Лекция 1.
Предмет, метод и система трудового права России

Учебные вопросы:

1. **Предмет трудового права**
2. **Метод трудового права.**
3. **Система трудового права**
4. **Отграничение трудового права России от смежных отраслей права**

1. Предмет трудового права

Любая отрасль права имеет свой собственный предмет правого регулирования, что, в конечном итоге, выступает одним из показателей самостоятельности отрасли и обоснованности выделения ее в самостоятельную отрасль. Предмет отрасли права предопределяет в значительной степени метод правового регулирования, отраслевые принципы, функциональное предназначение отрасли.

Предметом трудового права служат отношения, которые регулируются данной отраслью права.

Происхождение понятия «трудовое право» самым тесным образом связано с понятием «труд», который понимается как определенный целенаправленный процесс на достижение искомого результата посредством приложения физических или умственных способностей. При этом не имеет значения, идет ли речь об удовлетворении материальных или духовных потребностей.

Трудовое право регулирует трудовые отношения всех лиц, работающих по трудовому договору в любых организациях, независимо от форм собственности и организационно-правовых форм, в том числе трудовые отношения работников, являющихся акционерами; участниками хозяйственных обществ и товариществ, а также трудовые отношения работников с индивидуальными предпринимателями и иными физическими лицами. С индивидуальными предпринимателями заключается трудовой договор с целью осуществления предпринимательской деятельности, с другими физическими лицами — для обслуживания потребительского хозяйства (например, трудовой договор с домработницей, личным водителем и т.д.).

Таким образом, трудовое право регулирует поведение людей в сфере общественной организации труда. Любая организация труда имеет **два составляющих элемента**:

1) технический — связь человека с различными механизмами и с окружающей средой в процессе трудовой активности;

2) общественный — связь людей между собой в процессе совместного правомерного производительного труда.

Техническая организация труда не регулируется нормами трудового права, а осуществляется на основе технических инструкций, правил и т.п. **Общественная организация труда**подвергается правовой регламентации и, главным образом, посредством трудового права.

Предмет трудового права составляют трудовые отношения, возникающие в общественной организации труда, а также иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми, которые им предшествуют, сопутствуют и (или) приходят на смену. В общей сложности в предмет трудового права входят **десять групп правоотношений**. Центральное место, безусловно, принадлежит трудовым отношениям.

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, профессией, специальностью с указанием квалификации; конкретные поручения), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

Под **трудовой функцией** понимается любая работа на определенной должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью с указанием квалификации, а также конкретный вид поручаемой работы.

Необходимо подчеркнуть такой признак трудовых отношений, как их **возмездный характер**. Выполнение работы по трудовому отношению во всех случаях вызывает ответное действие работодателя — выплату вознаграждения за труд в форме заработной платы. Его специфичность усматривается в том, что оплата осуществляется непосредственно за «живой» труд и его результаты в совокупности. При индивидуальном труде, который также носит возмездный характер, оплачивается только результат такой деятельности: выполненные услуги, изготовленные товары и др.

Особенностью трудовых отношений является и то обстоятельство, что работник должен быть обеспечен условиями труда, предусмотренными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, в отличие от лиц, занимающихся индивидуальным трудом по гражданско-правовым отношениям, где ими самостоятельно осуществляется обеспечение необходимых условий труда. Лица, занимающиеся такой деятельностью, сами определяют условия выполнения работы.

Согласно ст. 5 ТК РФ регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией РФ, федеральными конституционными законами осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда) и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При этом ТК РФ и нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, распространяются на всех работников, и обязательны для применения на всей территории Российской Федерации для всех работодателей, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности (ст. 11 ТК РФ).

Таким образом, трудовым отношениям присущи **следующие признаки,** отличающие их от гражданских:

выполняемая в рамках трудовых отношений работа всегда носит личный характер;

трудовые отношения связаны непосредственно с применением коллективного и несамостоятельного труда;

трудовые отношения всегда возмездные;

трудовые отношения базируются на сочетании равенства и подчинения.

Следует отметить, что если договор отражает выполнение постоянной работы по занимаемой должности, то он не может быть признан гражданско-правовым. Для трудового договора характерно выполнение любой работы по определенной специальности, квалификации, должности; подчинение внутреннему трудовому распорядку и вхождение в личный состав организации.

