труда и трудовых прав работников. Однако имеются и существенные различия. Трудовое право регулирует трудовые отношения, базирующиеся на несамостоятельном (наемном) труде. Земельное и аграрное право регулирует трудовые отношения работников-кооператоров, которые являются собственниками орудий труда и средств производства и потому не являются субъектами наемного труда.

Смежным по отношению к трудовому праву является и административное право. У них много общего, когда речь идет об организации труда управленческого персонала, правосубъектности государственных служащих и администрации предприятий, организаций, учреждений. Этот вид профессиональной деятельности предполагает сочетание одновременно применение норм трудового и административного права. Поэтому эти отношения регулируют как Закон РК «О труде», так и Закон РК «О государственной службе».

Однако трудовое и административное право имеют и разграничения. Они касаются предмета и метода регулирования. Если трудовое право регулирует трудовые отношения работника и работодателя в процессе труда, то административное право регулирует вопросы компетенции соответствующих должностных лиц, связанных с приемом и увольнением, наложением взысканий и т.д.

В заключение рассмотрим соотношение трудового права и права социальной защиты. Как самостоятельное структурное образование, как отрасль права, право социальной защиты сформировалось сравнительно недавно, в 60-70-е годы прошлого столетия. До этого большинство юридических норм социальной защиты входило в отрасль трудового права. Таким образом, эти две отрасли права связывают исторические корни. Связывают их также общие черты предмета и метода правового регулирования.

Если главным предметом трудового права являются трудовые отношения между работником и работодателем, то право социальной защиты регулирует общественные отношения, которые складываются в процессе материального обеспечения граждан, когда они по тем или иным причинам утрачивают (временно или постоянно) работоспособность или достигают пенсионного возраста. Эти отношения, как правило, тесно связаны с трудовыми. Размер материального обеспечения граждан в этом случае соизмеряется с заработком, который они получали в процессе трудовых отношений и с их стажем.

Вместе с тем существуют и различия. Они заключаются в следующем. В трудовых отношениях граждане реализуют право на труд, а предметом регулирования права социальной защиты является реализация права на материальное обеспечение. Оплата труда в процессе трудовых отношений производится из фондов предприятий, организации, учреждения, где трудится работник. Право социальной защиты предусматривает выплату пособий и пенсий из централизованных фондов. К тому же для права социальной защиты не характерен договорной метод материальных выплат, как в трудовом праве. Граждане получают материальное обеспечение на основании директивных норм права, принимаемых компетентными органами, в силу чего они не могут изменяться и конкретизироваться соглашением сторон.

Система отрасли трудового права.

Каждая отрасль права, в том числе и трудовое право, имеют свою систему. Система отрасли трудового права – это структура и порядок расположения ее норм. Эта последовательность строится по динамике возникновения, развития и прекращения трудовых правоотношений.

Трудовое правоотношение – это урегулированных нормами трудового права трудовое отношение, это юридическая связь работника и работодателя об условиях использования его труда: работник обязан добросовестно трудиться, а работодатель – регулярно выплачивать заработную плату и соблюдать трудовое законодательство и трудовой договор.

В системе отрасли трудового права различают две части: общую и особенную.

В общую часть входят нормы, которые относятся ко всем элементам общественной организации труда, которые регламентируют наиболее общие вопросы организации и применения труда работников, независимо от региональной и отраслевой принадлежности организаций, в которых они работают.

Особенная часть отрасли трудового права строится по институтам, т.е. группам однородных норм, которые располагаются последовательно по степени возникновения и осуществления трудового правоотношения. Начинается особенная часть с института обеспечения занятости и трудоустройства, за ним идет центральный институт – индивидуальный трудовой договор, его возникновение, изменение и прекращение, далее – институт рабочего времени и времени отдыха, институт заработной платы, институт гарантийных и компенсационных выплат, институт трудовой дисциплины и институт охраны труда. За ними идут институты материальной ответственности за вред, причиненных сторонами трудового отношения, институт трудовых споров, надзора и т.д.

От системы трудового права как отрасли следует отличать систему трудового законодательства. Они соотносятся как содержание и форма. Система трудового законодательства включает в себя правовые нормативные акты, им преамбулы, статьи, заключительные положения и т.п. Поэтому можно утверждать, что система трудового права проявляется в трудовом законодательстве, а трудовое законодательство выступает источником трудового права.

Вопросы для самопроверки

(Глава 1)

:

- 1.Что такое труд, какие Вы знаете разновидности труда?
- 2.Что такое право вообще, трудовое право в частности? Что регулирует право?
- 3.Какие отношения регулирует трудовое право?
- 4.Какие отношения называют трудовыми?
- 5.На каких видах собственности могут быть основаны трудовые отношения?
- 6.Что является предметом трудового права, т.е. какие отношения регулирует трудовое право, перечислите их.
- 7.Какие в предмете трудового права отношения главные, ведущие, какие им предшествуют, какие всегда сопутствуют, а какие могут быть, а могут и не возникнуть в работника?
- 8.Каковы специфические признаки трудовых отношений?
- 9.Какие отрасли права являются смежными с трудовым? Назовите их сходство и различия.
- 10.Назовите задачи и функции трудового права.
- 11.Какие части различают в системе трудового права? Расскажите о каждой.

ГЛАВА 2. ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

Понятие и значение принципов трудового права

Статья 4. Принципы трудового законодательства Республики Казахстан

Принципами трудового законодательства Республики Казахстан являются:

- 1) недопустимость ограничения прав человека и гражданина в сфере труда;
- 2) свобода труда;
- 3) запрещение дискриминации в сфере труда, принудительного труда и наихудших форм детского труда;
- 4) обеспечение права на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
- 5) приоритет жизни и здоровья работника;
- 6) обеспечение права на вознаграждение за труд не ниже минимального размера заработной платы;
- 7) обеспечение права на отдых;
- 8) равенство прав и возможностей работников;
- 9) обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов;
- 10) содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства;
- 11) государственное регулирование вопросов безопасности и охраны труда.

Понятие и значение основных принципов трудового права. Само слово “принцип” происходит от латинского “

principium

” и переводится как “основа, начало”. Таким образом, понятие “принцип” означает первоначало, руководящая идея, основное правило. В системе правовых понятий принцип является центральным понятием, ибо он положен в основу всей правовой системы и вбирает в себя сущностные свойства правовой системы. Другими словами, принципы трудового права – это основополагающее, руководящее начало правовых норм трудового права.

Основные принципы правового регулирования труда – это главные положения, кратко выражающие суть действующего трудового законодательства. Они лежат в основе развития этой отрасли права и направляют это развитие.

