

Завтра ожидается

Е. В. Магницкая
Е. Н. Евстигнеев

Трудовое право

2-е издание

 ПИТЕР

Завтра экзамен!

Елена Магницкая

Трудовое право

«Питер»

2009

Магницкая Е. В.

Трудовое право / Е. В. Магницкая — «Питер», 2009 — (Завтра экзамен!)

ISBN 978-5-388-00877-0

В издании содержатся ответы на основные вопросы по теории и практике трудового права, такие как предмет и источники трудового права, трудовой договор, начисление заработной платы в организациях, материальная ответственность, охрана труда и многое другое. Изложенные кратко и доходчиво материалы будут полезны студентам, изучающим дисциплину «Трудовое право», лицам, повышающим квалификацию, а также всем, кто интересуется трудовым законодательством России. Использована редакция документа, представленная в интернет-версии системы КонсультантПлюс по состоянию на 15 января 2009 г.

ISBN 978-5-388-00877-0

© Магницкая Е. В., 2009

© Питер, 2009

Содержание

Из истории развития науки трудового права в России	5
Вопрос 1. Значение трудового права и его место в системе права России	7
Вопрос 2. Принципы правового регулирования трудовых отношений в России	9
Вопрос 3. Понятие трудовых отношений	12
Вопрос 4. Различия трудовых отношений и гражданско-правовых отношений, связанных с применением труда	14
Вопрос 5. Иные общественные отношения, регулируемые трудовым правом	16
Вопрос 6. Источники трудового права	18
Конец ознакомительного фрагмента.	20

Е.В. Магницкая, Е.Н. Евстигнеев

Трудовое право

Из истории развития науки трудового права в России

Трудовое право как самостоятельная отрасль права начало складываться сразу после Октябрьской революции. основоположниками науки трудового права в первой половине XX в. были: В. М. Догадов, А. Е. Пашерстник, Н. Г. Александров.

ДОГАДОВ Василий Михайлович (1886–1962) доктор юридических наук, профессор, заслуженный деятель науки РСФСР. В 1930 г. он основал кафедру трудового права Ленинградского юридического института, впоследствии объединенного с юридическим факультетом ЛГУ, и свыше 30 лет руководил этой кафедрой.

Научная деятельность В. М. Догадова началась с 1911 г., когда появилась первая статья «Абстрактные и материальные обязательства». Ему принадлежит разработка основных теоретических положений советского трудового права, правового положения профсоюзов, а также анализ правового регулирования труда в капиталистическом обществе. Автор более 70 научных работ, важнейшими из которых являются: «Очерки трудового права (1927)», «Правовое положение профсоюзов в СССР» (1925), «Этапы развития советского трудового права» (1949), «Правовое регулирование труда при капитализме» (1959).

ПАШЕРСТНИК Арон Ефимович (1900–1958) доктор юридических наук, профессор. Заведовал кафедрой трудового права МГУ с 1954 по 1958 г.

В своих научных исследованиях А. Е. Пашерстник разрабатывал основные проблемы теории трудового права (в том числе трудового правоотношения и его имущественного критерия), а также зарубежное трудовое право.

Автор и соавтор ряда учебников и учебных пособий по советскому трудовому праву. Среди публикаций следует отметить: «Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих» (1940), «Дисциплина труда в СССР» (1950), «Коллективный договор» (1951); «Право на труд» (1951), «Правовое регулирование труда в капиталистических странах» (1955), «Рассмотрение трудовых споров» (1958).

АЛЕКСАНДРОВ Николай Григорьевич (1908–1974) доктор юридических наук, профессор, заслуженный деятель науки РСФСР. С 1948 по 1954 г. возглавлял кафедру теории государства и права Московского юридического института, а с 1959 по 1974 г. – кафедру трудового права МГУ.

Н. Г. Александров – автор многочисленных (более 200) публикаций по теории права, в том числе учебников и учебных пособий по трудовому праву. Под его редакцией многократно издавались учебники для юридических вузов «Советское трудовое право». Некоторые труды переведены на иностранные языки.