В тех случаях, когда в судебном порядке устанавливается, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства.

В предмет трудового права, помимо трудовых (правовые отношения непосредственно между работником и работодателем), входит и ряд иных отношений.

Отношения по занятости и трудоустройству. Эти отношения, как правило, предшествуют трудовым. Структурно они включают в себя **следующие элементы**:

отношения гражданина с государственным органом службы занятости или другим специализированным органом по трудоустройству по поводу подыскания подходящей работы и получению направления на нее;

отношения работодателя с государственными органами службы занятости или другими специализированными органами по трудоустройству и подбору персонала;

отношения работника с работодателем по приему на новую работу по направлению службы занятости или другого специализированного органа по трудоустройству.

Перечисленные элементы могут и отсутствовать в отношениях по трудоустройству, если поиск работы осуществляется гражданином самостоятельно.

Отношения по организации труда и управлению трудом, возникающие между выборным профорганом, иным уполномоченным органом работников и работодателем при определении условий труда, организации труда, локального регулирования и т.д.

Отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у работодателя. Эти отношения возникают, как правило, параллельно с трудовыми отношениями, когда работодатель направляет работника на переподготовку или повышение его квалификации без отрыва от производства.

Отношения по социальному партнерству. Ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и соглашений. Эти отношения возникают между представительными органами работников и работодателей.

Отношения по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях (ст. ст. 372, 373 ТК РФ).

Отношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства, в том числе законодательства по охране труда. Участниками этих отношений являются работодатель и соответствующие органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

Отношения по материальной ответственности работодателей и работников.

Отношения по разрешению трудовых споров.

Отношения по обязательному социальному страхованию в установленных федеральными законами случаях.

По **отношению к трудовым отношениям** все перечисленные группы можно условно разделить на отношения:

предшествующие трудовым (например, отношения по трудоустройству);

сопутствующие трудовым (существующие параллельно, например, отношения по обязательному социальному страхованию);

непосредственно вытекающие (последующие) из трудовых (например, по разрешению трудовых споров).

2. Метод трудового права

Все вышеперечисленные отношения регулируются с использованием метода трудового права, который, обладая признаками общеправового метода регулирования правоотношений, имеет ряд особенностей.

Метод — это специфические способы и приемы воздействия посредством правовых норм на волю участников общественных отношений.

Метод трудового права обладает **следующими особенностями**.

В трудовых отношениях сочетается централизованное законодательное регулирование минимальных гарантий, а также локальное и договорное регулирование прав и обязанностей сторон;

Установление отношений осуществляется нормативным и договорным путем, в чем находит свою реализацию метод единства и дифференциации.

Все **нормы-дифференциации** — это специальные нормы. Можно выделить **три вида** таких норм:

1) **нормы-изъятия** (устанавливаемые ограничения по сравнению с общими правилами, например, для работников в возрасте до шестнадцати лет устанавливается предельная продолжительность рабочей недели — 24 часа);

2) **нормы-льготы** (устанавливаемые преимущества по сравнению с иными работниками, например, ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда);

3) **нормы-приспособления** (устанавливаемые с учетом особенностей отрасли, климатических и иных условий, например, оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате).

Участие работников через своих представителей в правовом регулировании трудовых отношений (участие в локальном регулировании — заключение коллективных договоров и регулирование на иных уровнях).

Императивно-диспозитивный метод, причем нормы, устанавливающие гарантии прав работников, носят императивный характер, и не могут быть изменены в сторону их ухудшения при использовании договорных начал регулирования труда, т.е. при подписании сторонами трудового договора.

Основным соглашением является **трудовой договор**, который отражает основные моменты отношений в сфере труда, отнесенные действующим законодательством к обязательным требованиям, и закрепляет дополнительные условия, связанные с должностными обязанностями, оплатой, социально-бытовым обслуживанием и т.д.

Учитывая, что работодатель экономически более защищен, государством установлен особый порядок защиты прав и законных интересов работника (безусловная возможность обращения в комиссии по трудовым спорам или в суд, санкции за трудовые правонарушения).