Под принципами трудового права следует понимать закрепленные в действующем законодательстве основополагающие руководящие начала (идеи), выражающие сущность норм трудового права и главные направления политики государства в области правового регулирования трудовых отношений

Современные принципы трудового права отражают сложившуюся систему общественных отношений в области организации труда. Они обусловлены действием объективных экономических законов.

Принципы трудового права выражены и закреплены в законодательстве, ибо только это делает их правовыми принципами. Основные принципы трудового права нашли свое закрепление в Конституции Республики Казахстан и в важнейших законодательных актах этой отрасли права. Так, в п.2 ст.1 закреплены основополагающие принципы деятельности республики, в разделе II закреплён принцип свободы труда.

Основные черты принципов трудового права

Анализ действующего законодательства дает основания считать, что современные принципы трудового права характеризуются следующими чертами:

они экономически и политически обусловлены, так как определяются политикой государства:

они имеют общность содержания, так как принципы всегда выражают сущность не одной, а многих групп норм права;

государственной нормативностью, так как принципы представляют собой руководящие идеи, которые закреплены государством в нормах права, установлены и санкционированы государством, обладают всеобщностью и обязательностью, имеют регулятивное значение;

являются системой, так как они выражают сущность норм права в их взаимосвязи с другими нормами в рамках определенной системы права;

целенаправленностью, так как выражают сущность норм права не в застывшем виде, а в динамике, в движении, в решении задач;

стабильностью, ибо принципы права действуют в течение определенного длительного периода времени, и по своей природе не столь изменчивы, как нормы права.

Долгое время в учебной литературе принципы этой отрасли трактовались очень упрощенно. Их связывали главным образом с содержанием ст. 2 КЗОТ, в которой определялись основные права и обязанности работника. Однако принципы не могут сводиться только к правам и обязанностям лишь одного субъекта трудового права – работника. Проявление принципов гораздо шире, так как они охватывают своим регулирующим воздействием всех субъектов трудового права: работников, работодателей, трудовые коллективы их представительные органы. При этом очень важно понимать, что принципы призваны не столько провозглашать права и обязанности субъектов, сколько обеспечивать их реальное осуществление.

Значение основных принципов трудового права.

Значение основных принципов трудового права в том, что они:

в сжатом виде отражают главное содержание всех норм трудового права и тем самым помогают понять смысл всего трудового законодательства и его связь с экономикой, политикой моралью общества;

направляют дальнейшее развитие, совершенствование трудового законодательства;

помогают в применении норм трудового права, поскольку в случае сомнения ориентиром может служить соответствующий основной принцип;

позволяют объединять отдельные нормы в систему трудового права, группировать их по отдельным институтам данной отрасли права;

определяют положение, правовой статус субъектов трудового права, отражают их основные трудовые права и обязанности и гарантии.

Классификация принципов трудового права.

По сфере действия все правовые принципы можно классифицировать на три вида: общеправовые, свойственные всем отраслям права, в том числе и трудовому (принцип законности, равноправия, демократизма и др.);

отраслевые, отражающие специфику норм данной отрасли права, их направленность; внутриотраслевые, характерные только для данной отрасли права (например, принципы обеспечения занятости, принцип рассмотрения трудовых споров).

Некоторые отраслевые принципы могут быть по своему характеру межотраслевыми, т.е. свойственными 2-3 или нескольким отраслям права. Например, принцип обеспечения охраны труда, безопасных условий труда характерен не только для трудового, но и для земельного, гражданского, уголовно-исполнительного права, так как эти отрасли также регулируют применение труда (фермерского, по договорам подряда, в учреждениях отбывтия наказания).

Общие (межотраслевые) принципы являются базовыми для правового регулирования труда. Они закреплены в Конституции Республики Казахстан и это свидетельствует об их всеобщем характере. К ним относятся законность, приоритет прав, свобод и законных интересов граждан перед интересами государства; равный доступ к государственной службе; учет общественного мнения и гласность; международное сотрудничество.

Принцип недопустимости ограничения прав человека и гражданина в сфере труда заключается том, что никто не может быть ограничен в правах в сфере труда, кроме случаев и в порядке, которые предусмотрены в Трудовом Кодексе и в иных законах Республики Казахстан.

Принцип свободы труда заключается в том, что каждый имеет право свободно выбирать труд или свободно соглашаться на труд без какой бы то ни было дискриминации или принуждения к нему. Каждый имеет право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности.

Согласно Конституции РК каждый гражданин волен свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Не допускается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление каких-либо преимуществ при приеме на работу в зависимости от пола, расы, национальной принадлежности и религиозной принадлежности.

Ограничение трудовой правосубъектности допускается лишь в случаях, прямо предусмотренных законом. По решению суда гражданин может лишиться права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на определенный срок при совершении ими преступления. Ограничение трудовой правосубъектности может быть только частичным и только временным. Полное и бессрочное лишение граждан трудовой правосубъектности не допускается.

Принцип запрещения дискриминации в сфере труда заключается в том, что каждый имеет равные возможности в реализации своих прав и свобод в сфере труда.

Никто не может подвергаться какой-либо дискриминации при реализации трудовых прав в зависимости от пола, возраста, физических недостатков, расы, национальности, языка, имущественного, социального и должностного положения, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности к роду или сословию, к общественным объединениям.

Однако следует иметь в виду, что не являются дискриминацией различия, исключения, предпочтения и ограничения, которые определяются свойственными данному виду труда, требованиями либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Лица, которые считают, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд или иные инстанции в порядке, установленном законами Республики Казахстан.

Принцип запрещения принудительного труда заключается в том, что в нашей стране принудительный труд запрещен.

Принудительный труд означает любую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для выполнения которой это лицо не предложило добровольно своих услуг, за исключением следующих работ:

- требуемых в силу законов Республики Казахстан об обязательной воинской службе;
- являющихся частью обычных гражданских обязанностей граждан, установленных законами Республики Казахстан;
- требуемых от какого-либо лица вследствие приговора суда, вступившего в законную силу, при условии, что работа будет производиться под надзором и контролем государственных органов и что лицо, выполняющее ее, не будет уступлено или передано в распоряжение физических и(или) юридических лиц;
- требуемых в условия чрезвычайных ситуаций или военного положения;
- выполняемых для прямой пользы коллектива членами данного коллектива и которые поэтому могут считаться обычными гражданскими обязанностями членов коллектива при условии, что они или их представителя имеют право высказать свое мнение относительно целесообразности этих работ.

Вопросы для самопроверки (Глава 2)

Объясните значение слова «принцип»

Назовите основные принципы трудового законодательства Республики Казахстан.