Основными направлениями научных исследований Н. Г. Александрова в области трудового права являлись:

- ◆ анализ трудового правоотношения на уровне комплексного исследования (монография «Трудовое правоотношение», изданная в 1948 г.);
- ◆ вопросы кодификации трудового законодательства;
- ◆ проблемы предмета, метода, источников трудового права;
- ◆ проблемы законности и правопорядка;
- ◆ правовое положение профсоюзов и др.

В развитие науки трудового права значительный вклад в разные годы внесли доктора юридических наук, профессора А. С. Пашков, О. В. Смирнов, В. Н. Скобелкин, К. П. Горшенин, А. Д. Зайкин, Р. З. Лившиц, С. А. Иванов и многие другие.

Ленинградскую, а затем и петербургскую школу трудового права на протяжении многих лет возглавлял А. С. Пашков.

ПАШКОВ Алексей Степанович (1921–1996) доктор юридических наук, профессор, заслуженный деятель науки РСФСР, лауреат Государственной премии СССР. С начала 1960-х гг. (в течение 30 лет) руководил кафедрой трудового права юридического факультета ЛГУ; параллельно возглавлял в течение 20 лет Институт комплексных социальных исследований при ЛГУ. Под его руководством подготовлено и защищено более 30 кандидатских диссертаций в области юридических и философских наук.

А. С. Пашков является автором более 200 научных трудов – монографий, статей по актуальным проблемам теории и практики правового регулирования труда. Под его редакцией и с его участием издавались учебники для студентов юридических вузов по трудовому праву, в том числе первый в России учебник «Трудовое право России» (1993), ориентированный на рыночные отношения. Некоторые его работы опубликованы за рубежом.

Основные направления научной деятельности А. С. Пашкова связаны с решением проблем:

- ◆ подготовки, распределения и использования трудовых ресурсов (см. «Правовые вопросы обеспечения производства кадрами в СССР» (1961), «Правовое регулирование подготовки и распределения кадров» (1966), «Распределение трудовых ресурсов» (1980), «Кадровая политика и право» (1989), «Занятость, безработица, трудоустройство» (1994));
- ◆ общей теории трудового права (предмет, принципы, функции, трудовой договор и др.);
- ◆ организации и управления трудом (см. «Правовые основы научной организации труда» (1967), «Правовой механизм управления трудом» (1987)).

В сфере научных интересов А. С. Пашкова находились также вопросы социального развития трудовых коллективов и городов. Результатом этих исследований стали коллективные труды «Комплексные социальные исследования» (1976), «Социальная политика и трудовое право» (1986), а также его статья «Социальное партнерство в сфере трудовых отношений», опубликованная в 1997 г.

Вопрос 1. Значение трудового права и его место в системе права России

Российское право представляет собой единую систему правовых норм, регулирующих разнообразные общественные отношения. Однако единство права не исключает его деления на структурные подразделения, которые называются **отраслями права**.

В основе деления права на отрасли лежит предмет правового регулирования. Это значит, что каждая отрасль права регулирует определенный комплекс однородных общественных отношений, которые и составляют ее предмет и уже не могут регулироваться другой отраслью права.

Трудовое право регулирует трудовые отношения, складывающиеся между работником и работодателем в процессе труда, и некоторые другие, непосредственно связанные с ними отношения, указанные в ст. 1 Трудового кодекса РФ (ТК РФ). Поэтому объектом регулирования выступает труд, как правило, в его общественной форме (индивидуальная трудовая деятельность трудовым правом не регулируется).

Дополнительным критерием отраслевого деления права может служить **метод правового регулирования**, под которым понимаются способы, средства, используемые государством при регулировании определенных общественных отношений: метод равенства участников, присущий гражданскому праву, метод властных предписаний, присущий административному праву, и т. д. Однако метод может являться лишь вспомогательным критерием деления права на отрасли, поскольку в некоторых отраслях, в частности в трудовом праве, используются разнообразные методы регулирования общественных отношений: равенства участников, власти и подчинения, дифференциации в регулировании условий труда и т. д.

