

**С.В. КОЛОБОВА, Ю.С. СЕРГЕЕНКО**

серия образование

# **ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИИ**

**Учебник**

2-е издание, переработанное и дополненное

Образование (Юстицинформ)

Светлана Колобова

# **Трудовое право России**

«Юстицинформ»

2018

УДК 349.2  
ББК 67.405.1

**Колобова С. В.**

Трудовое право России / С. В. Колобова — «Юстицинформ»,  
2018 — (Образование (Юстицинформ))

ISBN 978-5-7205-1474-7

Учебник подготовлен в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом и программой учебной дисциплины. В нем раскрыто основное содержание российского трудового права в современный период. Изложенный материал соответствует новейшему российскому трудовому законодательству. Учебник предназначен для студентов, изучающих трудовое право России, и преподавателей. Материал учебника может быть использован практическими работниками кадровых и юридических служб, профессиональных союзов, а также всеми заинтересованными лицами. 2-е издание, переработанное и дополненное.

УДК 349.2  
ББК 67.405.1

ISBN 978-5-7205-1474-7

© Колобова С. В., 2018  
© Юстицинформ, 2018

# Содержание

Предисловие	6
Глава 1. Трудовое право: понятие, предмет, метод и система	8
1.1. Понятие трудового права. Сфера действия норм трудового права	8
1.2. Предмет и метод трудового права	14
1.3. Система трудового права	19
1.4. Соотношение трудового права со смежными отраслями права	21
Глава 2. Принципы трудового права России	25
2.1. Понятие и значение принципов российского трудового права	25
2.2. Общая характеристика принципов трудового права	27
Глава 3. Источники трудового права	31
3.1. Цели и задачи трудового законодательства	31
3.2. Понятие источников трудового права и их системы	32
Конец ознакомительного фрагмента.	35

# **С. В. Колобова, Ю. С. Сергеенко**

## **Трудовое право России**

© ООО «Юстицинформ», 2018

© Колобова С.В., Сергеенко Ю.С., 2018

\* \* \*

## Предисловие

Трудовое право является важной основой для формирования социального законодательства. Принятие Трудового кодекса Российской Федерации ознаменовало собой завершение важнейшего этапа реформы трудового законодательства. Являясь результатом компромисса между интересами работников и работодателей, ТК РФ направлен на достижение между ними социального партнерства, обеспечение условий для эффективного, творческого труда. Принятие Кодекса дало импульс дальнейшему обновлению нормативных правовых актов о труде и преодолению неполноты в правовом регулировании отношений в сфере труда.

Изучением различных аспектов трудового права занимались такие исследователи, как Н.Г. Александров, В.А. Абалдуев, Э.Н. Бондаренко, С.Ю. Головина, В.В. Глазырин, К.Н. Гусов, В.В. Ершов, С.А. Иванов, М.И. Кучма, Р.З. Лившиц, А.М. Лушников, М.В. Лушникова, С.П. Маврин, М.В. Молодцов, А.Ф. Нуртдинова, Ю.П. Орловский, С.В. Поленина, В.Н. Скобелкин, О.В. Смирнов, И.О. Снигирева, А.И. Ставцева, Л.А. Сыроватская, В.Н. Толкунова, Е.Б. Хохлов, И.В. Шестерякова и др. Названными авторами внесен существенный вклад в развитие науки трудового права, изучение вопросов содержания и гарантий трудовых прав в контексте с международными нормами, в исследование причин нарушений прав граждан в области труда, особенностей реализации и защиты трудовых прав в современных условиях, в изучение соотношения отраслевого законодательства и правоприменительной практики. Отдельные авторы разрабатывали и конкретные рекомендации по совершенствованию трудового законодательства.

В современный период трудовое право развивается на основе принципов правового регулирования труда, закрепленных в Трудовом кодексе Российской Федерации, а также охватывает новые области отношений, которые раньше находились за рамками правовой регламентации. Учебник отражает современный уровень развития трудового законодательства, различные взгляды ученых на дискуссионные вопросы, возникающие в правоприменительной практике. В учебнике содержатся основные вопросы учебной программы и комментарии к новейшему законодательству.

Нормам и принципам трудового права отведена важная миссия – быть гарантом осуществления широкого комплекса провозглашенных в Конституции Российской Федерации социально-экономических прав и свобод, которыми наделен человек как участник трудового процесса. Трудовому законодательству принадлежит первостепенная роль в обеспечении прав работников, оно конкретизирует и дополняет конституционные права в сфере труда, определяет условия их использования, охраны и восстановления в случае нарушения. Если мы признаем в государственной политике приоритет прав человека, то надо учиться прививать это и в сознание людей. Именно знания должны помочь защитить нарушенное законное право работника и убедить его в том, что Закон способен и защищать, и воспитывать, и регулировать общественные отношения.

Предлагаемый учебник призван дать студентам знания теории трудового права и нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения в современных условиях. Комментарии к действующему трудовому законодательству, приведенные авторами, не только преследуют цель сориентировать читателя в обилии нормативных правовых актов, регулирующих трудовые и производные от них отношения, но и будут способствовать повышению уровня правовой культуры всех интересующихся вопросами трудового права. Правовая культура является важнейшей составной частью подготовки специалистов.

Учебное пособие включает 17 тем. Изложенный материал представляет собой своеобразный краткий курс по трудовому праву России.

Изучение материала позволит читателю овладеть теоретическими основами знаний и определенными практическими навыками в области применения трудового законодательства, использовать их в различных жизненных ситуациях, требующих принятия юридически грамотных решений, квалифицированно осуществлять правоприменение в сфере социально-трудовых отношений. Разумеется, знания и навыки нельзя получить только путем знакомства с учебной литературой. Требуется еще и самостоятельное изучение монографической литературы, а также анализ содержания значительного количества нормативных правовых актов и практики их применения.

Авторы выражают глубокую признательность рецензенту – Абалдуеву Владимиру Александровичу, кандидату юридических наук, доценту, Почетному работнику высшего профессионального образования Российской Федерации, заведующему кафедрой трудового права ФГБОУ ВО «Саратовская государственная юридическая академия».

# **Глава 1. Трудовое право: понятие, предмет, метод и система**

## **1.1. Понятие трудового права. Сфера действия норм трудового права**

Согласно общей теории права, деление его на отрасли и институты осуществляется с учетом предмета, метода и принципов правового регулирования.

Трудовое право, являясь одной из важнейших отраслей права, играет первостепенную роль в регулировании трудовых отношений работников с работодателями. Характерной особенностью общественно-трудовых отношений, регулируемых данной отраслью права, выступает наемный труд, оформляемый трудовым договором.

*Труд* по Толковому словарю С.И. Ожегова – это целесообразная деятельность человека, направленная на создание с помощью орудий производства материальных и духовных ценностей. *Труд* в Словаре Д.Н. Ушакова рассматривается как целесообразная деятельность человека, работа, требующая умственного и физического напряжения. На основе вышеизложенного можно сформулировать следующее определение труда. *Труд* – это осознанная, целесообразная, общественно-полезная деятельность человека, реализующего свои умственные и физические способности для получения материальных или духовных благ. Трудовая деятельность требует соответствующего правового регулирования возникающих между субъектами общественных отношений.

Первый Кодекс законов о труде, принятый в 1918 г., закрепил отрасль трудового права как самостоятельную, регулирующую поведение людей в общественной организации труда. До советского периода трудовые отношения регулировались отраслью гражданского права, хотя и действовали отдельные законы о труде (например, Устав о промышленном труде 1913 г.). Нормы трудового права регулируют труд в общественной организации труда. *Общественная организация труда* – это существующая взаимосвязь между людьми в процессе совместной деятельности, включая их отношения на основе собственности к средствам производства и продукту труда.

Трудовой кодекс Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, распространяются на всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем; они обязательны для применения на всей территории Российской Федерации для всех работодателей (юридических или физических лиц) независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

Трудовая деятельность в современных условиях чрезвычайно разнообразна, и не все общественные отношения, связанные с трудом, регулируются нормами трудового права. Сфера трудовой деятельности граждан регулируется несколькими отраслями права: трудовым правом (например, наемный труд на основании заключенного трудового договора), гражданским правом (например, труд на основании договора подряда или авторского договора), административным правом (например, труд военнослужащего или сотрудника МВД на основании контракта о прохождении службы).

Правовое регулирование возникающих при наемном труде общественных отношений между субъектами (работником и работодателем) осуществляется с помощью правовых норм, составляющих трудовое право.

В юридической литературе проблема сферы действия норм трудового права освещается с давних пор, но и в настоящее время не утратила своей актуальности. Она определяется, прежде



всего, многоукладным характером российской экономики, наличием многообразных форм собственности организаций и их организационно-правовой формой деятельности. В науке трудового права до сих пор нет единого мнения по сфере действия норм трудового права. По-прежнему ведется дискуссия о так называемой «широкой» или «узкой» сфере действия правовых норм этой отрасли права.

Автор учебника «Трудовое право. Курс лекций» В.Н. Толкунова, предложив дефиницию понятия «сфера действия», указала, что «сферой действия трудового права называется очертание предела распространения трудового законодательства, его действия»<sup>1</sup>. По мнению В.М. Луганцева, «под сферой действия следует понимать не только «очертания» пределов (границ) распространения трудового законодательства, а всю «область действия» трудового законодательства, т. е. все содержание «правового поля», находящегося под воздействием норм этого законодательства при достаточно определенном «очертании пределов», границ этого поля»<sup>2</sup>.

