

Предмет, метод и
система трудового
права

- 1. Предмет трудового
права**
- 2. Метод трудового
права**
- 3. Система трудового**

1. Предмет трудового права

Труд - это целенаправленная деятельность человека, реализующего свои физические и умственные способности для получения определенных материальных или духовных благ.

Трудовое право - отрасль права, регулирующая трудовые отношения и неразрывно связанные с ними общественные (производные) отношения.

Трудовые отношения – это
отношения между работником и
работодателем о личном
выполнении работником за плату
трудовой функции с подчинением
ВТР, при обеспечении
работодателем условий труда
предусмотренных трудовым
законодательством, колл.
договором, соглашениями и труд.
договором (ст. 13 ТК КР).

Трудовые отношения, не обладающие перечисленными характерными признаками, не входят в предмет ТП.

В соответствии с ч.6 ст.6 ТК КР, указывает, что ТК, законы и иные НПА содержащие норму ТП, не распространяются на следующих лиц:

- военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы;
- членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией ТД);
- лиц работающих по договорам гражданско-правового характера (подряда, поручения и других);
- других лиц в установленных законом случаях (если в установленном настоящим кодексом порядке они одновременно не вступают в качестве работодателей или их представителей).

Общественные (производные) отношения, неразрывно связанные с трудовыми составляющие предмет трудового права (ч.2 ст.1 ТК КР)

- по организации труда и управлению трудом;

- по трудоустройству у данного работодателя;

- по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров непосредственно у данного работодателя;

- по соц. партнерству между работодателями, работниками и органами гос. управления, МСУ, ведению колл. переговоров, заключению колл. договоров и соглашений;

- по участию представительных органов работников и работодателей в установлении условий труда и применении труд. законодательства в предусмотренных законом случаях;

- по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;

- по надзору и контролю за соблюдением труд. законодательства (включая законодательство об охране труда);

- по разрешению трудовых споров.

2. Метод трудового права

Метод трудового права – это совокупность приемов и способов, позволяющих регулировать трудовые и непосредственно связанные с ними отношения. Он представляет собой специфический комплекс следующих шести способов (приемов) правового регулирования трудовых отношений:

1. Сочетание централизованного и локального регулирования общественных отношений в сфере труда.

Посредством **централизованного** регулирования в настоящее время устанавливается обычно минимум гарантий трудовых прав работников:

- определяется экстенсивная мера труда – продолжительность рабочего времени;
- вводится тарифная система для бюджетных работников;
- принимаются важнейшие нормативные акты по вопросам дисциплины и охраны труда работников.

С помощью **локального** правового регулирования устанавливаются:

- режим рабочего времени на предприятиях, в учреждениях, организациях;
- льготы и преимущества работникам из фондов предприятия (сверх минимальных гарантий, установленных централизованными НПА);
- графики отпусков;
- условия колл. договора и др.

2. Сочетание единства и дифференциации правового регулирования.

Единство выражается в установлении государством общих правовых норм, распространяющихся на всех работников всех организаций, независимо от фактических условий труда и личности работника; характеризует общий уровень регулирования труда, относящийся ко всем работникам.

На базе единства регулирования осуществляется его дифференциация, т.е. устанавливаются особенности регулирования труда для отдельных категорий работников.

Такие особенности обуславливаются как объективными факторами (условия труда), так и субъективными (личность работника).

К ним относятся:

1. характер и особенности производства (отраслевая дифференциация);
2. физиологические особенности женского организма, его материнская функция по воспитанию малолетних детей;
3. половозрастная, квалификационные и иные особенности работников (субъектная дифференциация);
4. месторасположение организаций, т.е. территориальная дифференциация.

3.Равноправие сторон трудовых отношений с подчинением их в процессе труда правилам внутреннего трудового распорядка организации.

На рынке труда выступают свободные субъекты: с одной стороны, работодатель, владеющий средствами производства на праве собственности (или на обязательственно правовой основе), либо уполномоченное им лицо, с другой – работник, обладающий способностями к труду и готовый передать эти способности во временное пользование за определенное вознаграждение. Только при взаимном волеизъявлении этих субъектов и согласованности между ними возможно возникновение трудовых отношений, основанных на ТД.

В социально-партнерских соглашениях представители сторон (партнеров) также равны при колл. переговорах и разработке соглашений.

4. Характер установления прав и обязанностей субъектов трудовых правоотношений.

Это связано с участием работников и профсоюзов в установлении условия труда и применении труд.

законодательства в предусмотренных законом случаях, а также в профсоюзном контроле за исполнением труд. законодательства и защите трудовых прав.

5. Договорный характер труда.

Этот способ метода ТП порождает трудовое отношение работника с работодателем посредством заключения ТД, что позволяет сторонам установить такие существенные его условия, как место работы (с указанием структурного подразделения), трудовая функция, характеристики условий труда, режим труда и отдыха, условия оплаты труда и др.

Колл. договор работников с работодателем в локальном порядке повышает минимальные гарантии социально-трудовых прав, установленные государством в труд. законодательстве.

Социально-партнерскими соглашениями на отраслевом, региональном, профес-м и терр-м уровнях в нормативной их части регулируются социально-трудовые отношения; и это регулирование относится не только к централизованному, но и к договорному регулированию.

6. Особенности защиты трудовых прав работников.

Метод трудового права характеризует и своеобразие способов защиты трудовых прав работников. Это своеобразие заключается в существовании в организациях особых органов по рассмотрению индивид-х трудовых споров – КТС, которые образуются по инициативе работников или работодателя из равного числа их представителей.

Не нашедшие своего разрешения индивид-е споры между субъектами трудового правоотношения, как правило, подлежат рассмотрению судами как универсальными органами защиты прав.

Рассмотрение индивид-х трудовых споров в судах проводится по правилам гражданского судопроизводства.

Колл. трудовые споры рассматриваются в ходе примирительных трудовых процедур примирительной комиссией с участием посредника .

Деятельность КТС и органов разрешения колл. споров составляет специфическую особенность защиты трудовых прав и осуществления трудовых обязанностей.

3. Система трудового права

Система трудового права –
совокупность юридических норм,
образующих единое предметное
целое (отрасль) с разбивкой на
отдельные относительно
самостоятельные структурные
образования (институты), а также
на иные устойчивые общности
норм, имеющие структурную
определенность (подинституты).

Нормы Общей части ТП регламентируют наиболее общие вопросы организации и применения труда работников в зависимости от региональной и отраслевой принадлежности организаций, в которых они работают. Они устанавливают предмет ТП, субъектный состав участников регулируемых общественных отношений, их статус (правовое положение), формируют метод правового регулирования.

Нормы Особенной части ТП конкретизируют положения Общей части. Они регламентируют отдельные виды общественных отношений и их элементы, группируясь в институты и подинститут.