Трудовое право занимает одно из ведущих мест в системе права России. Оно определяется прежде всего самым предметом отрасли. Во все времена, во всех общественно-экономических формациях труд был и остается основой жизнедеятельности людей, источником общественного богатства и благосостояния каждого человека. Одновременно труд является средством формирования человека, поскольку вне труда, вне полезной деятельности не может быть полноценной человеческой личности.

Ведущее место труда в жизни общества, в решении экономических и социальных задач, стоящих перед Россией, требует четкого законодательного регулирования трудовой деятельности людей, обеспечения законности в сфере трудовых отношений и защиты трудовых прав работников. Усиление роли трудового права в современный период обусловлено внедрением в сферу труда рыночных отношений, наличием различных форм организации труда и форм собственности, а также использованием труда работников индивидуальными предпринимателями в целях осуществления их предпринимательской деятельности.

Основные цели и задачи трудового права сформулированы в ст. 1 ТК РФ, вступившего в действие с 1 февраля 2002 г.:

«Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений».

Таким образом, *основное предназначение трудового права* заключается в:

- ◆ социально-правовой защите работников;

- ◆ обеспечении благоприятных условий трудовой деятельности людей;
- ◆ защите законных прав и интересов работодателей;
- ◆ согласовании интересов работников, работодателей и государства в сфере социально-трудовых отношений.

Вопрос 2. Принципы правового регулирования трудовых отношений в России

Правовые принципы – это основополагающие идеи, лежащие в основе регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. Они сформулированы в ст. 2 ТК. Многие из них направлены на реализацию конституционных прав и свобод граждан в области труда, а также норм международного права. *Основными принципами* являются следующие.

1. Свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, а также право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности.

Этот принцип обеспечивается договорным методом привлечения к труду, основанным на соглашении сторон трудового договора. Административно-правовые методы привлечения к труду в современный период в России не применяются.

2. Запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда. *Принудительный труд* — это выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия) в целях поддержания трудовой дисциплины; в качестве меры ответственности за участие в забастовке; в качестве меры наказания за иные взгляды, противоположные установленной политической, социальной или экономической системе; в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

К принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо насильственного воздействия, в то время как в соответствии с законом он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с:

- ◆ нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере;
- ◆ возникновением угрозы для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, в частности необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

Принудительный труд не включает в себя:

- ◆ работу, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе;
- ◆ работу, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения в порядке, установленном федеральными конституционными законами;
- ◆ работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и 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.

Запрет дискриминации в сфере труда предполагает предоставление всем гражданам равных возможностей для реализации своих трудовых прав; запрет ограничений в трудовых правах или получения преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, возраста, семейного положения и других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Юридической гарантией защиты является предоставление гражданину, считающему, что он подвергся дискриминации в сфере труда, права обратиться в Федеральную инспекцию

труда или в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального ущерба и компенсации морального вреда (ст. 3 ТК).

3. Защита от безработицы и содействие в трудоустройстве. В России создана государственная система защиты граждан от безработицы и содействия в трудоустройстве. Определен правовой статус безработного, установлены дополнительные гарантии трудоустройства отдельных категорий граждан, в том числе работников, высвобождаемых в результате ликвидации организаций, сокращения численности или штата работников, молодежи, инвалидов и некоторых других. Предусмотрена выплата пособий по безработице, стипендий лицам, направленным службой занятости на переобучение, профессиональную переподготовку, повышение квалификации. Осуществляется и множество других мероприятий, направленных на обеспечение граждан работой.

4. Обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены; права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска.

Реализация этого принципа обеспечивается соответствующими институтами трудового права – охраны труда, рабочего времени и времени отдыха и др.

5. Обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи. При этом оплата труда должна быть не ниже установленного законом минимального размера.

