



краткий курс

Е. В. Магницкая, Е. Н. Евстигнеев

Трудовое право

2-е издание
переработанное и дополненное

Источники трудового права

Оплата и нормирование труда

Понятие трудового договора
и порядок его заключения

 ПИТЕР®

Краткий курс (Питер)

Елена Магницкая

Трудовое право. Краткий курс

«Питер»

2009

УДК 349.2(075)

ББК 67.627

Магницкая Е. В.

Трудовое право. Краткий курс / Е. В. Магницкая — «Питер»,
2009 — (Краткий курс (Питер))

В учебном пособии рассматриваются такие вопросы, как предмет и источники трудового права, трудовой договор, его изменения и прекращение, начисление заработной платы в организациях, материальная ответственность, охрана труда и многое другое. Книга предназначена для широкого круга читателей, а не только для изучающих трудовое право в различных учебных заведениях (училищах, колледжах, средних специальных и высших учебных заведениях). Будет полезна и необходима руководителям организаций, работникам кадровых служб, индивидуальным предпринимателям, использующим наемный труд; лицам, повышающим квалификацию, бухгалтерам, аудиторам и другим специалистам, проходящим аттестацию на право осуществления определенных видов деятельности, а также всем, кто интересуется новым трудовым законодательством России. Использована редакция документа по состоянию на 15 февраля 2009 г.

УДК 349.2(075)

ББК 67.627

© Магницкая Е. В., 2009

© Питер, 2009

Содержание

| | |
|---|----|
| Введение | 5 |
| Тема 1 | 8 |
| 1.1. Общие положения | 9 |
| 1.2. Трудовые отношения | 10 |
| 1.3. Иные общественные отношения, регулируемые трудовым правом | 12 |
| 1.4. Принципы правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений | 14 |
| Вопросы и задания для обсуждения | 18 |
| Тема 2 | 19 |
| 2.1. Законодательные акты как источники трудового права | 20 |
| 2.2. Иные источники трудового права | 22 |
| Вопросы и задания для обсуждения | 25 |
| Конец ознакомительного фрагмента. | 26 |

Елена Валентиновна Магницкая, Евгений Николаевич Евстигнеев

Трудовое право

Введение

Приступая к изучению трудового права, следует иметь в виду, что это одна из ведущих отраслей российского права, знание которой необходимо каждому гражданину России. Трудовая деятельность миллионов людей, реализующих в процессе труда свои творческие способности и возможности, создающих своим трудом все без исключения материальные и духовные ценности, которыми располагает общество, регулируется и защищается нормами трудового права. Люди должны знать не только свои трудовые обязанности, но и свои трудовые права и уметь цивилизованными способами их защищать.

Абсолютно необходимо знание трудового законодательства руководителям всех уровней, начиная от руководителя организации (предприятия, учреждения) и заканчивая лицами, возглавляющими самые мелкие подразделения, в подчинении которых находится хотя бы несколько работников. Именно им, а также работникам кадровых служб организаций приходится ежедневно и ежечасно принимать решения, которые должны быть основаны на законе, применять нормы трудового законодательства, реализуя в полной мере свои полномочия и не допуская при этом нарушения прав трудящихся.

В соответствии с законодательством работодателями могут быть не только юридические лица, но и индивидуальные предприниматели, а также граждане, использующие наемный труд в своем домашнем хозяйстве. На трудовые отношения, в которых работодателями выступают граждане, в полном объеме (с некоторыми особенностями применения) распространяются нормы трудового права, которые необходимо знать и уметь правильно применять.

Современный период, к сожалению, отличает низкая правовая культура значительной части российского общества, в том числе руководителей организаций, не говоря о работодателях – физических лицах. Следствием этого являются грубейшие нарушения трудовых прав работников. Необоснованные отказы в приеме на работу, незаконные, а иногда и абсурдные требования к поступающим на работу (возрастные ограничения, ограничения по признакам пола и т. д.), увольнение с нарушением законодательства, непредоставление ежегодных оплачиваемых отпусков, произвольное увеличение продолжительности рабочего времени, применение штрафов за нарушения трудовой дисциплины, уклонение от обязательного социального страхования работников – вот далеко не полный перечень наиболее характерных нарушений трудового законодательства. Эти нарушения приняли массовый характер, особенно в негосударственных организациях и при работе у физических лиц.

Основной путь преодоления подобных негативных явлений – повышение общей и правовой культуры российского общества, воспитание уважения к закону и к человеку труда. Нужно помнить, что ст. 2 Конституции РФ гласит: «Человек, его права и свободы являются высшей ценностью».