Дайте классификацию принципов трудового законодательства.

Дайте характеристику каждому принципу трудового законодательства Республики Казахстан.

В чем заключаются основные черты принципов трудового права?

ГЛАВА 3.

ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА.

Понятие источников трудового права.

Это нормативные правовые акты трудового законодательства, которые различаются в зависимости от того, какой орган их издает и по каким вопросам. Как указывает В.Н.Уваров, понятие источника трудового права в буквальном смысле есть то, что дает начало нормам трудового права, откуда исходит и чем определяется содержание правовых норм о труде, поэтому источники трудового права можно охарактеризовать как единство 2 компонентов: материального содержания и форм правовых норм о труде.

Материальное содержание связано с трудовыми отношениями.

В процессе совместного труда, трудовых отношений экономические, политические и социальные потребности работника и работодателя, их интересы могут вступать в противоречие. И тогда возникает необходимость регулировать их, определять какие-то правовые нормы, правила поведения в системе трудовых отношений.

Эти нормы, правила поведения в системе трудовых отношений определяют специальные органы государства. То есть понятие источники трудового права связано с непосредственной деятельностью уполномоченных органов государства по формированию права, приданию ему формы законов, указов, постановлений и других нормативных юридических документов. Здесь мы имеем дело с понятием источников права в формальном или юридическом смысле слова.

Итак, под источниками трудового права следует понимать результаты правотворческой деятельности компетентных органов государства в сфере регулирования трудовых и иных общественных отношений. Другими словами, источники трудового права – это нормативно-правовые акты, регулирующие рынок труда, отношения по организации и применению труда наемных работников.

Источник трудового права содержит нормы этой отрасли, и его не надо путать с актом право применения этих норм. Например, Закон РК “О труде в РК” является источником трудового права, содержащим нормы об увольнении, а приказ руководителя организации об увольнении (или приеме, переводе, дисциплинарном взыскании) является актом право применения.

В своей совокупности все источники трудового права, образуют систему источников, в которой они находятся в определенной последовательности по их значению, подчиненности, начиная с Конституции РК, международно-правовых договоров о труде (конвенции и рекомендации международной организации труда – МОТ, акты ООН и других международных договоров РК) и других обязательств республики, а также нормативных постановлений Конституционного Совета и Верховного суда республики, Закона РК “О труде в РК”, и различные подзаконные акты (указы Президента РК, постановления Правительства РК, постановления Министерства труда и нормативные приказы других министерств и ведомств, вплоть до нормативных частей коллективных договоров, содержащих локальные нормы (местные для работников данной организации), а также социально-партнерских соглашений).

Виды источников трудового права.

Как указывает В.Н.Уваров, нормативные правовые акты подразделяются на основные и производные.

К основным нормативным правовым актам в области трудового законодательства относятся Конституция РК, конституционные законы, отдельные законы о труде, нормативные правовые указы Президента Республики Казахстан, нормативные постановления Правительства, Конституционного Совета и Верховного суда Республики Казахстан; нормативные приказы министерств и иных руководителей центральных государственных органов, нормативные постановления государственных комитетов и иных центральных государственных органов по вопросам отраслевых условий труда; нормативные решения маслихатов и акимов по вопросам установления региональных условий организации труда.

К производным нормативным правовым актам в области трудового законодательства относятся различные правила, положения, инструкции, рекомендации и т.п. Они принимаются или утверждаются посредством нормативных правовых актов основных видов и составляют с ними единое целое.

Согласно ст.4 Закона Республики Казахстан “О нормативных правовых актах” от 24 марта 1998 года № 213 в иерархии нормативных правовых актов соотношение юридической силы иных, кроме Конституции нормативных правовых актов соответствует следующим нисходящим уровням:

Особое место среди источников казахстанского права, в том числе и трудового права, занимает Конституция Республики Казахстан, которая имеет высшую юридическую силу, прямое действие и применяется на всей территории Республики Казахстан. Закона и иные правовые акты, принимаемые в РК, не должны противоречить Конституции РК.

Высшая юридическая сила Конституции проявляется в следующем:

Конституция имеет приоритет перед законами и подзаконными актами;

Конституция предусматривает порядок принятия законов и подзаконных актов соответствующими государственными органами.

Говоря другими словами, конституционные нормы выступают источником для принятия законов и иных нормативных правовых актов.

Конституция РК 1995 года является фундаментальной базой текущего законодательства, главным источником права. Она закрепила ряд новых положений принципиального характера, которые имеют непосредственное отношение к источникам права вообще и трудового права в частности. Конституция РК законодательно закрепила права, свободы и обязанности человека и гражданина, равенство всех перед законом и судом. Никто не может подвергаться какой-либо дискриминации по мотивам происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, религиозной принадлежности, убеждений, места жительства или по любым иным обстоятельствам. Конституция объявила право на свободу труда, свободный выбор рода деятельности и профессии; запрет принудительного труда, право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. На вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного государством минимального размера оплаты труда, а также на защиту от безработицы. Она признала право работников на индивидуальные и коллективные споры с использованием установленных законом способов их разрешения. Каждому предоставляется право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируется установленная законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Содержание конституционных норм конкретизируется в законах и подзаконных актах о труде.

В системе законодательства о труде важнейшее место занимают законодательные акты. Согласно Закону Республики Казахстан от 24 марта 1998 г. «О нормативных правовых актах» к законодательным актам относятся:

- законы, вносящие изменения и дополнения в Конституцию;
- конституционные законы; указы Президента Республики Казахстан, имеющие силу конституционного закона;
- кодексы Республики Казахстан; законы; указы Президента Республики Казахстан, имеющие силу закона;
- нормативные указы Президента Республики Казахстан;
- нормативные постановления Парламента Республики Казахстан;
- нормативные приказы министров; нормативные постановления государственных комитетов; нормативные приказы; постановления центральных государственных органов;
- нормативные решения маслихатов и акимов.

Каждый из нормативных актов нижестоящего уровня не может противоречить нормативным актам вышестоящих уровней.

Вне указанной иерархии находятся нормативные постановления Конституционного Совета Республики Казахстан, Верховного Суда Республики Казахстан и Центральной избирательной комиссии Республики Казахстан.

Закон имеет верховенство над другими подзаконными актами. Это сущность принципа законности. Законами регулируются все важнейшие общественные отношения в области применения труда, устанавливаются основополагающие принципы и нормы по вопросам трудовой правосубъектности работодателей и граждан, определяются основные условия труда и социальной защиты, охраны труда и пр. Все иные отношения регулируются подзаконными актами.