Принцип установления *справедливой* оплаты труда предполагает соблюдение требований ст. 132 ТК об оплате *по труду*, т. е. в зависимости от квалификации работника, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Гарантиями реализации права на своевременную выплату заработной платы являются: установление ответственности (вплоть до уголовной) работодателя за задержку выплаты заработной платы и другие нарушения в оплате труда; материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы (ст. 236 ТК); право работника на приостановление в установленном порядке работы до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК).

6. Обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и трудового стажа по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

7. Социальное партнерство в сфере труда, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Социальному партнерству как средству согласования интересов работников, работодателей и государства посвящены гл. 3–9 ТК.

8. Обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с выполнением им трудовых обязанностей. Реализация этого принципа обеспечивается установлением материальной ответственности работодателя за ущерб, причиненный по его вине работнику (гл. 37,38 ТК).

9. Обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту.

Право на судебную защиту – конституционное право граждан (ст. 46 Конституции РФ). Трудовой кодекс расширил рамки судебной защиты трудовых прав граждан, предоставив, в частности, им право обжалования в суд отказов в приеме на работу во всех случаях, когда гражданин считает отказ необоснованным (ст. 64 ТК).

Судебная защита не является единственным способом защиты; возможно обращение в другие государственные органы (в Федеральную инспекцию труда, в органы прокуратуры и т. д.), в общественные организации в рамках их компетенции.

Законодательством предусмотрен и новый способ защиты – *самозащита работниками трудовых прав* (ст. 379, 380 ТК), которая заключается, в частности, в возможности отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также от работы, угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от работы за работником сохраняются все трудовые права.

10. Обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности. В ст. 21 Конституции РФ сказано: «Достоинство личности охраняется государством. Ничто не может быть основанием для его умаления». Защита чести, достоинства и деловой репутации работника осуществляется в судебном порядке в соответствии с нормами гражданского законодательства (ст. 150–152 ГК РФ). В трудовом законодательстве предусмотрено возмещение морального вреда, причиненного работнику неправомерными действиями работодателя, в том числе посягающими на честь и достоинство работника.

11. Обеспечение права на обязательное социальное страхование работников. Данное право регламентируется Федеральным законом «Об основах обязательного социального страхования» от 16 июля 1999 г. № 165-ФЗ (ред. от 05.03.2004). *Обязательное социальное страхование* — это часть государственной системы социальной защиты населения, предполагающая страхование работающих граждан от возможного изменения материального или социального положения, в том числе по не зависящим от них обстоятельствам. Работодатели обязаны страховать всех работающих по трудовому договору.

Страховое обеспечение по обязательному социальному страхованию охватывает: оплату медицинскому учреждению расходов, связанных с предоставлением застрахованному лицу необходимой медицинской помощи; пособия по временной нетрудоспособности; пособия по беременности и родам, ежемесячные пособия по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, единовременные пособия при рождении ребенка; пенсии по возрасту, инвалидности, при потере кормильца и некоторые иные выплаты.

Вопрос 3. Понятие трудовых отношений

Трудовые отношения составляют основной предмет регулирования нормами трудового права. Их понятие и основные признаки содержатся в ст. 15 ТК.

Трудовые отношения – 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), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Сторонами трудового отношения являются работник и работодатель. *Работник* — физическое лицо, вступившее в трудовое отношение с работодателем. *Работодателем* может быть физическое либо юридическое лицо, вступившее в трудовое отношение с работником.

Трудовые отношения предполагают устойчивую правовую связь между работником и работодателем, оформленную трудовым договором, который всегда является необходимым юридическим основанием возникновения трудовых отношений, регулируемых трудовым правом. В некоторых случаях трудовые отношения возникают на основе сложного юридического состава – трудового договора и иного юридического факта (избрания на должность, избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности, назначения на должность, судебного решения о заключении трудового договора и др.; см. ст. 16 ТК). Таким образом, *без заключения трудового договора трудовые отношения возникнуть не могут*.

Трудовые отношения всегда протекают в рамках определенной организации труда. При этом обязанности по организации труда лежат на работодателе. В этом смысле можно говорить о том, что труд в рамках трудового отношения носит несамостоятельный характер. Не случайно в определении трудового отношения зафиксирована обязанность работника подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, а при работе у физического лица – соблюдать согласованный сторонами режим работы.