Признак подчиненности работника в процессе труда отмечался многими юристами. Подчиненный характер труда можно рассматривать как признак сферы действия трудового права (то есть участия норм трудового законодательства в регулировании отношений подчиненного труда)<sup>3</sup>.

Рассматривая проблемы «узкой» или «широкой» сфер применения трудового законодательства, авторы используют понятия «сфера действия трудового права», «сфера действия трудового законодательства», «пределы действия трудового права», «границы применения трудового права» и др. Актуальными являются вопросы не только о содержании, но и о соотношении названных понятий.

По мнению ученых, считающих, что сфера действия норм трудового права очень широка, трудовое законодательство регулирует трудовые отношения во всех организациях, независимо от форм собственности и организационно-правовых форм, включая трудовые отношения работников, которые являются собственниками в акционерных обществах или членами производственных кооперативов. При этом делается оговорка, что трудовые отношения этих работников регулируются с учетом устава данной организации, по которому собственники организации участвуют в распределении прибыли и несут ответственность за убытки производства по своему второму правовому статусу как члены – собственники данной акционерной организации, производственного кооператива, определяемого нормами гражданского права<sup>4</sup>. И.О. Снигирева еще в 2000 г. приводила аргументы в пользу концепции «широкой» сферы действия трудового права – за включение в его сферу всех отношений наемного труда (даже если они ненадлежаще оформлены, например, гражданско-правовым договором, но фактически являются трудовыми)<sup>5</sup>. В настоящее время на практике очень часто трудовые отношения оформляются гражданско-правовыми договорами. Это прямо подтверждается и нормами ТК РФ.

В науке трудового права есть и противоположное мнение. Так, по мнению О.В. Смирнова, труд членов сельскохозяйственного кооператива регулирует сельскохозяйственное право<sup>6</sup>, по мнению М.В. Лушниковой, труд членов кооператива регулируется гражданским законодательством и уставом кооператива<sup>7</sup>.

<sup>1</sup> Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций. М., 2002. С. 18.

<sup>2</sup> Луганцев В.М. Проблемные вопросы сферы действия современного трудового права // Государство и право. 2004. № 5. С. 29.

<sup>3</sup> Трудовое право России: учебник для бакалавров / Под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. – М.: Издательство Юрайт, 2012. С. 21.

<sup>4</sup> См.: Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. М., 2001. С. 25; Сыроватская Л.А. Трудовое право. М., 1998. С. 44.

<sup>5</sup> Снигирева И.О. Материалы конференции «Проблемы, концепции и разработки нового Трудового кодекса РФ» // Государство и право. 2000. № 10. С. 62.

<sup>6</sup> См.: Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. М., 1999. С. 21.

<sup>7</sup> См.: Лушников М.В. Правовой механизм социального партнерства в регулировании трудовых и социально-обеспечи-

Заслуживает внимания следующая точка зрения: сфера действия норм трудового права в современных условиях хозяйствования организаций различных форм собственности и организационно-правовой формы деятельности должна быть максимально расширена в целях правовой защищенности работников. При этом установленный федеральными законами минимум трудовых прав и гарантий должен обязательно соблюдаться для всех лиц независимо от того, в какой организации они работают или проходят службу<sup>8</sup>.

Нельзя не согласиться с мнением Г.С. Скачковой, сформулированным в докторской диссертации<sup>9</sup>, о том, что для современной России понятие «сфера действия трудового права» не только существует, но и имеет определенные тенденции развития. В научной литературе<sup>10</sup> высказано предложение о необходимости легально определить и разграничить предмет трудового права и сферу действия трудового права в самостоятельной статье ТК РФ (ст. 11), построив ее содержание таким образом, что первоначально устанавливается и конкретизируется предмет правового регулирования, а на этой основе формулируется и сфера действия законодательства Российской Федерации о труде.

Проанализируем некоторые нормы законодательства и ответим на вопрос: надо ли заключать с участниками организаций трудовой договор, или же регулирование их труда охватывается отношениями членства?

Согласно ГК РФ, участниками (учредителями) или членами организаций, имеющими в отношении последних обязательственные права, могут быть: участники (учредители) хозяйственных обществ (акционерных и с ограниченной ответственностью); участники товариществ; члены кооперативов (производственных и потребительских).

Труд работающих участников хозяйственных обществ регулируется трудовым правом, т. к. в законодательстве об этих обществах отсутствуют нормы о регулировании труда их членов. С работающими участниками хозяйственных обществ должны заключаться трудовые договоры, за исключением руководителя – единственного участника.

Согласно п. 1 ст. 69 ГК РФ, полные товарищи в соответствии с заключенным между ними договором занимаются предпринимательской деятельностью от имени товарищества и несут ответственность по его обязательствам принадлежащим им имуществом, причем они должны быть зарегистрированы как индивидуальные предприниматели (ст. 66 ГК РФ). Труд предпринимателей не регулируется трудовым правом, поэтому применение трудового законодательства к труду полных товарищей – в частности, заключение с ними трудового договора, – невозможно. Регулирование их деятельности полностью охватывается отношениями членства.

В товариществе на вере, помимо полных товарищей, имеются товарищи-вкладчики. Работающие товарищи-вкладчики должны заключать трудовой договор, и их труд должен регулироваться трудовым законодательством. Согласно п. 2 ст. 84 ГК РФ, вкладчики не могут участвовать в управлении и ведении дел товарищества на вере. Они вправе только получать часть прибыли товарищества, что не может повлиять на трудовые отношения.

Федеральный закон от 8 мая 1996 г. № 41-ФЗ (в ред. от 30.11.2011 г.) «О производственных кооперативах»<sup>11</sup> содержит главу VI «Регулирование трудовых отношений в кооперативе». Трудовые отношения членов производственного кооператива регулируются названным Законом и уставом кооператива, а наемных работников – законодательством о труде. Такое

---

тельных отношений. Автореф. дисс.... д-ра юрид. наук. М., 1997. С. 32.

<sup>8</sup> Подвысоцкий П.Т. Действие законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по кругу лиц, во времени и в пространстве // Трудовое право. 2004. № 8. С. 54.

<sup>9</sup> См.: Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм: Автореф. дисс.... д-ра юрид. наук. М., 2003.

<sup>10</sup> См.: Абалдуев В.А. Трудовое право России: предмет, сфера действия и основные принципы: конспект лекций: ГОУ ВПО «Саратовская государственная академия права», 2008. С. 50.

<sup>11</sup> СЗ РФ. 1996. № 20. Ст. 2321; 2002. № 12. Ст. 1093; СПС «КонсультантПлюс».

прямое противопоставление наемных работников и членов кооператива закреплено в ст. 19 этого Закона. Таким образом, с членами производственного кооператива не заключается трудовой договор. Заметим, что Закон «О производственных кооперативах» воспроизводит целые блоки норм трудового законодательства. Так, например, оплата труда в кооперативе может производиться в денежной и (или) натуральной формах на основании положения об оплате труда, разрабатываемого непосредственно кооперативом. Члены кооператива, принимающие личное трудовое участие в его деятельности, подлежат социальному и обязательному медицинскому страхованию и социальному обеспечению наравне с наемными работниками кооператива. Время работы в кооперативе включается в трудовой стаж. Основным документом о трудовой деятельности члена кооператива является трудовая книжка. Беременным женщинам и гражданам, имеющим детей, предоставляются отпуска по беременности, родам и уходу за ребенком, а также льготы, предусмотренные законодательством о труде Российской Федерации и иным законодательством. Для членов кооператива в возрасте до восемнадцати лет, принимающих личное трудовое участие в его работе, устанавливаются сокращенный рабочий день и другие льготы, предусмотренные законодательством о труде Российской Федерации. Правление кооператива заключает с наемными работниками кооператива коллективный договор (ст. 19).

Специальное законодательство в части регулирования труда членов потребительских кооперативов никаких исключений не предусматривает, поэтому на основании ст. 11 ТК РФ следует считать, что их труд регулируется на основе общих норм трудового права, и с ними нужно заключать трудовой договор. Закон РФ от 19 июня 1992 г. № 3085-1 (в ред. от 02.07.2013 г.) «О потребительской кооперации (потребительских обществах, их союзах) в Российской Федерации»<sup>12</sup> в ст. 6 предусматривает особенности трудовых отношений в потребительских обществах и их союзах. Установлено, что потребительские общества и их союзы самостоятельно осуществляют наем работников и определяют условия и размеры оплаты их труда в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде, названным Законом и уставами потребительских обществ и их союзов.

Федеральный закон от 8 декабря 1995 г. № 193-ФЗ (с изм.) «О сельскохозяйственной кооперации»<sup>13</sup> содержит ст. 40 «Труд в кооперативе». Согласно п. 1 названной статьи потребительские кооперативы вправе нанимать работников из числа своих членов. Трудовые отношения работников в кооперативе регулируется законодательством Российской Федерации о труде.