Важнейшими источниками трудового права являются законы Республики Казахстан.

В соответствии с Конституцией РК и Законом РК от 24.03.1998 г. «О нормативных правовых актах» можно выделить следующие виды законов:

А) законы, вносящие изменения и дополнения в Конституцию РК. Они принимаются в порядке, установленном Конституцией (п.3 ст.62). пример: Закон РК от 7.10.1998 г. «О внесении изменений и дополнений в Конституцию РК», который отменил возрастной ценз для госслужащих (п.4.ст.33);

Б) конституционные законы РК. Конституционным признается закон, названный таковым в Конституции и принятый в установленном Конституцией порядке (п.4 ст.62). Например, конституционный закон РК от 16.12.1991 г. «О государственной независимости РК»;

В) обычные законы. Например, Закон РК от 10.12.1999 г. «О труде в РК», Закон РК от 30.12.1998 г. «О занятости населения РК» и др.

К источникам трудового права относятся и подзаконные акты в области трудовых отношений.

К подзаконным актам относятся иные, не являющиеся законодательными, нормативные правовые акты. Это нормативные указы Президента РК, нормативные постановления Парламента и Правительства РК, нормативные приказы министров, нормативные решения маслихатов и акимов. Подзаконные нормативные акты характеризуются 2 признаками:

- они не могут противоречить закону и выходить за его рамки;
- они направлены на организацию исполнения законов.

По Конституции РК(ст.62) Парламент принимает акты в форме законов, постановлений Парламента, постановлений Сената и Мажилиса, имеющих обязательную силу на всей территории Республики. Законы вступают в силу после их подписания Президентом РК. Законы, постановления Парламента и его палат не должны противоречить Конституции, а постановления Парламента и его палат не должны противоречить законам.

Из подзаконных актов наибольшей юридической силой обладают нормативные указы Президента Республики Казахстан. Они принимаются по вопросам, не входящим в компетенцию Парламента и его палат. Например, Указ Президента Республики Казахстан от 29 мая 1990 года “О неотложных мерах по укреплению государственной и трудовой дисциплины”.

Наибольшую группу подзаконных нормативных актов о труде составляют нормативные постановления Правительства Республики Казахстан. Они носят общегосударственный характер. В соответствии с Конституцией (ст.69) Правительство по вопросам своей компетенции издает постановления, а Премьер-министр – распоряжения, имеющие обязательный характер на всей территории республики.

Важнейшее место в системе источников трудового права занимает Трудовой Кодекс Республики Казахстан. Он регулирует весь комплекс общественных отношений, входящих в трудовое право.

Общая характеристика важнейших законов в сфере труда как источников трудового права Республики Казахстан.

Важнейшими законами РК по вопросам труда являются:

Закон о занятости населения. Это первый закон нашей страны об обеспечении занятости, так как у нас появилась и растет безработица. Это закон закрепил принцип обеспечения занятости, определил понятия “занятость”, “подходящая работа”, “безработный», статус безработного, т.е. его правовое положение, и урегулировал отношения государственных органов службы занятости с безработными и работодателями.

В соответствии с этим законом работают и органы обеспечения занятости и трудоустройства, в отношении с которыми вступают работники до заключения трудового договора.

Закон о профсоюзах установил правовые основы создания профсоюзов в Казахстане, закрепил их основные права и гарантии деятельности, урегулировал отношения профсоюзов по защите прав работников с работодателями и их объединениями, с органами государственной власти и органами местного самоуправления, юридическими лицами и гражданами.

Закон о государственной службе является первым законом, который урегулировал специальный труд государственных служащих. В законе дается понятие государственных служащих, определяется порядок их приема и увольнения, их права и обязанности. Закон определяет специальные для госслужащих нормы (например, им запрещается ряд действий) и нормы льготы по времени отдыха, дополнительным выплатам и др. В Законе отмечается, что на государственных служащих распространяется действие казахстанского законодательства о труде за изъятиями, установленными самим Законом. Этот закон ввел их конкурсный прием на работу и квалификационные экзамены при приеме.

Подзаконные акты как источники трудового права.

Все другие источники, кроме законов, являются подзаконными актами: указы Президента РК, постановления Правительства РК, нормативные приказы министерств и ведомств, постановления Минтруда и др.

Среди подзаконных актов трудового права есть акты рекомендательного характера, на основе которых на производстве разрабатываются свои локальные акты. Например, постановление Минтруда РК “Об утверждении Рекомендаций по заключению трудового договора (контракта) в письменной форме и Примерной формы трудового договора (контракта)”. В них даны рекомендации как заключать трудовой договор в письменной форме и примерная форма контракта. На основе рекомендательных актов на местах разрабатываются локальные нормы трудового права.

Локальные нормативные акты разрабатываются с учетом особенностей данного производства администрацией (работодателем) с участием профкомитета и, как правило, принимается общим собранием трудового коллектива, например, правила внутреннего трудового распорядка, коллективный договор трудового коллектива с работодателем, премиальные положения о выплате вознаграждения по итогам работы за год, различные соглашения по вопросам охраны труда.

Среди источников трудового права есть ряд актов, принятых указами Президента РК. Президент РК издает указы и распоряжения, обязательные к исполнению на всей территории Казахстана, и они также должны соответствовать Конституции РК и законам, поскольку относятся к подзаконным актам.

Постановлениями Правительства РК принимаются нормы по исполнению законов по различным вопросам труда. Специализированный орган по труду – Минтруда РК. Оно принимает акты по оплате труда, об охране труда, по вопросам занятости населения и социальной защиты и другим вопросам.

Маслихаты и акимы в пределах своей компетенции принимают нормативные решения по вопросам организации и применения труда на подчиненных им территориях. Согласно Конституции Республики Казахстан (ст.88) нормативные решения маслихатов и акимов являются обязательными для исполнения на территории соответствующей административно-территориальной единицы. Если решения маслихатов не соответствуют Конституции и законодательным актам республики, они могут быть отменены в судебном порядке, а решения акимов – Президентом страны, Правительством или вышестоящими акимами, или также в судебном порядке.

Нормативные правовые акты вводятся в действие в следующие сроки:

законы Республики Казахстан, указы Президента Республики Казахстан, постановления Правительства Республики Казахстан – по истечении десяти календарных дней после их первого официального опубликования, если в самих актах или актах о введении их в действие не указаны иные сроки;

постановления Парламента Республики Казахстан, его Палат – со дня первого официального опубликования, если в самих актах не указаны иные сроки;

постановления Конституционного Совета Республики Казахстан – со дня их принятия;

нормативные правовые акты центральных исполнительных и иных центральных государственных органов как входящих, так и не входящих в состав Правительства Республики Казахстан, в том числе Верховного Суда Республики Казахстан, Национального Банка Республики Казахстан – по истечении десяти календарных дней после дня их первого официального опубликования, если в самих актах не указаны иные сроки.