К применению норм трудового законодательства, а также к контролю за их соблюдением привлечено множество государственных органов, общественных и иных организаций. В первую очередь к ним относятся органы исполнительной власти общей и отраслевой компетенции России, субъектов РФ и муниципальных образований. Это также Федеральная инспекция труда и ее органы на местах; профессиональные союзы и создаваемые ими правовые и технические инспекции труда; службы охраны труда в организациях; комитеты (комиссии) по

охране труда в организациях; комиссии по рассмотрению трудовых споров и многие другие организации. Для квалифицированного осуществления ими своих полномочий необходимо знание трудового законодательства и умение правильно его применять.

Как видим, специфика трудового права состоит в том, что оно применяется не только и, можно сказать, не столько специалистами-юристами, но и огромным количеством работников, а также руководителями всех уровней, служащими государственного аппарата, инспекций, профсоюзных органов и др. Из этого вытекает значимость изучения трудового законодательства.

В трудовое законодательство, действующее с 1 февраля 2002 г., были внесены существенные изменения и дополнения Законом «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании недействующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ.

Анализ изменений и дополнений Трудового кодекса позволяет наметить следующие направления развития трудового законодательства в современный период.

1. Усиление государственно-правового воздействия на трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения. Это вполне оправданно, поскольку государство не вправе отстраняться от регулирования трудовых отношений и отдавать на откуп работодателям трудовые судьбы миллионов граждан России.

Упорядочена нормативно-правовая база регулирования трудовых и связанных с ними отношений. При этом приоритет отдается Трудовому кодексу как основному источнику трудового права.

Расширена сфера государственного централизованного регулирования трудовых отношений на федеральном уровне.

2. Усиление роли системы социального партнерства в сфере труда.

Органы социального партнерства теперь участвуют в формировании и реализации государственной политики в сфере труда, в частности, путем их привлечения к правотворческой деятельности государства, к решению конкретных вопросов регулирования труда на федеральном, региональном, отраслевом уровне, а также на уровне работодателя.

3. Уравнивание правового положения работников, занятых у различных работодателей. Это положительная тенденция в развитии трудового законодательства, поскольку работники должны находиться в равном правовом положении независимо от того, кто является работодателем: юридическое лицо, индивидуальный предприниматель или физическое лицо, не являющееся предпринимателем. Некоторые различия, бесспорно, неизбежны, однако дифференциация условий труда должна быть минимальной и обусловленной исключительно спецификой организации труда.

4. Усиление внимания к процедурным вопросам, возникающим в процессе правоприменительной деятельности. Ряд новых положений направлен на совершенствование практики применения трудового законодательства, в частности:

- значительное внимание уделено отработке понятийного аппарата. Многие понятия сформулированы заново, многие уточнены;
- урегулировано множество процедурных вопросов, касающихся порядка оформления приема на работу, увольнений, выдачи трудовых книжек и т. д.;
- четко прослеживаются требования письменного оформления всевозможных документов: заявлений, соглашений, согласований, передачи копий документов и т. д.

Цель законодателей в данном случае – защита интересов работников и работодателей, предотвращение конфликтных ситуаций, наличие надлежаще оформленной доказательственной базы при возникновении и разрешении трудовых споров.

* * *

Настоящий «Краткий курс» предназначен для широкого круга читателей, а не только для изучающих трудовое право в различных учебных заведениях (училищах, колледжах, средних специальных и высших учебных заведениях). Эта книга полезна и необходима руководителям организаций, работникам кадровых служб, индивидуальным предпринимателям, использующим наемный труд; лицам, повышающим квалификацию, бухгалтерам, аудиторам и другим специалистам, проходящим аттестацию на право осуществления определенных видов деятельности, а также всем, кто интересуется новым трудовым законодательством России.

Обратим внимание на еще один момент. Поскольку законодательство нестабильно, сочтено целесообразным не указывать все источники, в которых опубликованы изменения и дополнения, внесенные в действующие нормативные акты. В учебном пособии дается название документа, дата и номер его принятия, дата последних изменений и дополнений. Для этого использована редакция документа, представленная в интернет-версии системы Консультант-Плюс по состоянию на 15 февраля 2009 г.

Тема 1

Предмет трудового права

Изучение этой темы позволит вам уяснить:

- предмет трудового права, т. е. круг общественных отношений, регулируемых трудовым правом;
- различия гражданско-правовых и трудовых отношений;
- основные цели и задачи трудового законодательства;
- содержание понятий «трудовые отношения», «иные непосредственно связанные с ними отношения»;
- принципы правового регулирования трудовых отношений.