Трудовой кодекс РФ устанавливает особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (руководителей организаций, совместителей, женщин, молодежи и др.). *Особенности регулирования труда* – это нормы, частично ограничивающие применение общих правил либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила. Для обеспечения стабильности правового регулирования труда отдельных категорий работников ст. 252 ТК РФ предусматривает, что особенности такого регулирования устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. При этом 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.

В течение многих лет между учеными – представителями науки трудового и административного права развернулась полемика по поводу отраслевой принадлежности отношений, свя-

<sup>12</sup> СПС «КонсультантПлюс».

<sup>13</sup> СЗ РФ. 1995. № 50. Ст. 4870; СПС «КонсультантПлюс».

занных с прохождением государственной гражданской службы. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ (в ред. от 28.12.2017 г.) «О государственной гражданской службе Российской Федерации»<sup>14</sup> предусматривает, что федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, применяются к отношениям, связанным с гражданской службой в части, не урегулированной настоящим Федеральным законом (ст. 73). Таким образом, названный Федеральный закон исключил отношения по поводу государственной гражданской службы из предмета трудового права, но сохранил место этих отношений в сфере действия трудового права.

Согласно ч. 7 ст. 11 ТК РФ (в ред. от 22.12.2014 г.), на государственных служащих 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 Российской Федерации о государственной и муниципальной службе. Такая формулировка свидетельствует о том, что законодатель возвращает труд государственных гражданских служащих в предмет трудового права. В этой связи в учебной литературе<sup>15</sup> высказано мнение о том, что данная норма в принципе меняет концепцию правового регулирования труда указанных категорий работников, использованную в Федеральном законе № 79-ФЗ, и это требует включения в ТК РФ специальной главы, предусматривающей особенности труда государственных гражданских служащих, и пересмотра ст. 73 Федерального закона № 79-ФЗ.

Что касается регулирования отношений на муниципальной службе, то в ч. 2 ст. 3 Федерального закона от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ (в ред. от 22.12.2014 г.) «О муниципальной службе в Российской Федерации»<sup>16</sup> закреплено: на муниципальных служащих распространяется действие трудового законодательства с особенностями, предусмотренными настоящим Федеральным законом. Такие особенности установлены в статьях, предусматривающих порядок поступления на муниципальную службу, ее прохождение и прекращение, привлечение к дисциплинарной ответственности и др.

Трудовое право как отрасль на практике в ряде случаев оказывает влияние на общественные отношения иной отраслевой природы правового регулирования. Регулирование труда лиц, отбывающих наказание по приговору суда в виде лишения свободы, осуществляется в соответствии с Уголовно-исполнительным кодексом Российской Федерации. В УИК РФ конкретизируются нормы, регулирующие труд осужденных с учетом их особого правового положения (например, закрепляется принцип обязательности труда осужденных, а отказ от работы является злостным нарушением установленного порядка отбывания наказания). Отдельные нормы трудового законодательства применяются к осужденным, несмотря на то, что возникающие отношения не имеют договорной природы, а основаны на приговоре суда. Например, продолжительность рабочего времени, оплата труда не ниже установленного законом минимального размера, правила охраны труда устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством. Статьи 104, 164 УИК РФ предусматривают, что правила охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии для лиц, осужденных к лишению свободы, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде. В учебной литературе сформулирован вывод о том, что трудовые отношения осужденных необходимо

---

<sup>14</sup> СЗ РФ. 2004. № 31. Ст. 3215; СПС «КонсультантПлюс».

<sup>15</sup> См.: Абалдуев В. А. Трудовое право России: предмет, сфера действия и основные принципы: конспект лекций: ГОУ ВПО «Саратовская государственная академия права», 2008. С. 37.

<sup>16</sup> СЗ РФ. 2007. № 10. Ст. 1152; СПС «КонсультантПлюс».

рассматривать как входящие в сферу действия трудового права, но относящиеся к области субсидиарного применения трудового права<sup>17</sup>.

---

<sup>17</sup> Трудовое право России: учебник для бакалавров / под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. – М.: Издательство Юрайт, 2012. С. 45.

## 1.2. Предмет и метод трудового права

Трудовое право регулирует трудовые отношения и отношения, непосредственно связанные с ними.

*Предметом трудового права* являются следующие общественные отношения:

- трудовые отношения работника с работодателем (юридическим или физическим лицом), основанные на трудовом договоре;
- по организации труда и управлению трудом;
- по обеспечению занятости и трудоустройству у данного работодателя;
- по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;
- по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- по участию работников и профессиональных союзов в обеспечении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;
- по надзору и контролю (в том числе профсоюзному) за соблюдением трудового законодательства, включая законодательство об охране труда;
- по разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Определяя содержание предмета трудового права в условиях действия Трудового кодекса РФ, большинство авторов<sup>18</sup> исходит из правила, что предмет трудового права составляют группы отношений, названные в ст. 1 ТК РФ. По мнению В.М. Луганцева, «все отношения, урегулированные нормами ТК РФ и других нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, составляют содержание предмета трудового права. Но степень их урегулированности (охвата) нормами трудового права различна»<sup>19</sup>.

*Трудовые отношения* – 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, при 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.

Кроме трудовых отношений, в предмет отрасли трудового права входят иные общественные отношения, которые в ст. 1 ТК РФ названы *непосредственно связанными с трудовыми отношениями*.

Общественные отношения, непосредственно связанные с трудовыми отношениями, могут им предшествовать (например, отношения по обеспечению занятости), сопутствовать (например, отношения по организации труда и управлению трудом, по социальному партнерству, по профессиональной подготовке у данного работодателя), а некоторые могут последо-

---

<sup>18</sup> См.: Трудовое право. Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. М., 2003. С. 9–10; Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций. М., 2002. С. 13; Комментарий к ТК РФ / Под ред. Ю.П. Орловского. М., 2002. С. 3; Коршунов Ю.Н., Шеломов Б.А. и др. Трудовой кодекс РФ. Комментарий. М., 2002. С. 7–8.

<sup>19</sup> Луганцев В. М. Указ. соч. С. 30.

вать (например, отношения по трудовым спорам об увольнении). В науке трудового права выделяют организационно-управленческие отношения (они всегда сопутствуют трудовым отношениям) и охранительные (направлены на обеспечение соблюдения трудового законодательства).

Обратим внимание на то, что ТК РФ впервые сформулировал содержание предмета трудового права, однако, во-первых, это сделано недостаточно четко; во-вторых, соответствующая норма помещена в статью под названием «Цели и задачи трудового законодательства». В науке трудового права бесспорным является постулат о существовании одного трудового отношения, возникающего между работником и работодателем. Поэтому о трудовых отношениях (во множественном числе) можно говорить, лишь прибегая к обобщению: имея в виду неограниченное количество работников и работодателей.

*Методом* называется специфичный для данной отрасли права способ правового регулирования, т. е. воздействия через нормы права на волю людей, их поведение в нужном для государства, общества, работников и работодателей направлении в целях получения оптимального результата.

Метод дает ответ на вопрос: каким способом осуществляется регулирование общественных отношений?

*Метод трудового права* состоит из способов правового регулирования труда.

1. *Сочетание централизованного и локального, нормативного и договорного регулирования.* В настоящее время их соотношение меняется в сторону усиления договорного (коллективно-договорного, индивидуально-договорного) и локального (местного) способов. Централизованное нормативное регулирование устанавливает минимальный уровень гарантий трудовых прав (продолжительность рабочего времени, минимальный размер оплаты труда). Минимальный уровень гарантий трудовых прав работников не может быть снижен путем договорного регулирования (например, ст. 119 ТК РФ устанавливает, что работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором организации и который не может быть менее трех календарных дней). Централизованное регулирование играет важную роль в деле защиты интересов человека труда. Централизованное регулирование преобладает в таких правовых институтах, как дисциплина труда, охрана труда.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, не подлежат применению (ч. 4 ст. 8 ТК РФ).

Рыночные отношения существенно повысили значение договоров для регламентации трудовых прав и обязанностей, условий труда и его оплаты. Договорные начала регулирования наиболее отчетливо проявляются в институтах коллективного договора и трудового договора.

В условиях рыночной экономики государство не может не вмешиваться в процесс договорного регулирования, и происходит такое вмешательство путем установления пределов регулирования. Статья 9 ТК РФ «Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке» закрепляет, что это регулирование осуществляется путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров. Коллективные договоры, соглашения, а также трудовые договоры не должны содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. В названной статье Кодекса закреплен фундаментальный принцип трудового права – принцип недопустимости ухудшения положения работников по сравнению с нормативным актом большей юридической силы.

Сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений относится к отраслевым принципам трудового

права, значение которого сводится к тому, что этот принцип определяет концепцию нормотворчества в сфере труда.

2. *Равноправие сторон трудовых отношений с подчинением в процессе труда правилам внутреннего трудового распорядка данного работодателя.* В трудовом праве положение субъектов трудового правоотношения характеризуется сочетанием равенства сторон в момент заключения трудового договора и признаком властности – подчинения в процессе осуществления трудовой деятельности.