Особые пределы ответственности работника (дисциплинарная и материальная).

3. Система трудового права

Система отрасли — это ее внутренняя структура, обеспечивающая оптимальное и внутренне обоснованное расположение правовых норм для эффективного их применения.

Система науки и учебного курса своим **предметом** имеют изучение норм трудового права в их историко-правовом развитии с привлечением международного и зарубежного опыта в сфере правового регулирования труда. При этом предмет науки несколько шире, так как она изучает не только отрасль российского трудового права, но и зарубежное и международное законодательство о труде, а также взгляды, идеи зарубежных ученых в данной отрасли.

Система отрасли — это группировка норм по предмету отрасли в однородные группы, образующие институты и подинституты, и последовательное их расположение внутри отрасли.

Традиционно в системе трудового права выделяют Общую и Особенную части.

В **Общую часть** входят нормы, распространяющие свое действие на все отношения, входящие в предмет трудового права. В ней также определяются основные принципы и задачи трудового права, нормы о дифференциации труда отдельных категорий работников.

Особенная часть строится по отдельным институтам, исходя из совокупности однородных групп правовых норм.

4.Отграничение трудового права России от смежных отраслей права

Важнейшие положения, относящиеся к предмету, методу и системе трудового права России, рассмотренные в предыдущих параграфах, дают возможность отграничить эту отрасль права от других, смежных отраслей права Российской Федерации. К числу смежных относятся такие отрасли права, которые имеют сходные предметы и методы регулирования, в силу чего на практике нередко возникают трудности определения отраслевой принадлежности норм права и отдельных институтов.

Применительно к трудовому праву России смежными отраслями права выступают: гражданское право, сельскохозяйственное право, административное право, право социального обеспечения.

Как известно, в предмет гражданского права входят общественные отношения, которые близко примыкают к трудовым отношениям, базирующимся на трудовом договоре (контракте). Это отношения по выполнению договоров бытового подряда, поручения, литературного заказа и т.п. Указанным отношениям присущи общие черты: они связаны с трудом, основаны на договорных началах, носят возмездный характер. Однако между ними имеются и существенные различия, обусловливающие их разную отраслевую принадлежность.

Каковы же эти различия? Во-первых, предметом и основным содержанием трудовых отношений выступает процесс труда, живой труд, в то время как предметом отношений по бытовому подряду, поручению, литературному заказу выступает овеществленный труд, продукт труда. Во-вторых, по трудовому отношению работник обязуется выполнять работу определенного рода (по определенной специальности, квалификации, должности), в то время как в указанных гражданских отношениях труд связан с выполнением индивидуально-конкретного задания. В-третьих, трудовые отношения предполагают включение работника в личный состав трудового коллектива организации, где он обязан выполнять меру труда, соблюдать режим рабочего времени, подчиняться имеющимся правилам внутреннего трудового распорядка. Выполнение трудовых заданий по указанным выше гражданско-правовым договорам всех этих атрибутов не предусматривает, то есть гражданин не включается в состав трудового коллектива организации, на него не распространяется обязанность выполнять меру труда, соблюдать режим работы организации, подчиняться установленным в ней правилам внутреннего трудового распорядка.

Иначе говоря, трудовое задание он выполняет по своему усмотрению и на свой риск.Наряду с гражданским смежной с трудовым правом отраслью выступает сельскохозяйственное право. Трудовое и сельскохозяйственное право имеют немало общего: они регулируют совместный труд, основанный на единых принципах общественной организации труда; и той и другой отрасли присуща функция охраны труда и трудовых прав работников.

Однако между ними имеются и существенные различия. Трудовое право регулирует трудовые отношения, базирующиеся на несамостоятельном (наемном) труде; сельскохозяйственное же право регулирует трудовые отношения работников-кооператоров, которые являются сособственниками орудий труда и средств производства и потому не являются субъектами наемного труда'. Далее, нельзя не отметить и специфику в методах правового регулирования рассматриваемых трудовых отношений. В сельскохозяйственном праве метод базируется главным образом на внутрикооперативной демократии. Государственное нормирование здесь (в отличие от регулирования трудовых отношений рабочих и служащих) имеет вспомогательное значение и применяется обычно в виде издания рекомендательных норм, которые приобретают юридическую силу лишь после того, как будут одобрены общим собранием или собранием уполномоченных колхоза, товарищества.