Закон может применен (введен в действие) только после его обнародования в виде

опубликования. Это означает, что закон начинает регулировать правовые отношения и порождать определенные юридические последствия только после его введения в действие.

В области трудового законодательства имеется ряд нормативных правовых актов, производных от основных. К ним относятся:

А) правила – нормативные правовые акты, определяющие порядок организации и осуществления определенного вида деятельности в области общественной организации труда;

Б) положения (примерное положение, типовое положение) – нормативный правовой акт, который определяет статус и полномочия какого-либо государственного органа или его структурного подразделения, а также порядок осуществления конкретного вида деятельности. Например, Положение о расследовании и учете несчастных случаев на производстве, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Казахстан от 15 декабря 1994 года за № 1414;

В) инструкции – нормативный правовой акт, определяющий применение трудового законодательства в области общественной организации труда. Например, Инструкция Госкомстата Республики Казахстан от 2 ноября 1993 года за № 232 “О статистике численности заработной плате работающих по найму”.

Все указанные нормативные правовые акты производного характера идут в качестве приложений к основным актам.

Особенности системы источников трудового права.

Система источников трудового права имеет следующие особенности:

в создании актов трудового законодательства принимают участие сами субъекты данной отрасли (работники через свои трудовые коллективы, профсоюзы и другие представительные органы; работодатели при создании локальных норм и через своих представителей);

в систему источников входят и общее (для всех работников), и специальное трудовое законодательство для некоторых категорий работников, отражая единство и дифференциацию трудового права;

вся система источников трудового права делится на законы и подзаконные акты. Законы в свою очередь делятся на основные (Конституция), другие конституционные (Декларация прав и свобод человека и гражданина) и текущие (например, Закон о праздничных днях РК). Конституция РК и законы о труде имеют верховенство на всей территории РК.

в этой системе есть акты специализированных органов (Министерства труда РК) и нормативные приказы, правила, инструкции специализированных государственных инспекций, осуществляющих надзор и контроль за охраной труда, трудовым законодательством (Госэнергонадзор, сантехнадзор и т.д.);

к системе источников трудового права РК относятся также и международно-правовые акты по труду, к которым присоединился Казахстан, и ее международные договоры по социально-трудовым отношениям с другими странами. В Конституции подчеркивается примат этих общепринятых международных норм над национальным законодательством.

Все источники трудового права можно также классифицировать не только по их субординации (подчиненности) на законы и подзаконные акты, но и по сфере их действия (республиканские, областные, городские, отраслевые, уставы, положения, а также и по системе трудового права, т.е. по институтам, их принявшим.

Действие нормативных актов во времени, в пространстве и по категориям работников

Статья 8. Сфера действия настоящего Кодекса

1. Настоящий Кодекс регулирует отношения:

- 1) трудовые;
- 2) непосредственно связанные с трудовыми;
- 3) социального партнерства;
- 4) по безопасности и охране труда.

2. Действие настоящего Кодекса распространяется на работников и работодателей, расположенных на территории Республики Казахстан, в том числе филиалы и (или) представительства иностранных юридических лиц, прошедшие учетную регистрацию, если иное не предусмотрено законами и международными договорами, ратифицированными Республикой Казахстан.

3. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников устанавливаются настоящим Кодексом и иными законами Республики Казахстан.

4. Законы Республики Казахстан не должны снижать уровень прав, свобод и гарантий, установленных настоящим Кодексом.

Действие нормативных актов во времени. Для нормативных актов, являющихся источниками трудового права, важное практическое значение имеет установление времени начала и окончания их действия, т.е. их временных границ.

Нормы и положения Конституции РК вступают в силу со дня ее официального опубликования. День принятия Конституции на республиканском референдуме 30 августа считается днем принятия Конституции Республики Казахстан. Законы и другие правовые акты, действовавшие на территории Республики Казахстан до вступления в силу настоящей Конституции РК, применяются в части, не противоречащей Конституции. Отдельные нормативные положения Конституции, как и она сама в целом, действуют до принятия в установленном порядке новой Конституции либо до принятия конституционного закона, вносящего изменения и дополнения в эти положения.

Законы Республики Казахстан, Указы Президента и постановления Правительства РК вводятся в действие по истечении 10 календарных дней после их первого официального опубликования, если в самих актах или актах о введении их в действие не указаны иные сроки. Так, например, закон РК «О труде в РК» принят 10 декабря 1999 года, а введен в действие с 1 января 2000 года специальным Законом «О введении в действие Закона Республики Казахстан «О труде в Республике Казахстан». Закон Республики Казахстан от «7 мая 2007 года I 251-111 «Трудовой кодекс Республики Казахстан» опубликован в газете «Казахстанская правда» 22 мая 2007 года № 76 (25321). Законом Республики Казахстан от 15 мая 2007 года № 252-111 «О введении в действие Трудового кодекса Республики Казахстан» вводится в действие Трудовой кодекс Республики Казахстан по истечении десяти календарных дней со дня его официального опубликования (за исключением некоторых пунктов). Кстати, Законом «О введении в действие Трудового кодекса Республики Казахстан» были признаны утратившими силу с момента введения в действие Трудового кодекса Республики Казахстан следующие законодательные акты Республики Казахстан:

Закон Республики Казахстан от 4 июля 1992 года «О коллективных договорах»;

Закон Республики Казахстан от 8 июля 1996 года «О коллективных трудовых спорах и забастовках»;

Закон Республики Казахстан от 10 декабря 1999 года «О труде в Республике Казахстан»;

Закон Республики Казахстан от 10 декабря 1999 года «О введении в действие Закона Республики Казахстан «О труде в Республике Казахстан»;

Закон Республики Казахстан от 18 декабря 2000 года «О социальном партнерстве в Республике Казахстан»;

Закон Республики Казахстан от 28 февраля 2004 года «О безопасности и охране труда»;

Постановление Верховного совета Республики Казахстан от 4 июля 1992 года «О введении в действие Закона Республики Казахстан «О коллективных договорах».

Постановления Парламента РК, его палат вводятся в действие со дня их первого официального опубликования, если в этих актах не указаны иные сроки, а постановления Конституционного совета РК – со дня их принятия.