Трудовые отношения возникают из договора – волевого акта, позволяющего сторонам самим определить характер отношений. Поэтому нормы трудового права в известной мере носят диспозитивный характер. Ограничения этого усмотрения субъектов в процессе осуществления трудовой деятельности направлены на определенную защиту интересов работника. В условиях рыночной экономики юридическая свобода сторон не означает экономического равенства, независимости работника от работодателя. Юридические гарантии для работника проявляются в установлении определенных ограничений, например, запрет для работодателя в одностороннем порядке изменять условия трудового договора или расторгнуть трудовой договор без законных оснований.

3. *Участие работников через своих представителей в правовом регулировании труда, т. е. в установлении и применении норм трудового законодательства, контроле над их соблюдением, защите трудовых прав.* В соответствии с действующим трудовым законодательством работодатель принимает решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом (ст. 371 ТК РФ). Так, учитывая мнение профсоюза, работодатель имеет право: вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев (ст. 74); увольнять работников, являющихся членами профсоюза (ст. 82); привлекать к сверхурочным работам (ст. 99); привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113); утверждать правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190) и др. Локальные нормативные акты, принятые без соблюдения предусмотренного Трудовым кодексом порядка учета мнения представительного органа работников (ст. 372), не подлежат применению (ч. 4 ст. 8 ТК РФ).

4. *Специфичный способ защиты трудовых прав и свобод.* В Трудовом кодексе РФ в качестве органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры, обозначены комиссии по трудовым спорам (ст. 382). По коллективным трудовым спорам в качестве паритетного органа называется примирительная комиссия; в качестве третейского органа – трудовой арбитраж или посредник (ст. 401). Если же примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, то работники могут использовать предусмотренное ч. 4 ст. 37 Конституции Российской Федерации право на забастовку. Таким образом, отличительной чертой трудового права выступает наличие особых отраслевых механизмов разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Статья 352 ТК РФ указывает способы защиты трудовых прав и свобод: государственный надзор и контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; судебная защита; защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами; самозащита работниками трудовых прав.

5. *Единство и дифференциация правового регулирования труда.* Единство трудового права отражается в его общих принципах, закрепленных в ст. 2 ТК РФ, в единых для всех работников и работодателей основных трудовых правах и обязанностях. Принцип единства устанавливается и общими нормами трудового законодательства, распространяющимися на всю территорию России и всех работников, где бы и кем бы они ни работали. Дифференциация, т. е. различие правового регулирования труда, проводится по следующим факторам, которые учитываются законодателем в процессе нормотворчества:



а) вредность и тяжесть условий труда (законодательством установлено сокращенное рабочее время, дополнительные отпуска, повышенная оплата труда);

б) природно-климатические условия (например, Крайнего Севера и приравненных к нему местностей);

в) субъектные основания (физиологические особенности женского организма, его детородная функция; социальная роль одинокого родителя; физиологические особенности организма подростков, необходимость продолжения ими образования без отрыва от производства; ограниченная трудоспособность инвалидов и др.);

г) специфика трудовой связи (сезонные, временные работники, совместители, дистанционные работники);

д) особенности труда в данной отрасли (отраслевая дифференциация).

Указанные нормы дифференциации (нормы-дополнения, нормы-приспособления, нормы-изъятия) выработаны для того, чтобы отдельные категории работников могли наравне с другими осуществлять свои трудовые права.

Большая часть специальных норм – это нормы-дополнения, которые содержат определенные льготы (сокращенный рабочий день, удлиненный отпуск и др.). Нормы-дополнения могут устанавливать дополнительные обязанности и ответственность. Например, в главе 52 ТК РФ содержатся нормы, закрепляющие право педагогических работников на длительный отпуск до одного года (ст. 335 ТК РФ), а с другой стороны, устанавливающие дополнительные основания прекращения трудового договора (ст. 336 ТК РФ). Примером нормы-дополнения является ст. 288 ТК РФ, устанавливающая дополнительные основания прекращения трудового договора с лицами, работающими по совместительству.

Нормы-приспособления «приспосабливают» общие нормы к конкретным условиям труда или категории работников; присущи отраслевой дифференциации. Примерами таких норм являются ст. 315 ТК РФ о применении районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в районах Крайнего Севера; ст. 312.2 ТК РФ об особенностях заключения трудового договора о дистанционной работе путем обмена электронными документами.

Нормы-изъятия частично ограничивают применение общих правил для отдельных категорий работников. Например, не допускается приостановление работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работникам, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения, таких, как энергообеспечение, отопление, теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, работа станций скорой медицинской помощи (ч. 2 ст. 142 ТК РФ); запрещается работникам, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, работать за пределами установленной продолжительности рабочего времени – ст. 329 ТК РФ; запрещается установление испытательного срока в отношении беременных женщин (ст. 70 ТК РФ).

Раздел XII Трудового кодекса «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» посвящен дифференциации трудового права. Особенности регулирования труда реализуются в нормах, частично ограничивающих применение общих правил либо предусматривающих дополнительные правила (ст. 251 ТК). Статья 252 перечисляет основания установления особенностей регулирования труда в связи с характером и условиями труда, психофизиологическими особенностями организма, природно-климатическими условиями, наличием семейных обязанностей, указывая при этом, что другие основания могут устанавливаться трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. Что касается особенностей регулирования труда, которые влекут за собой снижение уровня гарантий работникам, ограничения их прав, повышение их дисциплинарной или материальной ответственности, то они могут устанавливаться исключительно Трудовым кодексом РФ либо в случаях и порядке, им предусмотренных. Например, со ссылкой на ч. 7 ст.

11 ТК РФ сделаем вывод, что на муниципальных служащих распространяется действие трудового законодательства с особенностями, предусмотренными Федеральным законом от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ (с изм.) «О муниципальной службе в Российской Федерации»<sup>20</sup>. Ссылаясь на нормы Федерального закона от 17 января 1992 г. № 2202-1 (в ред. от 31.12.2017 г.) «О прокуратуре Российской Федерации»<sup>21</sup>, укажем, что правовое положение и условия службы прокурорских работников определяются названным Федеральным законом, а трудовые отношения работников органов и организаций прокуратуры регулируются законодательством Российской Федерации о труде и законодательством Российской Федерации о государственной службе с учетом особенностей, предусмотренных названным Федеральным законом.

Метод трудового права меняется сообразно современным требованиям. Законодательство о труде содержит три группы норм: императивные, диспозитивные, рекомендательные. Императивные нормы не могут быть изменены договорным регулированием, например, в централизованном порядке устанавливается перечень дисциплинарных взысканий. Диспозитивные нормы предоставляют субъектам трудовых отношений возможность регулировать их поведение по своему усмотрению, например за сверхурочную работу работник может получить повышенную оплату или другой день отдыха (ст. 152 ТК РФ). В рекомендательных нормах законодатель предлагает решить какой-либо вопрос договорным путем. В правовом регулировании труда расширяются рекомендательные, диспозитивные нормы и сужаются императивные.

---

<sup>20</sup> СЗ РФ. 2007. № 10. Ст. 1152; 2012. № 50. Ст. 6954; СПС «КонсультантПлюс».

<sup>21</sup> СЗ РФ. 1995. № 47. Ст. 4472; СПС «КонсультантПлюс».

### 1.3. Система трудового права

*Система трудового права* – это совокупность правовых норм, сгруппированных в институты в зависимости от специфики общественных отношений, составляющих предмет данной отрасли.

Вся система отрасли трудового права традиционно делится на две части: Общую и Особенную. В *Общую часть* входят нормы, распространяющиеся на все общественные отношения, которые определяют принципы и задачи правового регулирования, основные трудовые права и обязанности работников, разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации. Общая часть не содержит институтов, т. к. в ней представлены нормы, имеющие общий характер регулирования труда. К Общей части трудового права относятся положения Конституции РФ по указанным вопросам труда, нормы разд. I Трудового кодекса РФ «Общие положения» и разд. II «Социальное партнерство в сфере труда».

*Особенная часть* отрасли выстраивается по институтам как совокупности однородных групп правовых норм. Современная система трудового права России включает в себя следующие институты:

- трудоустройства (объединяет нормы, регулирующие отношения, связанные с поиском гражданами подходящей работы). Этот институт открывает Особенную часть отрасли;
- трудового договора (здесь сгруппированы нормы о понятии, видах трудового договора, порядке приема на работу, переводах, увольнении). Институт трудового договора является центральным институтом отрасли;

- рабочего времени, времени отдыха;
- оплаты труда; гарантийных, компенсационных выплат;
- дисциплины труда;
- материальной ответственности сторон трудового договора;
- охраны труда.

К институтам, регулирующим отношения, тесно связанные с трудовыми, относятся:

- институт профессиональной подготовки и повышения квалификации на производстве;
- рассмотрения трудовых споров;
- надзора (контроля) за соблюдением трудового законодательства. В юридической литературе высказано мнение о том, что в Особенной части трудового права необходимо различать два блока норм. Во-первых, нормы, в которых закрепляются государственные стандарты правового регулирования наемного труда, и, во-вторых, договорные нормы (договорное трудовое право). В ТК нет разделов и глав, в которых бы нашли отражение основы договорного трудового права России, поэтому было бы вполне логичным предусмотреть в ТК специальный раздел, в котором закрепить порядок разработки, принятия и применения таких форм объективации договорного трудового права России (видов локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права), как правила внутреннего трудового распорядка, положение о подразделении организации, должностные инструкции<sup>22</sup>.