1.1. Общие положения

Российское право выступает в качестве регулятора общественных отношений. Система права России складывается из отраслей права. Каждая отрасль регулирует определенный комплекс однородных общественных отношений, которые и составляют ее предмет. С предмета правового регулирования и следует начинать изучение любой отрасли права, в том числе и трудового.

Предметом трудового права являются трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения.

Знание предмета трудового права имеет существенное практическое значение, поскольку дает возможность отграничить отношения, регулируемые трудовым правом, от отношений, являющихся предметом другой отрасли российского права – гражданского права. Это необходимо для правильного оформления правовых отношений – или гражданско-правовым договором, или трудовым договором. В свою очередь, от вида договора зависит и правовое регулирование тех или иных отношений.

Гражданско-правовые договоры подряда, поручения, оказания возмездных услуг и ряд других связаны с применением труда и выплатой вознаграждения за работы и услуги, а потому имеют черты сходства с трудовыми отношениями. В то же время правовое регулирование трудовых и гражданско-правовых отношений существенно различается, поэтому для участников отношений не безразлично, какой отраслью права регламентируются возникшие на основе договора правовые отношения.

На практике зачастую возникают трудности в разграничении гражданско-правовых и трудовых отношений. Встречаются случаи, когда работодатели фактически сложившиеся трудовые отношения оформляют не трудовыми, а гражданско-правовыми договорами, лишая тем самым граждан множества прав, вытекающих из трудовых отношений, т. е. выводя их из-под защиты норм трудового права. В таких случаях в соответствии со ст. 11 Трудового кодекса (далее – ТК) Российской Федерации гражданин вправе в судебном порядке требовать признания наличия трудовых отношений, т. е. применения к таким отношениям положений трудового законодательства.

Исходя из предмета трудового права как регулятора именно трудовых отношений, в ст. 1 ТК РФ определены цели и задачи трудового законодательства.

Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей. Таким образом, трудовое право прежде всего ориентировано на социальную защиту работников.

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.

1.2. Трудовые отношения

Основу трудового права составляют трудовые отношения, понятие и основные признаки которых 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. Неслучайно 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 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. 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.

В пределах, установленных законом, трудовое законодательство распространяется на членов производственных кооперативов. На них распространяются все нормы трудового законодательства: о льготах женщинам и несовершеннолетним, об охране труда, о минимальной продолжительности отпуска и др. При этом основным документом о трудовой деятельности члена кооператива (как и работающего по трудовому договору) является трудовая книжка.

Под действие норм трудового права не подпадают, если они не являются работодателями или их представителями:

- военнослужащие при исполнении ими обязанностей военной службы;
- члены советов директоров (наблюдательных советов) организаций, за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор;
- лица, работающие по договорам гражданско-правового характера;
- другие лица, если это установлено федеральным законом (ст. 11 ТК).

1.3. Иные общественные отношения, регулируемые трудовым правом

Кроме трудовых отношений трудовое право регулируют и некоторые иные отношения, тесно связанные с трудовыми, предшествующие им или вытекающие 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, как было отмечено выше, 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. Обязательным условием ученического договора является обязанность ученика пройти обучение и в соответствии с полученной профессией, специальностью, квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре (ст. 199 ТК). Таким образом, ученический договор предшествует возникновению трудовых отношений ученика, закончившего обучение, с работодателем.

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

Вне трудовых отношений наличествуют 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 входит и регулируется 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.

1.4. Принципы правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений

В Трудовом кодексе сформулированы принципы правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений (ст. 2). Многие из них направлены на реализацию конституционных прав и свобод граждан в области труда, а также норм международного права.

Основными принципами правового регулирования 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.

Принцип свободы труда предполагает добровольность выбора профессии, специальности в соответствии со своими способностями, возможностями, личным желанием, состоянием здоровья. Данный 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 жизни и здоровья работника 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 соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 (ред. от 29.12.2006) и рядом других нормативных актов 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.

В этих целях ряд норм трудового права обязывает работодателей в определенных случаях, чтобы избежать увольнения работников, предлагать им перевод на другую работу. Допускается временное введение неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений, вызванных изменениями в организации производства и труда, и т. д.

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.

В соответствии со ст. 133 ТК минимальный размер оплаты труда не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека. Однако эта норма пока не введена в действие. Порядок и сроки ее введения будут установлены федеральными законами (ст. 421 ТК), поскольку экономических возможностей для введения ее в настоящее время у государства нет.

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 приостановку 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.

Данный принцип вводит для работодателей обязательные критерии, которыми они должны руководствоваться при повышении работников в должностях, выдвижении на руководящую работу, переводах на более квалифицированную работу. Соблюдение этого принципа в равной мере отвечает интересам и работника, и работодателя. Для работника это серьезный стимул активизации трудовой деятельности, для работодателя – средство улучшения работы организации.

7. Сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Путем государственной регламентации в масштабе страны обеспечивается реализация основных принципов правового регулирования трудовых отношений, устанавливается минимум гарантий участникам отношений, который не может быть снижен в соглашениях о применении труда.

В ст. 9 ТК указано, что коллективные договоры, соглашения, а также трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных законодательством. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, они не могут применяться. В то же время повышение уровня правовых гарантий работников допускается. В частности, ст. 149 ТК, устанавливающая оплату труда при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочных и т. д.), предусматривает, что размеры доплат за работу в указанных условиях *не могут быть ниже* определенных законодательством, т. е. могут их превышать. Таких норм в трудовом законодательстве достаточно много.

8. 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 в законодательстве уделено значительное место. Ему посвящены гл. 3–9 ТК.¹

9. 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).

10. 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 жизни и здоровью работника. При этом на время отказа от работы за работником сохраняются все трудовые права. Работодатель не вправе препятствовать трудящимся в осуществлении самозащиты, а также преследовать их за это.

11. Обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку. Данный принцип реализуется специальными нормами трудового права (гл. 60, 61 ТК), устанавливающими порядок рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также нормами гражданского процессуального законодательства, регламентирующими судебный порядок разрешения трудовых споров.

12. 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

¹ См. тему 3 настоящего учебного пособия.

гражданского законодательства (ст. 150–152¹ ГК РФ). В трудовом законодательстве предусмотрено возмещение морального вреда, причиненного работнику неправомерными действиями работодателя, в том числе посягающими на честь и достоинство работника.

13. 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.

Право на обязательное социальное страхование имеют все граждане, работающие по трудовому договору, с момента его заключения.

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 иные выплаты.

В заключение отметим, что в ст. 2 ТК закреплены и некоторые другие принципы правового регулирования трудовых отношений в России.

Вопросы и задания для обсуждения

1. Что такое трудовое право и каково его значение в современной России?
2. Каков круг общественных отношений, регулируемых трудовым правом?
3. Какими признаками характеризуются трудовые отношения и чем они отличаются от гражданско-правовых отношений, связанных с применением труда?
4. Какие иные общественные отношения регулируются трудовым правом и почему?
5. На каких принципах основывается регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений? Какие из них представляются вам наиболее значимыми и почему?

Тема 2

Источники трудового права

Изучение этой темы позволит вам уяснить:

- понятие источников трудового права и их основные виды;
- роль коллективных договоров и соглашений в регулировании трудовых отношений;
- содержание и структуру коллективного договора;
- виды и содержание соглашений как регуляторов социально-трудовых отношений;
- значение локальных нормативных актов руководителей организаций.

2.1. Законодательные акты как источники трудового права

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

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

Статья 7 Конституции 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 реализоваться на территории России в рамках коллективной организации труда и индивидуальных трудовых отношений.

Главным специальным источником трудового права является ТК 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 «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» № 90 от 30 июня 2006 г. 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;
- признаны не действующими на территории России некоторые нормативно-правовые акты СССР (по перечню);
- признаны утратившими силу нормативные акты Российской Федерации (по перечню).²

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 при-

² Однако, излишне говорить о «новой редакции», поскольку Трудовой кодекс 2002 г. продолжает действовать с изменениями, внесенными Законом РФ от 30 июня 2006 г.

нятый федеральный закон, содержащий нормы трудового права, противоречит Кодексу, этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений в Трудовой кодекс.

Трудовому кодексу не должны противоречить подзаконные акты РФ, законы и подзаконные акты субъектов РФ, акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права (ст. 5 ТК).

Определенное место в регулировании трудовых отношений занимают акты Международной организации труда, ратифицированные Российской Федерацией. К ним относятся: Конвенция об упразднении принудительного труда; Конвенция об инспекции труда в промышленности и торговле; Конвенция о регулировании вопросов труда: роль, функции и организация; Конвенция о безопасности и гигиене труда в производственной среде. Все они были ратифицированы и вступили в силу в Российской Федерации 2 июля 1999 г. Ратифицировав международные правовые акты, Россия тем самым приняла на себя обязательство не нарушать содержащиеся в них нормы.

2.2. Иные источники трудового права

Специфика трудового права заключается в том, что трудовые отношения регулируются не только законодательными актами, исходящими от органов законодательной и исполнительной власти, но и иными нормативными актами. Таковыми являются коллективные договоры, соглашения в области социально-трудовых отношений, а также локальные акты, издаваемые работодателями (в том числе индивидуальными предпринимателями) в рамках их компетенции, определенной законом, и имеющие юридическую силу в масштабе организации.