Трудовые отношения предполагают личное исполнение работником трудовой функции, которая предусматривает выполнение работы по определенной профессии, специальности, должности, квалификации. При работе у физических лиц трудовая функция обычно определяется путем согласования круга обязанностей, которые обязуется выполнять работник.

Трудовые отношения предполагают обязанность работодателя обеспечить работнику все условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Это значит, что трудовое законодательство в полном объеме распространяется на всех граждан, вступивших в трудовые отношения и заключивших трудовой договор с работодателем.

Нормы трудового права в соответствии со ст. 11 ТК обязательны для применения на всей территории России для всех работодателей (юридических и физических лиц) независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности. Они распространяются и на трудовые отношения иностранных граждан, лиц без гражданства организаций, созданных или учрежденных ими либо с их участием, работников международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено законом или международным договором Российской Федерации.

Подавляющее большинство участников трудовых отношений составляют наемные работники – люди, не являющиеся собственниками или сособственниками имущества юридических и физических лиц – работодателей, предоставляющие свою рабочую силу работодателю за вознаграждение в форме заработной платы на основе трудового договора. При этом не имеет зна-

чения, где они работают: в государственном секторе, в негосударственных организациях, у индивидуальных предпринимателей или у физических лиц.

Законодательством допускается возможность заключения трудовых договоров с руководителями организаций любой организационно-правовой формы и любой формы собственности (ст. 275 ТК), а значит – и с учредителями юридических лиц, кроме случаев, когда руководитель является единственным учредителем организации, собственником ее имущества. Таким образом, под действие норм трудового права может подпасть и труд руководителей негосударственных юридических лиц, если в соответствии с учредительными документами юридического лица (учредительным договором, уставом) ими будет заключен трудовой договор с юридическим лицом, соучредителем которого они являются.

Вопрос 4. Различия трудовых отношений и гражданско-правовых отношений, связанных с применением труда

Различия трудовых и гражданско-правовых отношений, связанных с применением труда (договоры подряда, поручения, оказание возмездных услуг и др.), заключаются в следующем.

1. В трудовых отношениях работником может выступать только гражданин (физическое лицо). В гражданско-правовых договорах выполняться работы и оказываться услуги могут как физическими, так и юридическими лицами – организациями, выполняющими определенные работы или оказывающими услуги. Таковыми являются предприятия бытового обслуживания населения, подрядные строительные организации, фирмы, специализирующиеся на оказании отдельных видов услуг (аудиторские, юридические, оценочные и т. д.).

2. Трудовые отношения предполагают обязательное личное исполнение работником трудовых обязанностей; он не вправе поручить выполнение своей работы другому лицу. Это требование содержится в ст. 15 и 56 ТК и не может быть изменено в договоре по соглашению сторон. В гражданско-правовых отношениях, как правило, если иное не предусмотрено договором, подрядчик (исполнитель работ) вправе поручить выполнение работы другому лицу – субподрядчику. В договоре об оказании услуг может быть предусмотрена возможность перепоручения оказания услуги другому исполнителю. В трудовых договорах это исключено.

3. В трудовых отношениях работник выполняет обусловленную трудовую функцию. При этом он обязан выполнять любую работу, входящую в его трудовую функцию в соответствии с законодательством, должностными инструкциями, локальными нормативными актами работодателя, соглашением сторон. В гражданско-правовых отношениях исполнению подлежит индивидуально определенное задание, обусловленное в договоре. Это может быть изготовление конкретной вещи, ремонт определенного помещения, оценка указанного в договоре имущества и т. д. При этом надлежащее выполнение задания, его принятие заказчиком и выплата исполнителю вознаграждения прекращают гражданско-правовое обязательство.