Структура Трудового кодекса РФ в основном построена в соответствии с системой отрасли трудового права. Но есть некоторые несовпадения и отличия. Так, в Кодексе выделены в отдельные главы специальные нормы о труде женщин (гл. 41); несовершеннолетних работников (гл. 42); о гарантиях и компенсациях работникам, совмещающим труд с обучением (гл. 26). Эти специальные нормы сами по себе, в отрыве от соответствующих общих норм, не

---

<sup>22</sup> См.: Лебедев В. Взаимодействие систем трудового права и трудового законодательства // Российская юстиция. 2003. № 11. С. 14.

представляют самостоятельных институтов. Льготы, указанные в них, относятся к институту охраны труда, а по рабочему времени – к институту рабочего времени и времени отдыха. Не является самостоятельным институтом и гл. 22 «Нормирование труда», поскольку она связана главным образом с институтом оплаты труда. Специальный разд. XII ТК РФ «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» также не выступает самостоятельным институтом отрасли, т. к. содержит специальные нормы, которые относятся соответственно к различным институтам (к трудовому договору, рабочему времени и др.), а в отрыве от общих норм не могут являться самостоятельными институтами.

Существование таких специальных норм позволяет некоторым авторам<sup>23</sup> говорить также и о выделении третьей части, не традиционной для правовых отраслей, – *Специальной*. В этой части собраны нормы-изъятия и нормы-дополнения, то есть специальные нормы, по-особому регламентирующие трудовые отношения в зависимости от различных факторов (половозрастной принадлежности работника, статуса работодателя, условий выполнения работы, способа организации труда, отрасли, характера трудовой связи и др.)<sup>24</sup>. М.В. Молодцов в 1985 г. в своей монографии впервые обосновал идею о необходимости выделения Специальной части трудового права<sup>25</sup>.

Система трудового права изменяется и совершенствуется с развитием общества, трудовых отношений. Сформировались новые институты: обеспечения занятости, социального партнерства. В отдельных институтах – в частности, в сфере оплаты труда, трудовых споров, – происходят эволюционные процессы, что также свидетельствует об изменениях в системе трудового права.

Система отрасли трудового права, система трудового законодательства и система науки, в том числе учебной дисциплины, – это разные понятия. Система трудового права проявляется в трудовом законодательстве, а трудовое законодательство выступает источником трудового права. Система трудового законодательства – это совокупность нормативных актов о правовом регулировании труда. Предмет и цель учебной дисциплины – это изучение норм трудового права, их развития, трудовых правоотношений. Предмет науки далеко выходит за рамки российского законодательства о труде, т. к. наука изучает не только российское, но и зарубежное трудовое право, международно-правовое регулирование труда. Система науки трудового права – это совокупность теоретических взглядов, суждений по проблемам правового регулирования общественных отношений в сфере труда. Учебная дисциплина базируется на достижениях науки.

<sup>23</sup> Трудовое право России / И.Г. Выговская, С.В. Колобова, О.С. Королькова и др.; под общ. ред. М.В. Преснякова, С.Е. Чаннова. – Саратов: Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина, 2014. С. 18.

<sup>24</sup> Головина С.Ю., Кучина Ю.А. Трудовое право: учебник для бакалавров. – М.: Издательство Юрайт, 2012. С. 23.

<sup>25</sup> Молодцов М.В. Система советского трудового права и система законодательства о труде. М., 1985.

## 1.4. Соотношение трудового права со смежными отраслями права

В реальной действительности общественные отношения тесно взаимосвязаны, поэтому определение их отраслевой принадлежности нередко вызывает трудности. Правовые последствия осуществления тех или иных отношений зависят от того, какой отраслью права они регулируются. Трудовое право регулирует не все отношения по применению труда в обществе. Это вытекает из предмета трудового права. На практике возникают вопросы отграничения отношений по труду, регулируемых административным или гражданским правом, от трудовых отношений в сфере трудового права.

К трудовым отношениям близко примыкают отношения, регулируемые *гражданским правом* (например, при заключении договора подряда, поручения). Оба вида отношений возникают в силу договорных соглашений между сторонами. Например, гражданин заключает трудовое соглашение, по которому может быть оформлен как гражданский договор, так и трудовой. Для правильного применения законодательства нужно выяснить, какой же договор заключен сторонами в действительности. Такое отграничение необходимо проводить в первую очередь по предмету договора. Предметом трудового договора является сам процесс труда работника в соответствии с трудовой функцией (работой по определенной специальности, квалификации или должности) и подчинением правилам внутреннего трудового распорядка. Предмет же гражданских отношений – это овеществленный результат труда (написанная книга, построенный гараж, отремонтированное помещение). При выполнении заданий по договору подряда или поручения гражданин не включается в состав трудового коллектива организации, не подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, а организует и выполняет работу по своему усмотрению и на свой риск. Названным договорам присущ и признак возмездности. По гражданско-правовым договорам, связанным с трудом, гражданину оплачивается овеществленный результат труда или выполненное поручение.

Труд домохозяйки не регулируется трудовым правом, тогда как труд домашней работницы, нанятой по трудовому договору, регулируется законодательством о труде. Этот пример показывает, что отграничивать названные соглашения нужно не по содержанию труда, а по характеру возникающих общественно-трудовых отношений.

В современных условиях существует практика оформления трудовых по своей юридической природе отношений договорами гражданско-правового характера. Это делается для того, чтобы избежать предоставления работникам гарантий, предусмотренных законодательством о труде. Согласно ст. 15 ТК РФ заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается. Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ в ТК РФ введена статья 19.1, в которой закреплен порядок признания отношений, возникающих на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями. Поэтому в случае подмены трудового договора гражданско-правовым вопреки характеру сложившихся отношений недобросовестное поведение работодателя может быть обжаловано в государственную инспекцию труда и суд. Таким образом, ТК РФ устанавливает приоритет действия трудового законодательства при наличии трудовых отношений (т. е. при соответствии отношений признакам, указанным в его ст. 15, где сформулировано легальное определение понятия трудового отношения).

Трудовое право имеет черты сходства и с *административным правом*. Это проявляется в предмете регулирования (в трудовом праве – организационно-управленческие отношения в сфере труда, в административном праве – отношения в сфере управления).

Субъекты административных отношений всегда находятся в соподчиненном положении, т. е. один обладает властью давать предписания (распоряжения), а другой обязан их выполнять.

Производственная деятельность людей немыслима без управления, поэтому руководитель организации, как орган управления, наделяется некоторыми властными полномочиями (например, применять дисциплинарные взыскания). Такие права работодателя основываются на факте включения гражданина в коллектив, а подчинение воле руководителя организации в процессе труда – элемент организационно-технического, а не административного управления. Властные полномочия работодателя распространяются только на его работников. Властные полномочия субъектов административных правоотношений распространяются на органы, организации, должностных лиц, с которыми они связаны отношениями подчинения, подконтрольности или поднадзорности.

Взаимосвязь ТК РФ с КоАП РФ проявляется, во-первых, в том, что некоторые административные правонарушения и принятые компетентными органами в связи с этим меры и решения могут служить основанием для изменения и прекращения трудовых отношений; во-вторых, в том, что некоторые отрицательные последствия неправомерных действий или бездействия субъектов трудовых правоотношений и некоторых иных непосредственно связанных с ними отношений предусмотрены не только в Трудовом кодексе РФ, но и в Кодексе РФ об административных правонарушениях.

Рассмотрим, как административные наказания влияют на изменение и прекращение трудовых отношений. Речь идет о таких наказаниях, как лишение специального права, предоставленного физическому лицу; административный арест; административное выдворение за пределы Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства; дисквалификация. Названные виды административных наказаний служат основанием для изменения и прекращения трудовых отношений лишь тогда, когда субъект административного правонарушения выступает одновременно субъектом трудовых отношений. Например, лишение права охоты не может привести к изменению или прекращению трудовых правоотношений, если охота не была трудовой функцией охотника по трудовому договору. В тех случаях, когда субъект трудового правоотношения лишен специального права, необходимого ему для выполнения трудовой функции (например, права управления транспортным средством для человека, работающего водителем на основании трудового договора), трудовой договор должен быть расторгнут на основании п. 9 ст. 83 ТК РФ.

При административном аресте (ст. 3.9 КоАП РФ) лица, совершившие административные правонарушения, содержатся в условиях изоляции от общества и не имеют возможности продолжения прежней работы в течение срока ареста (до 15 или до 30 суток). Федеральным законом от 26 апреля 2013 г. № 67-ФЗ (в ред. от 03.07.2016 г.) «О порядке отбывания административного ареста»<sup>26</sup> устанавливается порядок отбывания административного ареста лицами, подвергнутыми административному аресту в соответствии с КоАП РФ. Поскольку в течение срока ареста лица не имеют возможности работать, соответственно, они не могут обратиться к работодателю с заявлением о переводе на другую работу, как при лишении специального права. Не могут быть переведены работодателем на другую работу и лица, к которым применено наказание в виде административного выдворения за пределы Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства (ст. 3.10 КоАП РФ), поэтому трудовые отношения не изменяются, а прекращаются.