Смежный характер по отношению к трудовому праву имеет и административное право. Это проявляется, во-первых, в сходстве предмета регулирования (в трудовом праве — организационно-управленческие отношения в сфере труда; в административном праве — отношения в сфере государственного управления) и, во-вторых, в сходстве метода регулирования (использование в обеих отраслях права способа государственно-властных предписаний).

Государственно-управленческая деятельность Российской Федерации, составляющая предмет административного права, носит универсально-властный характер. Для нее типично то, что субъекты административных отношений всегда находятся в соподчиненном (неравном) положении, то есть один обладает властью давать предписания и распоряжения, а другой обязан их выполнять. Так, например, строятся отношения между Президентом РФ и Правительством, между Правительством РФ и министерствами, между прокурором области (края) и прокурором района. В отличие от них организационно-управленческие отношения, составляющие предмет трудового права, основаны на действиях равноправных субъектов, строящих свои взаимоотношения на договорных началах. Именно таков, например, характер отношений между работодателем и трудовым коллективом, между администрацией государственного предприятия и профкомом при осуществлении деятельности по организации труда и управлению производством.

В заключение, говоря о смежных отраслях права, следует рассмотреть соотношение трудового права с правом социального обеспечения. Как самостоятельное структурное образование (отрасль) право социального обеспечения сформировалось сравнительно недавно (60 — 70-е годы). До этого большинство юридических норм, регулирующих отношения по социальному обеспечению, входило в отрасль трудового права. Таким образом, право социального обеспечения с трудовым правом связывают общие исторические корни. Но не только это. Их связывают, как и большинство смежных отраслей права, общие черты предмета и метода правового регулирования.

Если главным предметом трудового права выступают трудовые отношения между работником и работодателем, то право социального обеспечения регулирует общественные отношения, складывающиеся в процессе материального обеспечения граждан, когда они по тем или иным причинам утрачивают (временно или постоянно) трудоспособность или достигают пенсионного возраста. Эти отношения, как правило, тесно связаны с трудовыми. Более того, размер материального обеспечения граждан в этом случае соизмеряется обычно с заработком, который они получали, находясь в трудовых отношениях с организациями, а также с их трудовым стажем.

Вместе с тем, как уже отмечалось ранее, между трудовым правом и правом социального обеспечения существуют существенные различия, определяющие их как самостоятельные отрасли российского права. Такие различия заключаются в следующем: во-первых, в отличие от трудового права предмет регулирования права социального обеспечения составляют общественные отношения, возникающие в результате реализации гражданами права на материальное обеспечение, а не права на труд; во-вторых, право социального обеспечения предусматривает выплату денежных сумм гражданам в виде пенсий и пособий из централизованных фондов (фонда социального страхования, Пенсионного фонда), в то время как трудовое право регулирует оплату труда из фондов, существующих на конкретных предприятиях.

Между указанными отраслями существуют различия и в методах правового регулирования. В отличие от трудового права для метода права социального обеспечения не характерны договорный порядок возникновения правоотношений и сочетание централизованного и локального регулирования отношений. Граждане получают материальное обеспечение на основании директивных норм права, принимаемых компетентными государственными органами, в силу чего они не могут изменяться и конкретизироваться соглашением сторон. Исключение составляют случаи, когда локальными нормативными актами (обычно коллективными договорами) предусматривается улучшение материального положения работников и членов их семей за счет средств самой организации.

Список используемой литературы

1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ // «Российская газета». № 256.31.12.2010
2. Трудовое право России: учебник (под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова), 2-е изд., переработанное и дополненное. - М.: Норма, 2010 г.
3. Трудовое право: учебник (под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой), - 4-е изд. Переработанное и дополненное. – М.: Проспект, 2010 г.
4. Буянова М.О. Трудовое право России. - "Проспект", 2009 г.
5. Азаров Г.П. Трудовое право. Конспект лекций. - Система ГАРАНТ, 2008 г.
6. Буянова М.О., Гусов К.Н., Захаров М.Л. и др. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. - "Проспект", 2009 г.