Коллективный договор – *это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя, заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей* (ст. 40 ТК).

В законодательстве не содержится обязанность организаций (индивидуальных предпринимателей) заключать коллективные договоры, однако это делать целесообразно, поскольку коллективные договоры направлены на согласование интересов работников и работодателей, а также на социальную защиту первых от произвола вторых.

Представителями работников в коллективных договорах выступают первичные профсоюзные организации или иные представители, избираемые работниками. Представителями работодателя являются руководитель организации (индивидуальный предприниматель) или уполномоченные ими лица.

Коллективный договор заключается на срок не более 3 лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного в коллективном договоре.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. Согласно ст. 41 ТК в договор можно включать взаимные обязательства работников и работодателей по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников;
- гарантии и льготы сотрудникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- частичная или полная оплата питания работников;
- другие, определяемые сторонами, вопросы.

С учетом финансово-экономического положения работодателя в коллективном договоре могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законодательством (ст. 41 ТК).

Нормативные положения коллективного договора имеют силу правового акта и обязательны для выполнения на предприятиях и в организациях. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, ее филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений.

Соглашение – *правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на феде-*

ральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевым) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции (ст. 45 ТК).

Представителями работников при заключении соглашений выступают соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профсоюзов и объединения территориальных организаций профсоюзов.

Представителями работодателей являются соответствующие объединения работодателей – основанные на членстве некоммерческие организации, объединяющие на добровольной основе работодателей в целях представительства и защиты их прав в сфере социально-трудовых отношений с профсоюзами и органами государственной власти. Действуют они в соответствии с Федеральным законом «Об объединениях работодателей» от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ.

В соглашения могут включаться обязательства сторон по следующим вопросам:

- оплата труда;
- условия и охрана труда;
- режимы труда и отдыха;
- развитие социального партнерства;
- иные вопросы, определяемые сторонами.

Соглашения *по сфере регулируемых социально-трудовых отношений* могут быть генеральными (на федеральном уровне), межрегиональными (на уровне двух и более субъектов РФ), региональными (на уровне субъекта РФ), отраслевыми (межотраслевыми), территориальными и другими.

Генеральные соглашения устанавливают общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в масштабе России, региональные – на уровне субъекта Федерации. Отраслевые (межотраслевые) соглашения определяют общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам отрасли (отраслей). Территориальные соглашения устанавливают общие условия труда, трудовые гарантии и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

По числу участников соглашения могут быть двусторонними и трехсторонними. В двусторонних соглашениях участвуют представители работников и работодателей. В трехсторонних участвуют: представители работников, работодателей, соответствующих органов исполнительной власти или местного самоуправления.

Соглашения, предусматривающие бюджетное финансирование, заключаются при обязательном участии представителей органов исполнительной власти или местного самоуправления, являющихся стороной соглашения (ст. 35 ТК).

Подписанные сторонами соглашения имеют обязательную силу и являются источниками правового регулирования трудовых отношений.

Срок действия соглашений определяется сторонами, но не может превышать трех лет. Стороны могут продлить действие соглашения на срок не более трех лет.

Коллективные договоры, соглашения не могут содержать условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с законодательством. Если такие условия включены в коллективный договор или соглашение, то они не подлежат применению (ст. 9 ТК).

Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, действующие внутри организации, могут принимать работодатели в пределах своей компетенции в соответствии с законодательством, коллективным договором и соглашениями. Локальными нормативными актами могут устанавливаться некоторые виды режима рабочего времени, условия оплаты труда, стимулирующие выплаты и т. д.

В случаях, предусмотренных законодательством или коллективным договором, локальные нормативные акты должны приниматься с учетом мнения или по согласованию с представительными органами работников (как правило, профсоюзными).

Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, коллективным договором, соглашениями либо принятые с нарушением установленного порядка их согласования с представительными органами работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются законы или иные нормативные акты, содержащие нормы трудового законодательства, коллективный договор, соглашения (ст. 8 ТК).

Вопросы и задания для обсуждения

1. Какие виды источников трудового права существуют и в чем заключается специфика каждого из них?
2. Почему Трудовой кодекс является основным специальным источником трудового права?
3. В чем заключается значение коллективного договора и каковы его структура и содержание? Является ли заключение такого договора обязательным для организаций?
4. Что такое соглашение в области социально-трудовых отношений, в чем его значение, кто является его субъектами и каково его содержание? Какова классификация соглашений и в чем ее смысл?

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.