Связь дисквалификации как административного наказания с трудовыми отношениями очевидна. Исполнение постановления о дисквалификации производится путем прекращения договора с дисквалифицированным лицом на основании п. 8 ст. 83 ТК РФ. Дисквалификация заключается в лишении физического лица права замещать должности федеральной государственной гражданской службы, должности государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации, должности муниципальной службы, должности в исполнительном

<sup>26</sup> СЗ РФ. 2013. № 17. Ст. 2034; СПС «КонсультантПлюс».

органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом. Дисквалификация может быть применена к лицам, осуществляющим организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в органе юридического лица, к членам совета директоров, а также к лицам, осуществляющим предпринимательскую деятельность без образования юридического лица (ст. 3.11 КоАП РФ).

Вторая разновидность взаимодействия ТК РФ и КоАП РФ проявляется в том, что нарушения трудовой дисциплины, трудовых обязанностей иногда становятся административными правонарушениями. В этом случае правонарушитель может быть привлечен одновременно и к дисциплинарной, и к административной ответственности. Например, нарушение должностным лицом законодательства о труде и об охране труда (п. 10 ст. 81, ст. 195, 362, 419 ТК РФ; ст. 5.27, 5.27.1 КоАП РФ); совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества (подп. «г» п. 6 ст. 81, ст. 192 ТК РФ и ст. 7.27 КоАП РФ) и др.

Отношения, регулируемые КоАП РФ, взаимодействуют и с отношениями, непосредственно связанными с трудовыми. Так, отношения по трудоустройству; по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений; по разрешению трудовых споров связаны и взаимодействуют с законодательством об административных правонарушениях. Например, ст. 5.42 КоАП РФ предусматривает административную ответственность за отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты; ст. 5.30 КоАП РФ предусматривает штраф за необоснованный отказ от заключения коллективного договора; ст. 5.34 КоАП РФ устанавливает размеры штрафа за увольнение работника в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки.

Взаимосвязь ТК РФ с КоАП РФ обусловлена необходимостью внутреннего единства российского законодательства.

Анализируя отношения по занятости и трудоустройству, а также законодательство о занятости, следует сделать вывод, что весь комплекс этих отношений регулируется одновременно нормами и трудового, и административного права. В этой связи можно выделить группы отношений, которые регулируются преимущественно нормами трудового права (трудоустройство работника у конкретного работодателя, заключение срочного трудового договора с лицом, направленным на общественные работы) или нормами административного законодательства (ведение регистрационного учета государственными учреждениями службы занятости населения; установление административной ответственности за нарушение прав инвалидов в области трудоустройства и занятости – ст. 5.42 КоАП РФ).

Отношения по материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю, охватывается сферой действия трудового права. Процессуальные отношения по взысканию причиненного ущерба регулируются и нормами ТК РФ, и нормами гражданско-процессуального законодательства (ГПК РФ).

Трудовое право соприкасается и с *правом социального обеспечения*, их связывают общие исторические корни. Право социального обеспечения регулирует общественные отношения, складывающиеся в процессе материального обеспечения граждан, когда они достигают пенсионного возраста либо по тем или иным причинам временно или постоянно утрачивают трудоспособность. Эти отношения тесно связаны с трудовыми, т. к. размер материального обеспечения граждан обычно соизмеряется с заработком, который они получали, находясь в трудовых отношениях с работодателем, а общий (страховой) и специальный стаж работника имеют значение при возникновении права на соответствующие виды пенсий и определение их размеров. Значение страхового стажа работника заключается в том, что от его продолжительности зависит размер пособия по временной нетрудоспособности, наступившей вследствие общего заболевания.

Право социального обеспечения предусматривает оказание социальной помощи, выплату денежных сумм гражданам в виде пенсий, пособий за счет средств бюджета или из специальных внебюджетных фондов (Фонда социального страхования РФ, Пенсионного фонда РФ), социальное обслуживание граждан, в то время как трудовое право регулирует оплату труда работников из фондов конкретных организаций.

Различия существуют и в методах правового регулирования. Для метода права социального обеспечения не характерен договорный порядок возникновения правоотношений. Виды социального обеспечения и размеры пенсий, пособий не могут изменяться и конкретизироваться соглашением сторон, т. к. социальное обеспечение осуществляется на основании императивных норм права.



## Глава 2. Принципы трудового права России

### 2.1. Понятие и значение принципов российского трудового права

*Принципы права* – это закрепленные действующим законодательством основополагающие руководящие начала, которые выражают сущность его норм. Некоторые ученые считают, что принципы права, наряду с предметом и методом, служат системообразующими признаками самостоятельной отрасли права<sup>27</sup>.

В научной и учебной литературе даются тождественные по смыслу определения принципов трудового права. Так, по мнению И.К. Дмитриевой, основные принципы трудового права – это основные начала и положения, определяющие единство трудового права, существенные черты его содержания и общую направленность развития данной системы правовых норм (отрасли трудового права)<sup>28</sup>. Под принципами трудового права понимаются закрепленные в действующем законодательстве основополагающие начала (идеи), выражающие сущность норм трудового права и главные направления политики государства в области правового регулирования общественных отношений, связанных с функционированием рынка труда, применением и организацией наемного труда<sup>29</sup>.

При функционировании системы трудового права действует иерархия принципов, включающая в себя общеправовые, межотраслевые, отраслевые принципы, а также принципы отдельных институтов отрасли. Общеправовые принципы положены в основу правовой системы в целом. К их числу относятся: принцип законности, принцип гуманизма, равноправия, социальной справедливости, защиты прав человека и др. Межотраслевые принципы являются общими для нескольких отраслей права, к числу которых относятся: принцип свободы договора, охраны собственности, обеспечения восстановления нарушенных прав, их судебной защиты. Отраслевые принципы выражают общие свойства норм конкретной отрасли права и проявляются в отдельных институтах и нормах. Выделяют также принципы отдельных институтов трудового права. Например, в институте социального партнерства – равноправие сторон, уважение и учет интересов сторон, заинтересованность в договорных отношениях, добровольность принятия сторонами на себя обязательств, обязательность выполнения коллективных договоров и соглашений и другие принципы, предусмотренные в ст. 24 ТК РФ. В ч. 1 ст. 355 ТК РФ названы принципы деятельности федеральной инспекции труда (уважения, соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина, законности, объективности, независимости и гласности). В институте оплаты труда также признаются основными началами (в ст. 22 ТК РФ – равная оплата за равный труд; в ст. 132 ТК РФ – запрещение дискриминации при установлении и изменении условий оплаты труда), хотя легального закрепления в качестве принципов института оплаты труда не имеют.

Впервые в Трудовом кодексе РФ (ст. 2) закреплены формулировки основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Базой для легального закрепления в ТК РФ принципов трудового права явились общепризнанные принципы и нормы международного трудового права. В научной литературе в качестве международно-правовых называются принципы, указанные в Декларации Между-

---

<sup>27</sup> См.: Трудовое право России: учебник / Под общ. ред. Ю.П. Орловского, А.Ф. Нуртдиновой. – М., 2004. С. 60.

<sup>28</sup> См.: Дмитриева И.К. Основные принципы трудового права: Автореф. дисс.... д-ра юрид. наук. М., 2004. С. 20.

<sup>29</sup> См.: Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Сенигиной. М., 2007. С. 25.

народной Организации Труда (МОТ) от 18 июня 1998 г. «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда». Среди них: свобода объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров; устранение всех форм принудительного или обязательного труда; действенное запрещение детского труда; недопущение дискриминации в области труда и занятий<sup>30</sup>.

Анализ действующего законодательства дает основания полагать, что для принципов трудового права характерны следующие *черты*:

- *экономико-политическая обусловленность* (социально-экономическая и политическая обусловленность), поскольку принципы определяются политикой государства;
- *общность содержания*, т. к. принципы выражают сущность не одной, а многих групп норм права;
- *государственная нормативность*, потому что принципы права представляют собой руководящие идеи, которые закреплены в нормах права, установленных государством, и которые, обладая всеобщностью и обязательностью, имеют регулятивное значение;
- *системность*, т. к. принципы выражают сущность норм права в их взаимосвязи с другими нормами в рамках определенной системы права;
- *целенаправленность*, потому что принципы выражают сущность норм права в динамике;
- *ориентированность на цели и задачи, тенденции правового регулирования*, составляющие суть и направленность правовой политики государства на данном этапе строительства и практической реализации правовых норм;
- *стабильность*, ибо принципы права действуют в течение определенного длительного периода времени, отражающего качественное состояние системы права, и по своей природе не столь изменчивы, как нормы права<sup>31</sup>.

Значение принципов трудового права состоит в том, что они отражают политику государства в сфере труда, определяют главные направления дальнейшего развития трудового законодательства России, помогают в правоприменении в случаях пробелов трудового законодательства. Принципы трудового права, по мнению некоторых авторов<sup>32</sup>, определяют не только социальную направленность, но и идеологию отрасли.

Принципы трудового права выражают сущность трудового права как особой отрасли права, основной целью которой является социальная защита человека труда. Основные принципы трудового права конкретизируют ратифицированные Россией международные нормы по регулированию труда.

---

<sup>30</sup> Росс. газета. 1998. 16 дек.

<sup>31</sup> См.: Панина А.Б. Трудовое право. М., 1998. С. 27; Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. М., 2007. С. 26.

