



ТРУДОВОЕ ПРАВО

Тема №1. «ПРЕДМЕТ, МЕТОД,
СИСТЕМА И ИСТОЧНИКИ
ТРУДОВОГО ПРАВА»



Учебные вопросы

1. Понятие трудового права. Сфера действия норм трудового права
2. Предмет и метод трудового права
3. Понятие и классификация источников трудового права.
4. Действие нормативных правовых актов о труде во времени в пространстве и по кругу лиц.



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.

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.



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.



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 (п. 4 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.



Трудовой кодекс РФ устанавливает особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (руководителей организаций, совместителей, государственных служащих 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 ТК РФ предусматривает, что особенности такого регулирования устанавливаются настоящим Кодексом и иными федеральными законами (ст. 252).





2. Предмет и метод трудового права

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

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.



Трудовое отношение - это отношение, основанное на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, 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 последовать (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).



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.
2. Равноправие сторон трудовых отношений с подчинением в процессе труда правилам внутреннего трудового распорядка данной организации.
3. Участие работников через своих представителей или профсоюзы в правовом регулировании труда, т.е. в установлении и применении норм трудового законодательства, контроле за их соблюдением, защите трудовых прав.
4. Специфичный способ защиты трудовых прав.
5. Единство и дифференциация 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, ставка первого разряда единой тарифной сетки оплаты труда работников бюджетной сферы).

Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, являются недействительными (ч.4 ст.8 ТК РФ).



2. Равноправие сторон трудовых отношений с подчинением в процессе труда правилам внутреннего трудового распорядка данной организации.

В трудовом праве положение субъектов трудового правоотношения характеризуется сочетанием равенства сторон в момент заключения трудового договора и *признаком власти* - подчинения в процессе осуществления трудовой деятельности.



3. Участие работников через своих представителей или профсоюзы в правовом регулировании труда, т.е. в установлении и применении норм трудового законодательства, контроле за 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). Локальные нормативные акты, принятые без соблюдения предусмотренного Трудовым кодексом порядка учета мнения представительного органа работников, признаются недействительными (ч.4 ст.8 ТК РФ).



4. Специфичный способ защиты трудовых прав.

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).

Статья 352 ТК РФ указывает способы защиты трудовых прав работников: государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства; защита трудовых прав 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.

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



3. Понятие и классификация источников трудового права

Под источниками трудового права следует понимать результаты правотворческой деятельности компетентных органов государства в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, составляющих предмет этой отрасли права.



Классификация источников трудового права

Источники трудового права можно классифицировать:

- 1) по юридической силе;*
- 2) по сфере их действия.*



По юридической силе источники трудового права делятся на законы, которые обладают наивысшей юридической силой по сравнению с другими источниками, и подзаконные акты, обладающие меньшей юридической силой по сравнению с первыми (например, указы Президента, постановления Правительства РФ, акты федеральных органов исполнительной власти).



По сфере действия источники могут быть федеральными, региональными, отраслевыми (межотраслевыми), муниципальными и локальными. Разновидностью этой классификации может быть и классификация *по кругу лиц*, на которых распространяются отдельные нормы трудового законодательства.



Законы в РФ делятся на:

основные (главные):

- а) Конституция РФ, международные договоры и нормы международного права;
- б) федеральные конституционные законы, дополняющие Конституцию РФ;
- в) особыми законодательными актами являются кодексы, которые объединяют все важнейшие нормы, регулирующие отношения в одной из сфер жизни общества (например, Трудовой кодекс РФ, Гражданский кодекс РФ, Уголовный кодекс РФ).

2) обычные (текущие):

- а) федеральные законы, устанавливающие наиболее важные нормы в различных сферах жизни общества;
- б) законы, принимаемые представительными органами субъектов РФ и действующие на территории данного субъекта.



Главное место среди источников российского трудового права занимает Конституция РФ, принятая всенародным голосованием 12 декабря 1993 года. Согласно статьи 37 Конституции РФ:

1. труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию;
2. принудительный труд запрещен;
3. каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы;
4. признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку;
5. каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и нерабочие праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.



В соответствии с Конституцией Российской Федерации (ст.15) общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью её правовой системы. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются нормы международного договора.



Федеральные конституционные законы и федеральные законы РФ. Федеральные законы, как и Конституция, имеют высшую юридическую силу.

Важнейшее место среди федеральных законов в области трудового права занимает Трудовой кодекс Российской Федерации. Будучи основным источником трудового права России, он регулирует весь комплекс общественных отношений, который входит в предмет этой отрасли права. На основании ст. 5 Трудовой кодекс РФ имеет приоритет перед законами РФ и иными нормативными актами в области труда.

Ныне действующий ТК РФ принят 30 декабря 2001 г. и введен в действие с 1 февраля 2002 г.



Законы субъектов РФ.

Поскольку Конституция РФ (ст. 72) относит трудовое законодательство к ведению Российской Федерации и её субъектов, среди источников трудового права следует различать федеральные законы и законы субъектов Российской Федерации.

При этом законы субъектов РФ не могут противоречить федеральным законам. В случае противоречия между федеральным законом и законом субъекта РФ действует федеральный закон.



Акты Президента РФ.

Акты Президента (указы, распоряжения) относятся к подзаконным. Но не все акты Президента РФ следует рассматривать в качестве источников трудового права. Такое значение имеют только указы нормативного характера, т.е. те из них, которые содержат правовые нормы - общеобязательные правила поведения. Они обязательны для исполнения на всей территории России и не должны противоречить Конституции РФ и федеральным законам.