4. Если работодателем является юридическое лицо, трудовое отношение предполагает включение работника в трудовой коллектив организации, т. е. участие в общественном труде, организуемом работодателем. Отсюда и подчинение работника трудовой дисциплине и правилам внутреннего трудового распорядка. И при работе у физического лица работник связан согласованным с работодателем режимом работы, которую он выполняет под руководством последнего. Гражданско-правовые отношения предполагают самостоятельный труд исполнителя работ. При этом, как правило, он сам определяет способы выполнения работ и организацию труда и связан лишь обязанностью обеспечить надлежащее качество работы или услуги, а также соблюсти сроки исполнения.

Правильное разграничение и надлежащее оформление складывающихся отношений (трудовым или гражданско-правовым договором) имеет большое практическое значение. Заключение трудового договора влечет правовую защиту работника нормами трудового права. На него распространяются все права, закрепленные в них: право на включение времени работы в трудовой стаж, право на ограничение продолжительности рабочего времени, на все виды времени отдыха, на охрану труда, на социальное страхование и т. д. Труд в рамках гражданско-правовых отношений регулируется нормами гражданского права и лишен тех социально-правовых гарантий, которые предоставляет трудовое право. Согласно ст. 11 ТК нормы трудового

законодательства не распространяются на лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера.

Поэтому работодатели, которые не оформляют трудовыми договорами трудовые отношения с работниками либо оформляют их гражданско-правовыми договорами, допускают грубое нарушение законодательства и трудовых прав людей. Не случайно из ст. 11 ТК вытекает вывод о праве работников в судебном порядке требовать заключения трудового договора, если фактически сложившиеся отношения являются трудовыми.

Вопрос 5. Иные общественные отношения, регулируемые трудовым правом

Иные общественные отношения, регулируемые трудовым правом, тесно связаны с трудовой деятельностью и либо предшествуют трудовым отношениям, либо существуют параллельно с ними, либо вытекают из них. К таковым, согласно ст. 1 ТК, относятся отношения:

- ◆ по организации труда и управлению трудом;
- ◆ по 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 установлении 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 контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда);
- ◆ по разрешению трудовых споров;
- ◆ по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Обязанности по организации труда работников возложены на работодателя. Однако в условиях коллективного труда трудовое законодательство закрепляет **права работников на участие в управлении организацией** (ст. 52 ТК) и устанавливает основные формы такого участия (ст. 53 ТК).

Трудовое законодательство регулирует отношения, возникающие **по поводу трудоустройства**, которые предшествуют возникновению трудовых отношений между работником и работодателем. Трудовым кодексом запрещен необоснованный отказ и любые формы дискриминации при приеме на работу, ограничен перечень документов, которые работодатель вправе потребовать от работника при заключении трудового договора. Введена обязанность работодателя письменно мотивировать отказ в приеме на работу и право гражданина обжаловать такой отказ в судебном порядке (ст. 64, 65 ТК) и т. д.

Профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников и связанным с этим правам и обязанностям работодателей и правам работников посвящены гл. 31, 32 ТК. Статья 197 ТК закрепляет право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Кодексом регулируется *ученический договор* на профессиональное обучение, который заключается с лицом, ищущим работу, а также на переобучение без отрыва от производства, оформляемый с работником данной организации.

Ученический договор с лицом, ищущим работу, не порождает трудовых отношений, а является гражданско-правовым и регулируется нормами гражданского права. Однако поскольку обучение осуществляется в процессе труда, на учеников в соответствии со ст. 205 ТК распространяется трудовое законодательство, включая законодательство об охране труда.

Ученический договор на переобучение с работником данной организации, состоящим в трудовых отношениях с ней, существует наряду с трудовым договором, является дополнительным к нему.

Вне трудовых отношений находятся тесно связанные с ними **отношения по социальному партнерству в сфере труда**, которым посвящены гл. 3–9 ТК. Социальное партнерство является средством согласования интересов работников, работодателей и государства.

За пределы трудовых отношений закон выводит **материальную ответственность сторон трудового договора**. Материальная ответственность стороны трудового договора (работодателя или работника) наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне трудового договора. Материальная ответственность за ущерб по нормам трудового права возможна лишь в рамках отношений, основанных на трудовом договоре, когда причинитель ущерба и потерпевший от него находятся в трудовых отношениях. Поэтому речь идет об отношениях, тесно связанных с трудовыми, вытекающих из них. Регулируется материальная ответственность гл. 37–39 ТК.