<sup>32</sup> См.: Головина С.Ю., Кучина Ю.А. Трудовое право: учебник для бакалавров. – М.: Издательство Юрайт, 2012. С. 24.

## 2.2. Общая характеристика принципов трудового права

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией РФ, *основными принципами трудового права признаются*:

- свобода труда; запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- 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;
- равенство прав и возможностей работников;
- 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 минимального размера оплаты труда;
- 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;
- обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы, право работодателей создавать объединение работодателей и вступать в них;
- обеспечение права работников на участие в управлении организацией;
- сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- социальное партнерство;
- обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением;
- обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;
- обеспечение права на разрешение трудовых споров, а также права на забастовку;
- обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;
- обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Многие принципы, предусмотренные ст. 2 ТК РФ, дублируют права работников, перечисленные в ст. 21 Кодекса. Связь принципов трудового права с трудовыми правами является отражением общей тенденции развития права на основе общегуманистических идеалов, признания и обеспечения основных прав человека. Вместе с тем, как справедливо отмечают авторы учебника по трудовому праву<sup>33</sup>, принципы не могут сводиться к правам и обязанностям работника, это искусственно сужает их значимость.

---

<sup>33</sup> См.: Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. М.: ООО «ТК Велби», 2003. С. 27.

14 января 2011 г. постановлением VII съезда Федерации Независимых Профсоюзов России утверждена Программа ФНПР «Достойный труд – основа благосостояния человека и развития страны». В научной литературе высказано заслуживающее одобрения предложение о необходимости внести уточнение в абз. 4 ст. 2 ТК РФ, предусматривающей обеспечение права каждого работника не только на справедливые, но и достойные условия труда<sup>34</sup>.

Несомненно, перечень принципов трудового права нуждается в уточнении. Выделение столь значительного числа принципов отрасли права дискредитирует саму идею существования фундаментальных начал правового регулирования трудовых отношений. Изменения и дополнения в ст. 2 ТК РФ были внесены в 2006, 2011, 2013, 2014 годах.

Исходя из понятия принципа права и выполняемых им функций, по мнению А.Ф. Нуртдиновой, было бы целесообразно сконцентрировать внимание на идеях, которые составляют основу, «фундамент» трудового права<sup>35</sup>. В этой связи в научной литературе в качестве основных принципов правового регулирования трудовых отношений предлагается признать: свободу труда; запрещение принудительного труда; равенство прав и возможностей; запрещение дискриминации в сфере труда; обеспечение справедливых условий труда; сочетание государственного, договорного и локального регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений; государственную защиту трудовых прав и свобод<sup>36</sup>. По поводу существующей ст. 2 ТК РФ высказано и редакционное замечание о том, что излишним в названии статьи является понятие «основные», учитывая, что неосновных принципов в трудовом праве нет и быть не может<sup>37</sup>.

Рассмотрим некоторые основные принципы трудового права.

*Принцип свободы труда* в сфере трудовых отношений проявляется в свободе трудового договора. Трудовой договор является основанием для возникновения трудовых отношений (ст. 16 ТК РФ). Работник обладает и свободой расторжения трудового договора по своей инициативе в любое время (ст. 80 ТК РФ). Кроме работы по трудовому договору гражданин может реализовать свои способности к труду, заключив гражданско-правовой договор (подряда, поручения, возмездного оказания услуг) либо заниматься предпринимательской деятельностью. Таким образом, свобода труда проявляется, прежде всего, в предоставлении человеку возможности свободно распоряжаться своими способностями к труду, т. е. трудиться в избранной сфере деятельности. Как справедливо отмечено авторами учебника,<sup>38</sup> принцип свободы труда является основополагающим в трудовом праве, но вместе с тем он также имеет значение для отраслей гражданского и административного права, которые также в определенной части регулируют отношения в сфере труда.

Свободный труд невозможен, если государство исходит из принципа всеобщности труда, устанавливая в законодательстве обязанность каждого трудиться, а за ее невыполнение вводит административную и уголовную ответственность. Как известно, такой подход существовал в советский период и нередко приводил к необоснованным репрессиям и полностью противоречил демократическим нормам и принципам. Действующей Конституцией РФ не предусмотрена обязанность трудиться, поэтому незанятость граждан не может служить основанием для привлечения к ответственности. Право свободы труда – это в том числе и право не работать.

<sup>34</sup> См.: Шестерякова И.В. Международные трудовые нормы и трудовое право России: их соотношение и коллизии: Автореф. дисс.... д-ра юрид. наук. М., 2011. С. 15.

<sup>35</sup> Нуртдинова А.Ф. Проблемы совершенствования Трудового кодекса Российской Федерации // Трудовое право. 2004. № 4–5. С. 53.

<sup>36</sup> Совершенствование законодательства о труде: теоретические проблемы // Журнал российского права. 2004. № 6. С. 53.

<sup>37</sup> См.: Абалдуев В.А. Трудовое право России: предмет, сфера действия и основные принципы: конспект лекций. Саратов: ГОУ ВПО «Саратовская государственная академия права», 2008. С. 83.

<sup>38</sup> Трудовое право России: учебник для бакалавров / Под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. М.: Издательство Юрайт, 2012. С. 51.

Возможность трудиться свободно гарантируется *запрещением принудительного труда*. Согласно ст. 4 ТК РФ принудительным трудом считается выполнение работы под угрозой какого-либо наказания, в том числе в целях поддержания трудовой дисциплины, в качестве меры ответственности за участие в забастовке и т. д. Одним из существенных признаков принудительного труда согласно Конвенции МОТ № 29 «О принудительном или обязательном труде» (1930 г.)<sup>39</sup> выступает отсутствие добровольного согласия работника на выполнение той или иной работы.

Принудительный труд не включает в себя:

- работу, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе; работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, т. е. в случаях объявления чрезвычайного или военного положения, бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, сильные эпидемии или эпизоотии), а также в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части);

- работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров.

К принудительному труду ТК РФ в первоначальной редакции относил: нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплату ее не в полном размере; требование работодателем исполнения трудовых обязанностей от работника, если работник не обеспечен средствами коллективной или индивидуальной защиты либо работа угрожает жизни и здоровью работника. Указанные нарушения действительно являются грубыми и недопустимыми, однако к принудительному труду, главным признаком которого является отсутствие добровольного согласия на выполнение работы, не имеют никакого отношения. В этой связи было необходимо употребить понятия, выработанные международным правом, в точном соответствии со смыслом, заложенным соответствующими актами. Поэтому в ст. 4 ТК РФ Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ были внесены соответствующие изменения. Теперь к принудительному труду относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания, в то время, как в соответствии с ТК РФ он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с нарушением сроков выплаты заработной платы; возникновения непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда.

Общеправовой принцип равноправия проявляется в трудовом праве в закреплении *равенства прав и возможностей работников*. С этим принципом тесно связан *принцип запрещения дискриминации* в сфере труда. Статья 3 ТК РФ предусматривает, что никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения и других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Заметим, что законодательство не содержит исчерпывающего перечня обстоятельств, которые можно считать дискриминационными. Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав (ч. 4 ст. 3 ТК РФ).

*Принцип защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве* нашел свое выражение не только в нормах ТК РФ (например, предоставление гарантий при увольнении), но и в Законе РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 (в ред. от 29.07.2017 г.) «О занятости населения в Российской Федерации»<sup>40</sup>. Нормы института занятости и трудоустройства направлены на социальную защиту безработных граждан. К таким мерам защиты относятся: содействие в

<sup>39</sup> Конвенция ратифицирована СССР (Указ Президиума Верховного Совета СССР от 4 июня 1956 г.).

<sup>40</sup> СЗ РФ. 1996. № 17. Ст. 1915; СПС «КонсультантПлюс».

поиске подходящей работы гражданам, обратившимся в государственные учреждения службы занятости населения; трудоустройство с помощью органов государственной службы занятости населения; профессиональная подготовка по направлению органов службы занятости; выплата пособия по безработице; направление на общественные работы и др. Таким образом, государство проводит политику содействия реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость. Государственная политика в области содействия занятости направлена и на защиту национального рынка труда, и на развитие трудовых ресурсов. Существуют два типа воздействия государства на уровень занятости: активный и пассивный. Активный тип включает меры, стимулирующие создание новых рабочих мест и предложения труда, а также меры по сохранению и повышению уровня занятости в действующих организациях. К пассивному типу относятся мероприятия, направленные на оказание материальной поддержки безработных граждан и членов их семей. Как показывает опыт, государства используют методы прямого и опосредованного влияния на рынок труда<sup>41</sup>.

Следует заметить, что в основе формулировки каждого основного принципа трудового права лежат конституционные трудовые права и свободы, а также их юридические гарантии. Поэтому основные принципы начинаются со слова «обеспечение». Таким образом, принципы призваны не только провозглашать права и обязанности субъектов, но и обеспечивать их реальное осуществление.

---

<sup>41</sup> См.: Колобова С.В. Защита конституционных прав граждан Российской Федерации в сфере труда: дисс. ... канд. юрид. наук. Саратов, 2001. С. 41.