Нормативные правовые акты центральных исполнительных и иных центральных государственных органов вводятся в действие по истечении 10 календарных дней после их первого официального опубликования, если в самих актах не указаны иные сроки. Такие же сроки установлены для введения в действие нормативных правовых актов местных представительных и исполнительных органов.

Время введения в действие нормативных актов имеет огромное значение, так как связано со сроками наступления юридической ответственности, предусмотренной в этих актах и с решением вопроса об обратной силе данных актов. По общему правилу действие нормативного правового акта не распространяется на отношения, возникшие до его введения в действие. Исключение представляют те случаи, когда обратная сила нормативного правового акта или его части предусмотрена им самим или в специальном акте о введении в действие этого акта. Необходимым условием введения в действие нормативных правовых актов о труде является их государственная регистрация в Министерстве юстиции РК (за исключением нормативных постановлений Конституционного Совета и Верховного суда РК). Незарегистрированные нормативные правовые акты не имеют юридической силы.

Действие нормативного правового акта может быть бессрочным и временным. Нормативный правовой акт считается действующим бессрочно, если в самом акте или акте о его введении не предусмотрено иное. Временный срок действия может быть установлен для всего акта или его отдельных частей (части). В этом случае обязательно указывается, на какой срок нормативный правовой акт о труде сохраняет действие. До истечения этого срока орган, издавший его, может продлить действие акта на новый срок или придать ему бессрочный характер.

Действие нормативных правовых актов в пространстве. Действие нормативных правовых актов в пространстве тесно связано с таким понятием как “территория”. В наиболее общем виде под территорией понимается земная поверхность, недра, водное и воздушное пространство в пределах государственных границ. Имеется в виду территория Республики Казахстан, которая в данном случае представляет собой правовое пространство для действия нормативных правовых актов.

Нормативные правовые акты, принятые Президентом страны, Парламентом и Правительством Республики Казахстан, центральными исполнительными и иными центральными уполномоченными органами, распространяют свое действие на всю территорию Республики Казахстан, если в самих актах или актах об их введении не установлены какие-то исключения.

Говоря о действии нормативных правовых актов в пространстве, следует иметь в виду, что они распространяются также и на территории посольств, представительств, торговых судов под флагом Республики Казахстан и другие территориальные образования нашей страны за рубежом, так как понятие “территория Республики Казахстан” не исчерпывается только земельно-территориальными, морскими и воздушными границами, а определяется также и международными правовыми актами.

Следует отметить также, что нормативные акты о труде могут распространяться на граждан, работающих в других странах, если это предусмотрено международными соглашениями в области внешней трудовой миграции.

Нормативные правовые акты, принятые местными представительными и исполнительными органами, действуют только на территории соответствующих административно-территориальных единиц. Например, нормативные правовые акты, принятые Карасайским районным акиматом, действуют только на территории Карасайского района. Нормативные правовые акты, принятые Каскеленским городским акиматом, действуют только на территории города Каскелена.

С учетом особенностей условий труда в отдельных местностях Казахстана (удаленность, безводность, высокогорность и т.п.) принимаются специальные правовые акты, предусматривающие районные коэффициенты к заработной плате отдельных категорий работников, различные льготы, гарантии и т.д. Например, в городе Аркалык действует коэффициент 1,5 к заработной плате работников внутренних дел.

Действие нормативных правовых актов по лицам, по категориям лиц, на которых распространяется действие того или иного нормативного акта.

Как указано в п.2 ст. 9 Трудового кодекса, действие данного закона распространяется на работников и работодателей. Работниками и работодателями могут быть как граждане Республики Казахстан, так и иностранцы и люди без гражданства.

Действие нормативных правовых актов распространяется на граждан Казахстана, иностранцев и лиц без гражданства, осуществляющих трудовую деятельность в Республике Казахстан, если иное не предусмотрено Конституцией, законами и международными договорами, ратифицированными Республикой Казахстан.

На работников организаций, расположенных на территории Республики Казахстан, учредителями или собственниками (полностью или частично) которых являются иностранные юридические или физические лица, распространяется законодательство о труде Республики Казахстан.

Иностранцами гражданами в Республике Казахстан признаются лица, не являющиеся гражданами Республики Казахстан и имеющие доказательства своей принадлежности к гражданству иного государства.

Лица, не являющиеся гражданами Республики Казахстан и не имеющие доказательства своей принадлежности к гражданству иного государства, признаются *лицами без гражданства*.

Иностранные граждане в трудовых отношениях имеют те же права и несут те же обязанности, что и граждане Республики Казахстан.

Иностранные граждане не могут назначаться на отдельные должности или заниматься определенным видом трудовой деятельности, если в соответствии с законодательством Республики Казахстан назначение на эти должности или занятие таким видом деятельности связаны с принадлежностью к гражданству Республики Казахстан (Указ Президента, имеющий силу Закона “О правовом положении иностранных граждан в Республике Казахстан” от 16 июня 1995 года”).

Трудовая деятельность граждан государств – участников Содружества Независимых Государств на территории Республики Казахстан осуществляется в соответствии с законом и договорами, заключенными между этими государствами, как на двусторонней, так и на многосторонней основе (Закона Республики Казахстан “О миграции населения” от 13 декабря 1997 года).

Правовые нормы в сфере труда делятся на две большие группы: (в основу такого деления положены объективные факторы, в частности тяжелые природно-климатические условия различных районов Казахстана)

1) общие нормы, распространяющиеся на всех работников наемного труда, независимо от отрасли экономики и условий труда. Например, действие Трудового кодекса Республики Казахстан распространяется не только на всех граждан Республики Казахстан, но и на иностранцев и лиц без гражданства, осуществляющих трудовую деятельность в Республике Казахстан;

специальные нормы, которые распространяются на отдельные категории работников (женщин, подростков, работников бюджетной сферы, лиц, работающих на тяжелых и вредных производствах, временных и сезонных работников и т.п.) Этим же Законом предусмотрены льготы для определенной категории работников – для лиц с ограниченной трудоспособностью, несовершеннолетних, женщин, имеющих малолетних детей.

В Трудовом Кодексе Республики Казахстан выделена отдельный раздел 3, посвященная “Регулированию трудовых отношений отдельных категорий работников”. В ней предусмотрены льготы в области условий труда для работников моложе 18 лет, женщин и иных лиц с семейными обязанностями, совместителей, содержатся нормы-запреты на применение труда в ночное время, на сверхурочных работах и др. Регулирование трудовых отношений таких категорий работников осуществляется как Трудовым Кодексом, так и иными законодательными актами, определяющими условия труда соответствующих категорий работников.