Непосредственно из трудовых отношений вытекает необходимость **надзора и контроля государственных органов и общественных организаций** (прежде всего профсоюзных) за соблюдением законодательства о труде и правил охраны труда. В сферу действия трудового права входят и регулируются нормами трудового законодательства деятельность главного контролирующего органа – Федеральной инспекции труда (ст. 354–365 ТК), а также правомочия профсоюзов в защите трудовых прав работников (гл. 58 ТК).

Трудовое право регулирует **порядок рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров**, т. е. разногласий, возникающих между работниками (трудовым коллективом) и работодателями по вопросам применения действующих, а также изменения или установления новых условий труда. Однако в сферу действия трудового права входит только рассмотрение индивидуальных трудовых споров непосредственно в организациях комиссиями по трудовым спорам, а также разрешение коллективных трудовых споров. Судебный порядок рассмотрения трудовых споров регламентируется нормами другой отрасли права – гражданского процессуального права.

Из трудовых отношений вытекает **право работников на обязательное социальное страхование**, которое имеют все работающие по трудовому договору с момента его заключения.

Вопрос 6. Источники трудового права

Источниками трудового права являются законодательные (нормативные) акты, в которых содержатся нормы трудового права.

Основным источником трудового права, как и всех других отраслей российского права, является **Конституция РФ**, которая закладывает основы организации и регулирования труда.

Статья 7 Конституции РФ провозглашает Россию социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. В Основном законе закреплено равенство всех граждан. «Мужчина и женщина, – говорится в Конституции, – имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации».

Свобода труда, запрещение принудительного труда, право на здоровые и безопасные условия работы, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации, право на отдых – вот важнейшие конституционные положения, которые должны реализовываться на территории России в рамках коллективной организации труда и индивидуальных трудовых отношений.

Главным специальным источником трудового права является **Трудовой кодекс РФ**, введенный в действие с 1 февраля 2002 г. В нем сохранены проверенные временем основополагающие идеи, заложенные в ранее действовавшем законодательстве. В то же время Кодекс изобилует законодательными новациями, многие из которых необходимы для развития предпринимательской деятельности в России.

За прошедшие 5 лет его действия в Кодекс вносились некоторые изменения, а также сложилась практика его применения.

Множеству изменений и дополнений Кодекс подвергся в соответствии с Законом РФ № 90 от 30 июня 2006 г. «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых актов (положений законодательных актов) Российской Федерации». Указанный Закон введен в действие со 2 октября 2006 г., а некоторые измененные статьи ТК – с 6 октября 2006 г.

Закон от 30 июня 2006 г.:

◆ внес изменения в 348 статей Трудового кодекса (из 424), в том числе 56 статей даны в новой редакции. Введено 13 новых статей, тем самым объем Кодекса увеличился;

◆ согласно Закону признаны не действующими на территории России некоторые нормативно-правовые акты СССР (по перечню);

◆ признан утратившим силу ряд нормативных актов Российской Федерации (по перечню).

Источниками трудового права являются и другие законодательные акты, содержащие нормы трудового права: **законы РФ, указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, ведомственные акты**, а также **акты субъектов РФ и органов местного самоуправления**.

Закон от 30 июня 2006 г. упорядочил нормативно-правовую базу регулирования трудовых и связанных с ними отношений. В ст. 5 ТК, которая дана в новой редакции, среди законодательных и иных актов, содержащих нормы трудового права, приоритет отдается Трудовому кодексу. Предусмотрено, что нормы трудового права, содержащиеся в федеральных законах, должны соответствовать Кодексу. В случае противоречий между ТК и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового права, применяется Трудовой кодекс. Если вновь принятый федеральный закон, содержащий нормы трудового права, противоречит Кодексу, этот

федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений в Трудовой кодекс.

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.