## Глава 3. Источники трудового права

### 3.1. Цели и задачи трудового законодательства

Трудовое право по своему социальному назначению – это право охраны труда, т. е. право, направленное на создание благоприятных условий труда и жизни трудящихся. С таким мнением известного юриста С.А. Иванова нельзя не согласиться. При этом имелось в виду не признание трудового права вообще, а его призвание, его основное социальное назначение<sup>42</sup>. Введя впервые в научный оборот понятие «социальное назначение», ученый тем самым хотел подчеркнуть служение трудового права не только конкретному работнику, но и обществу в целом, ибо охрана труда обусловлена природой права и потребностями общественного развития. Статья 1 КЗоТ РФ 1971 г., определяющая регулирование трудовых отношений, отдавала приоритет производственным задачам и только во вторую очередь – социальным потребностям. Заслуживает внимания утверждение о том, что «само появление трудового права вызвано социальным фактором»<sup>43</sup>. Трудовое право нельзя относить к инструментам экономического развития, оно должно рассматриваться как механизм обеспечения прав работника. Статья 1 Трудового кодекса РФ провозглашает, что «целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей».

Трудовое законодательство, находясь на новом этапе своего развития, ориентируется на рынок труда. Государство не должно быть просто наблюдателем в правовом регулировании общественных отношений, связанных с экономикой. Сегодня необходимо четко определить, как следует понимать защиту прав работников, т. е. какими должны быть характер и объем прав, установленных государством, чтобы, с одной стороны, не превратить работника в иждивенца государства, а с другой – обеспечить заинтересованность работника в развитии общественного производства. «Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений» (ст. 1 ТК РФ). Названная статья указывает на регулятивную функцию трудового права.

---

<sup>42</sup> См.: Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. М., 1978. С. 6.

<sup>43</sup> Иванов С.А., Лившиц Р.З. Личность в советском трудовом праве. М., 1982. С. 63.

### 3.2. Понятие источников трудового права и их системы

В формальном, или собственно юридическом, смысле под источниками права принято понимать определенные формы или способы закрепления и выражения права, с помощью которых объективное право обретает свои неотъемлемые черты и признаки: общеизвестность, общеобязательность и т. д.<sup>44</sup>. Это самый распространенный аспект, в котором анализируются источники права в современной общетеоретической и специальной правовой литературе, посвященной тематике отдельных отраслей права.

Переход к рыночной экономике обуславливает необходимость изменения в методологии правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, в которой происходит смещение акцентов в использовании средств прямого публично-государственного регулирования этих отношений и расширяется сфера применения частноправовых средств их регулирования и саморегулирования<sup>45</sup>.

*Источниками трудового права* называются результаты правотворческой деятельности компетентных органов в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, составляющих предмет данной отрасли права. Весь комплекс источников трудового права определяется как трудовое законодательство. Составной частью системы источников трудового права России являются локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Работодатель принимает локальные нормативные акты в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями. В современной науке трудового права по-прежнему основное внимание уделяется анализу федеральных норм, а за локальными нормативными актами традиционно признается только функция конкретизации федеральных норм трудового права.

В современной учебно-научной литературе источники трудового права – это «различные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, регулирующие трудовые и непосредственно связанные с ними отношения»<sup>46</sup>, «форма права, это акты соответствующих компетентных органов с нормативным содержанием»<sup>47</sup>, «нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения, устанавливающие права и обязанности участников этих отношений»<sup>48</sup>, «результаты (продукты) правотворческой деятельности компетентных органов государства в сфере регулирования трудовых и иных общественных отношений, составляющих предмет этой отрасли права»<sup>49</sup>, «различные формы выражения (установления и закрепления) государственной воли, направленной на регулирование общественных отношений (законы, иные нормативные правовые акты, нормативные договоры и др.)»<sup>50</sup>, «различные формы внешнего выражения его содержания»<sup>51</sup>, «формы выражения воли государства, направленной на закрепление правовых норм, придание им общеобязательной юридической силы»<sup>52</sup>.

<sup>44</sup> Теория государства и права: Учебник для вузов / Под ред. В.М. Корельского и В.Д. Перевалова. М., 2000. С. 295; Хропанюк В.Н. Теория государства и права: Учебное пособие для высших учебных заведений / Под ред. В.Г. Стрекозова. М., 2000. С. 184.

<sup>45</sup> См.: Горохов Б.А., Маврин С.П., Хохлов Е.Б. Источники трудового права и источники правового регулирования общественно-трудовых отношений // Правоведение. 2003. № 6. С. 30.

<sup>46</sup> Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М., 2003. С. 41.

<sup>47</sup> Сыроватская Л.А. Трудовое право: Учебник. М., 1997. С. 29.

<sup>48</sup> Трудовое право России: Учебник для вузов / Отв. ред. Р.З. Лившиц и Ю.П. Орловский. М., 1998. С. 48.

<sup>49</sup> Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. М., 2003. С. 52.

<sup>50</sup> Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. М., 2003. С. 35.

<sup>51</sup> Трудовое право России: учебник для бакалавров / Под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. М.: Издательство Юрайт, 2012. С. 164.

<sup>52</sup> Трудовое право: учебник для бакалавров / С.Ю. Головина, Ю.А. Кучина. М.: Издательство Юрайт, 2012. С. 31.



В учебной литературе по трудовому праву прослеживается и другой подход к определению источника трудового права в юридическом смысле. Так, например, в учебнике под редакцией А.Д. Зайкина источниками трудового права признаются «результаты правотворческой деятельности государства, а также совместного нормотворчества работников и работодателей (их представителей) в сфере применения труда работников»<sup>53</sup>. В учебнике В.Л. Гейхмана и И.К. Дмитриевой<sup>54</sup> источники трудового права обозначаются как результаты нормотворческой деятельности органов государства, а также совместного нормотворчества работодателей и работников (их представителей) в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Практика высших судебных инстанций признана источником трудового права авторами Словаря по трудовому праву (1998 г.)<sup>55</sup>, а правовой обычай и судебные решения трактуются в качестве источника права М.В. Лушниковой и А.М. Лушниковым<sup>56</sup>. Указывая на то, что акты высших судебных инстанций зачастую восполняют пробелы в праве, тем самым устанавливая правила поведения, которые воспринимаются не только правоприменительными органами, но и субъектами трудовых отношений, авторы учебника считают, что это дает основание для признания актов высших судебных инстанций в качестве источника трудового права<sup>57</sup>.

Судебная практика, являясь ненормативным регулятором общественных отношений, занимает весьма значимое место. Несмотря на то, что до настоящего времени в науке не выработано единого понимания такой категории как «судебная практика», роль ее во всем механизме правового регулирования вполне очевидна и выражается в первую очередь в актах, оформляющих судебную деятельность. Трудовой кодекс РФ не упоминает акты судебной практики в числе источников трудового права. Судебная практика (судебный прецедент), на наш взгляд, не является источником права в общепринятом смысле, однако играет существенную роль для правильного понимания и применения закона. Постановления Пленума Верховного Суда, обобщая правоприменительную практику судов, дают толкование, как единообразно и правильно применять конкретные нормы трудового законодательства. В ряде случаев они восполняют имеющиеся пробелы и неясности трудового законодательства. Например, важное теоретическое и практическое значение имеет постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (в ред. от 24.11.2015 г. № 52) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»<sup>58</sup>, т. к. на Пленуме обсуждались проблемы иерархических коллизий в нормативных правовых актах, регулирующих трудовые отношения; вопросы применения ст. 142 ТК РФ, предусматривающей право работника в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней приостановить работу; вопросы увольнения работников, работающих в обособленных структурных подразделениях; обоснованность заключения срочных трудовых договоров и др. По вопросам применения законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю, Пленум Верховного Суда РФ 16 ноября 2006 г. принял постановление № 52<sup>59</sup>. Вопросы применения законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних, рассмотрены в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 28

<sup>53</sup> Российское трудовое право: Учебник для вузов / Отв. ред. А.Д. Зайкин. М., 1997. С. 28.

<sup>54</sup> Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. Трудовое право: Учебник для вузов. М., 2002. С. 40.

<sup>55</sup> Словарь по трудовому праву / Отв. ред. Ю.П. Орловский. М., 1998. С. 138–139.

<sup>56</sup> Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: в 2-х т. Т. 1; Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право: Учебник. М., 2003. С. 183.

<sup>57</sup> Трудовое право России: учебник для бакалавров / Под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. М.: Издательство Юрайт, 2012. С. 166.

<sup>58</sup> Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. № 3; СПС «КонсультантПлюс».

<sup>59</sup> Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. № 1.

января 2014 г. № 1<sup>60</sup>. Несмотря на то, что указанные суды высшей инстанции ориентируют судебную практику на единообразное правопонимание, они все же не уполномочены «творить» право.

Конституционному Суду РФ приходится решать вопрос о конституционности того или иного нормативного акта. В научном мире в отношении того, можно ли относить постановления Конституционного Суда РФ к источникам права, существуют две противоположные точки зрения.

Трудовое законодательство может применяться лишь в той части, в которой оно соответствует Конституции РФ, которая имеет не только высшую юридическую силу, но и прямое действие. Суды вправе отказаться применять закон, сославшись на его несоответствие Конституции и отдать предпочтение последней как акту прямого действия.

---

<sup>60</sup> Бюллетень Верховного Суда РФ. 2014. № 3.

## **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.