Отдельные льготы предусмотрены для лиц с ограниченной трудоспособностью, в законе от 21 июня 1991 года “О социальной защищенности инвалидов в Казахской ССР” определены права инвалидов в сфере трудовых отношений. Для них создаются условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации. В коллективном договоре для инвалидов должны предусматриваться условия труда, в том числе оплата, режим рабочего времени и времени отдыха и пр., которые не могут ухудшать положение или ограничивать права инвалидов по сравнению с другими работниками.

Условия труда отдельных категорий работников могут регулироваться не только Трудовым кодексом Республики Казахстан, но и иными нормативными правовыми актами. Например, действие Закона Республики Казахстан “О государственной службе” распространяется на всех государственных служащих.

Лица, поступающие на государственную службу, должны отвечать следующим требованиям:

быть гражданами Республики Казахстан;

быть не моложе 18 лет, если иное в отношении соответствующих должностей не установлено законодательством Республики Казахстан;

обладать необходимым образованием, уровнем профессиональной подготовки и соответствовать установленным квалификационным требованиям (статья 13 Закона Республики Казахстан “О государственной службе”).

Конкретное содержание дифференциации по категориям работников сводится к тому, что специальными нормами для них устанавливается особый, по сравнению с общим, порядок приема на работу и увольнения; особенности регулирования рабочего времени отдыха; льготы и преимущества в оплате труда; повышенная дисциплинарная и материальная ответственность и ряд других особенностей. Это, например, уже упоминавшиеся льготы для работников моложе восемнадцати лет – сокращенная продолжительность рабочего времени; нормы-запреты на применение их труда в ночное время, на сверхурочных работах и т.п.

Вопросы для самопроверки

(Глава 3)

:

Что такое источники трудового права? Перечислите их виды.

В чем заключаются особенности источников трудового права?

Как классифицируются источники трудового права по их подчиненности и по органам, их издавшим?

Дайте общую характеристику Конституции РК как источника трудового права.

Какие Вы знаете важнейшие казахстанские законы по вопросам труда?

Что означает действие нормативных правовых актов во времени?

Как нормативные правовые акты действуют в пространстве?

Расскажите о действии правовых нормативных актов по категориям работников.

ГЛАВА 4. СУБЪЕКТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

Статья 19. Субъекты трудовых отношений

Субъектами трудовых отношений являются работник и работодатель. Руководитель филиала или представительства иностранного юридического лица осуществляет все права и исполняет все обязанности работодателя от имени данного юридического лица.

Понятие и классификация субъектов трудового права.

Как и каждая отрасль права, трудовое право имеет свой круг субъектов, которые также определяют особенности данной отрасли в общей системе права. В трудовом праве принято под субъектами трудового права понимать таких участников трудовых отношений, которые на основании действующего законодательства принимают участие в организации общественного труда, в применении и организации трудовых процессов с соблюдением трудового законодательства.

Субъектами трудового права в настоящее время выступают работники и работодатели.

В качестве работников могут выступать граждане Республики Казахстан, иностранцы и люди без гражданства. Работодателями могут быть физические и юридические лица любых форм собственности) и государственные органы (которых тоже можно называть юридическими лицами).

Однако все не так просто. Чтобы стать субъектами трудового права все названные субъекты трудового права должны быть по закону наделены специфическим свойством – правовым статусом, который и дает им право участвовать в конкретных правоотношениях, связанных с общественным трудом.

Правовой статус субъектов трудового права

Правовым статусом субъекта трудового права называется его основное правовое положение в сфере труда в соответствии с действующим законодательством.

Содержание правовой статуса включает в себя следующие основные элементы:

А) трудовую правосубъектности (праводееделиктоспособность):

Б) основные (статутные) трудовые права и обязанности:

В) юридические общие и специальные гарантии этих прав и обязанностей:

Г) предусмотренная законом ответственность за трудовые правонарушения.

Эти четыре элемента в единстве и составляют правовой статус каждого субъекта трудового права.

Рассмотрим подробнее *трудовую правосубъектность*, которая состоит из трудовой правоспособности, трудовой дееспособности и трудовой деликтоспособности.

Трудовая правоспособность – это признаваемая трудовым законодательством способность иметь трудовые права и обязанности, т.е. теоретическая способность или возможность быть участником трудовых правоотношений. Это означает, что при наличии определенных условий – для гражданина при достижении определенного возраста, для юридических лиц при достижении хозяйственной или имущественной и оперативной обособленности – они способны стать субъектами трудовых правоотношений и обладать правами и обязанностями. Проще говоря, любое физическое или юридическое лицо может, другими словами, способно работать (т.е. способно иметь трудовые права и обязанности) и давать работу (т.е. тоже способно иметь трудовые права и обязанности)

Трудовая дееспособность – это способность СВОИМИ ДЕЙСТВИЯМИ приобретать субъективные права и обязанности, которые будут составлять содержание конкретных правоотношений. Другими словами, трудовая дееспособность означает способность гражданина, организации, трудового коллектива своими действиями приобретать субъективные права и обязанности в сфере труда. Например, гражданин становится субъектом трудового права уже когда ищет работу и вступает в правоотношения с органами службы занятости по вопросу его трудоустройства – он своими действиями, тем, что он ищет работу и находит ее приобретает трудовые права и обязанности. Работодатель – физическое или юридическое лицо, подбирая работников по своему профилю и представляя работу ищущим ее становится субъектом трудового права, т.е. своими действиями – подбирая работников и предоставляя им работу – приобретает трудовые права и обязанности.

Важнейшей особенностью субъектов трудового права является то, что трудовая правоспособность и дееспособность должны присутствовать у них одновременно. Это надо запомнить: трудовая праводееделиктоспособность – есть специфическое свойство, которым обладают только субъекты трудового права.

Субъективные права и обязанности могут вытекать из закона. Их следует отличать от субъективных прав и обязанностей, которые вытекают из содержания конкретных трудовых правоотношений. Так вот. Субъективные права и обязанности, вытекающие из закона, принято называть статутными. И они составляют основу правового статуса субъектов трудового права фиксируются в основных нормативных актах трудового законодательства. Перечень основных статутных прав и обязанностей субъектов трудового права различен и определяется их социальным предназначением и характером выполняемых ими функций в сфере труда.

Правовой статус гражданина как субъекта трудового права един для всех граждан согласно Конституции РК.

Но его следует отличать от правового статуса работника, который гражданин приобретает, заключив трудовой договор и вступив в трудовые правоотношения с работодателем. Здесь его правовой статус определяется трудовым законодательством.

Субъектом трудового права гражданин становится, когда ищет работу и вступает в правоотношения с органами по трудоустройству. А правовой статус работника возникает, когда он заключает трудовой договор с работодателем. Таким образом, правовой статус гражданина после его трудоустройства превращается, трансформируется в правовой статус работника.