Президент РФ может, если отсутствуют соответствующие законы, издавать нормативные указы, регулирующие определенные общественные отношения, которые действуют до принятия палатами Федерального Собрания соответствующего закона.



Акты Правительства РФ.

Постановления Правительства Российской Федерации как источники трудового права издаются во исполнение Конституции РФ, федеральных законов, нормативных указов Президента РФ.

Они представляют собой акты исполнительной власти РФ, носящие подзаконный характер. В юридической иерархии источников трудового права постановления Правительства РФ стоят вслед за федеральными законами РФ и нормативными указами Президента РФ.

Постановления Правительства РФ обязательны к исполнению на всей территории России всеми ее гражданами. В случае их противоречия Конституции РФ, федеральным законам и указам Президента РФ они могут быть отменены Президентом РФ.



Акты федеральных органов исполнительной власти.

К этим органам относятся федеральные министерства, федеральные службы и федеральные агентства.

Федеральные министерства осуществляют функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в установленной актами Президента и Правительства РФ сфере деятельности.

Они издают нормативные правовые акты, которые могут содержать нормы трудового права, распространяющиеся на работников в сфере деятельности федерального министерства и сфере деятельности федеральных служб и федеральных агентств, находящихся в ведении соответствующего федерального министерства.



Локальные нормативные акты.

К локальным нормативным актам относятся коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, положение о премировании, соглашения по охране труда и другие акты, а также приказы и распоряжения руководителя организации. Все они являются разновидностью источников трудового права и связаны с социально-партнерской нормотворческой деятельностью.

Трудовой кодекс подчеркивает, что коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, декларируя тем самым его нормативный характер.

Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.



Акты судебных органов.

Эти акты сами по себе источником права не являются, поскольку деятельность судов не является нормотворческой.

Однако высшие органы суда должны обеспечивать единство в правоприменительной деятельности. Они осуществляют надзор за применением законов нижестоящими судами, и потому их постановления и определения по конкретным делам и документы, обобщающие практику, играют важную роль.

Эти акты восполняют пробелы в законодательстве и обеспечивают единство в принятии решений и соответствие их закону.

Верховный Суд РФ в результате обобщения судебной практики может прийти к выводу о необходимости внесения изменений в действующее законодательство и, воспользовавшись предоставленным ему законом правом законодательной инициативы, обратиться с соответствующим представлением в Государственную Думу.



4. Действие нормативных правовых актов о труде во времени в пространстве и по кругу лиц

Во времени действие нормативных актов о труде проходит в соответствии с Федеральным законом "О порядке опубликования и вступления в силу федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов палат Федерального Собрания" от 14 июня 1994 г. №5-ФЗ, если в федеральном законе не предусмотрен срок введения его в действие, он вступает в силу на всей территории РФ одновременно по истечении **10 дней** со дня опубликования. Опубликование законов производится в издании "Собрание законодательства Российской Федерации"



Акты Президента РФ в соответствии с Указом Президента РФ "О порядке опубликования и вступления в силу актов Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти" от 23 мая 1996 г. № 763, если они имеют нормативный характер, вступают в силу на всей территории России одновременно по истечении **7 дней** после их опубликования в официальных изданиях.



Акты, не прошедшие государственную регистрацию, а также зарегистрированные, но не опубликованные в установленном порядке, не влекут за собой правовых последствий как **не вступившие в силу** и не могут служить законным основанием для регулирования соответствующих правоотношений, применения каких бы то ни было санкций к гражданам, должностным лицам и организациям за невыполнение содержащихся в них предписаний. На указанные акты **нельзя** ссылаться при разрешении споров.



Действие нормативных правовых актов о труде в пространстве.
Действие законов, иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в пространстве связано с федеративным устройством Российской Федерации, т.е. действуют они в пределах той территории, где изданы. В соответствии с этим "свое" правовое пространство имеют федеральные и региональные нормативные акты, а также акты органов местного самоуправления.



Действие нормативных правовых актов по кругу лиц.

Правовые нормы в сфере труда делятся на две группы:

- 1) общие нормы, распространяющиеся на всех работников наемного труда без их дифференциации;
- 2) специальные нормы, которые распространяются на отдельные категории работников с их дифференциацией.

Во втором случае специальные нормы позволяют учитывать:

- 1) субъективные особенности работников (пол, возраст, состояние здоровья, семейные обязанности);
- 2) объективные условия труда (тяжесть, вредность и опасность труда, продолжительность трудовой связи работника и работодателя, характер трудовой функции, природно-климатические факторы и т. п.).



Задание на самоподготовку:

1. Раскройте понятие и классификацию источников трудового права.
2. Какова система источников трудового права и ее особенности. Дайте общую характеристику Конституции РФ как источника трудового права.
3. Дайте общую характеристику ТК как российского кодификационного источника трудового права. Охарактеризуйте федеральные законы и подзаконные акты РФ, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними общественные отношения.
4. Понятие труда и трудовых правоотношений.
5. Классификация трудовых правоотношений.
6. Что такое единство и дифференциация правового регулирования труда? Что такое общее и специальное законодательство о труде?
7. Какие источники трудового права носят договорный характер?
8. Определите действие нормативных правовых актов о труде во времени, в пространстве и по кругу лиц.