Основные(статутные) трудовые права и обязанности. Эти права и обязанности указаны в Конституции РК информативно-правовых актах сферы труда. К ним относятся право на труд, право на гарантированную государством минимальную зарплату, право на отдых, право на безопасные и здоровые условия труда, право на профессиональную подготовку и повышение квалификации, право на объединение в профессиональные союзы, обязанность соблюдать трудовую дисциплину, выполнять нормы труда, беречь доверенное имущество и т.д. Статутные права и обязанности относятся ко всем работникам – субъектам трудового права. Эти права и обязанности определяют поведение работников в процессе труда и трудовых отношений. Содержание статутных прав и обязанностей выражается в юридической возможности действовать, требовать, притязать, пользоваться правами и обязанностями в обязанности удовлетворять интересы и потребности других субъектов трудового права в пределах установленных границ.

Юридические общие и специальные гарантии этих прав и обязанностей заключаются в том, что, во-первых, они гарантированы Конституцией РК, во-вторых, закон предупреждает нарушения обязанными субъектами трудовых прав, в-третьих, устанавливает границы действия обязанных лиц, в-четвертых, дают возможность обжалования действий, нарушающих указанные права, и, наконец, обеспечивают компенсацию материального ущерба в результате нарушения за счет виновных лиц. Специфической особенностью юридических гарантий трудовых прав и обязанностей работников является участие в осуществлении этих гарантий трудовых коллективов и профсоюзов, которые являются законными представителями прав и интересов работников.

Граждане как субъекты трудового права.

Статья 20. Представители работников и их полномочия

1. Интересы работников в пределах делегированных им полномочий представляют органы профессиональных союзов в соответствии с Законом Республики Казахстан «О профессиональных союзах», а при их отсутствии – выборные представители.

2. Работники, не являющиеся членами профессионального союза, не принимавшие участие в избрании выборных представителей работников вправе делегировать право представлять их интересы профсоюзным органам, выборным представителям работников. На основании письменного заявления работника профсоюзные органы, выборные представители работников обеспечивают представительство его интересов.

3. Выборные представители работников имеют право:

1) представлять и защищать трудовые права и интересы работников;

2) вести с работодателем коллективные переговоры по разработке проектов и заключению коллективных договоров;

3) в соответствии с коллективными договорами посещать рабочие места для изучения и принятия мер по обеспечению нормальных условий труда;

4) участвовать в урегулировании трудовых споров между работником и работодателем в порядке, установленном настоящим Кодексом.

Граждане являются самой многочисленной и распространенной группой субъектов трудового права. Граждане как субъекты трудового права подразделяются на лиц наемного труда, предпринимателей, работающих собственников. Лица наемного труда в свою очередь могут подразделяться на рабочих, инженерно-технический состав, служащих, работающих пенсионеров и т.д. Соответственно этому следует различать и различные виды статусов граждан.

Но на всех граждан распространяются общие критерии трудовой правосубъектности: возрастной, волевой, социальные.

Как субъекты трудового права граждане должны обладать фактической способностью к труду. Эти способности, конечно, зависят от физических и умственных способностей отдельного человека. Эти способности проявляются не с момента рождения человека. Опыт показывает, что фактическая способность к труду проявляются у человека довольно рано, примерно на четвертом году жизни. По мере взросления человека фактическая способность к труду тоже растет. Но законодательство считает граждан субъектами трудового права не момента возникновения у них фактической способности к труду, а с появлением способности к труду как правовой категории. Это свойство признается за гражданами, когда они становятся способными к систематическому регламентированному нормами права труду. В трудовом законодательстве минимальный возраст, с которого допускается прием на работу, установлен в 16 лет. В отдельных случаях допускается прием на работу в 15 и даже в 14 лет. В отдельных случаях трудовой договор может быть заключен с лицами моложе 14 лет (см. ст.31 ТК РК). Лица, поступающие на государственную службу, должны быть не моложе 18 лет.

Правовая природа возрастного критерия связана с тем, что именно с достижением этого возраста закон связывает достижение ими трудового совершеннолетия. В трудовых правоотношениях они приравниваются к гражданскому совершеннолетию, хотя в области охраны труда, рабочего времени и т.п. они пользуются определенными льготами и преимуществами.

Волевой критерий означает состояние волевой способности граждан к труду и предпринимательской деятельности. Не могут быть субъектами трудового права лица, решением суда, признанные недееспособными. На государственную службу не принимаются лица, признанные судом ограниченно дееспособными. Это объясняется тем, что вследствие душевного заболевания, сильного расстройства умственных способностей граждане не могут осознанно выполнять

трудовые обязанности, контролировать служебную, предпринимательскую и трудовую деятельность, осмысленно выполнять возложенные на них трудовые обязанности.

Фактическое содержание трудовой правосубъектности граждан зависит от их конкретных способностей к труду, в том числе и от состояния здоровья. Поэтому способности инвалида трудиться в пределах и объеме, допускаемы состоянием его здоровья, учитывается содержанием его трудовой правосубъектности. Причем, оценка этих способностей осуществляется не им сам им, а государством, работодателем, администрацией при заключении трудового договора.

Социальный критерий означает, что равную для всех граждан РК трудовую правосубъектность, т.е. действующим законодательством установлены равные возможности для всех трудоспособных граждан в сфере труда.

Согласно Конституции РК каждый гражданин волен свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Не допускается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление каких-либо преимуществ при приеме на работу в зависимости от пола, расы, национальной принадлежности и религиозной принадлежности.

Ограничение трудовой правосубъектности допускается лишь в случаях, прямо предусмотренных законом. По решению суда гражданин может лишиться права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на определенный срок при совершении ими преступления. Ограничение трудовой правосубъектности может быть только частичным и только временным. Полное и бессрочное лишение граждан трудовой правосубъектности не допускается.

Однако в то же время трудовое законодательство предусматривает определенные гарантии отдельным категориям граждан в зависимости от состояния здоровья, рода производственной деятельности, охраны труда и т.д.

Определенные льготы относительно условий труда установлены в законодательстве для беременных женщин, и женщин имеющих детей в возрасте до полутора года (ст.187, 188, 189 Трудового Кодекса).

Субъектами трудового права могут быть также граждане-предприниматели (работодатели).

Предпринимательство – это самостоятельная в рамках действующего законодательства хозяйственная и иная деятельность граждан и их объединений с целью получения дохода от предоставления населению товаров, услуг, работ, включающую применение наемного труда и основанную на частной собственности.

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.