

Лекция 3. Принципы трудового права

План лекции

1. Понятие принципов права и их виды.
2. Отраслевые принципы трудового права.
3. Принципы институтов трудового права.

- «Principium est potissima pars cuiusque rei» – принцип есть важнейшая часть всего.

- Древнеримская сентенция

1. Понятие принципов права и их виды

- Принципы права – исходные нормативно закрепленные руководящие начала (положения), выражающие главное, основное в сущности права, на базе которого оно формируется, развивается и функционирует. Они характеризуют содержание отрасли с точки зрения ценностей, которые она в себе заключает (фокусируют в себе сущность отрасли права).

Виды принципов права:

- 1) общеправовые,
- 2) межотраслевые,
- 3) отраслевые,
- 4) внутриотраслевые (институциональные),
- 5) принципы международного трудового права.

Система принципов права обеспечивает целостность, единство права, при этом отраслевые принципы права характеризуют наиболее существенные черты норм конкретной отрасли права, являются отраслеобразующими элементами.

Система отраслевых принципов позволяет определить пределы действия, самостоятельности и независимости отрасли, отражает реальные социально-экономические и политические процессы в обществе.

- Принципы права *первичны по содержанию* (нормы принимаются на основании принципов и должны им соответствовать) и *вторичны по форме* относительно правовых норм.
- Формы отражения принципов в законодательстве:
 - 1) *текстуальные* – закреплены в правовых нормах и обусловлены предметом регулирования,
 - 2) *смысловые или контекстуальные* – выводятся из норм и обусловлены методом

- **Общеправовые принципы** (в частности, демократизм, законность, гуманность, недопустимость дискриминации, признания, соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина) присущи всем отраслям права и закреплены в Конституции РФ.
- **Общеправовые принципы** применяются во всех ситуациях реализации норм права независимо от их отраслевой принадлежности

Межотраслевые принципы применяются при регулировании общественных отношений, являющихся предметом смежных отраслей права (в частности, принципы свободы труда и запрета принудительного труда). Действуют в рамках отрасли в модифицированной форме: например, принцип свободы труда выражается через свободу трудового договора.

Принцип свободы труда – хронологически первый принцип трудового права (сформулирован во второй половине XVIII в.). Первоначально означал распространение на личный наем начал гражданского права: автономии воли, имущественной самостоятельности, правового равенства сторон. Противостоял бессрочной феодальной зависимости, перевоплотился в работодательский произвол, доминирование воли экономически более сильной стороны

Отраслевые принципы характеризуют наиболее существенные черты норм конкретной отрасли права.

Принципы трудового права – закрепленные в законодательстве основополагающие руководящие начала (идеи), выражающие:

- 1) сущность норм трудового права,
- 2) главные направления политики государства в области правового регулирования трудовых и непосредственно с ними общественных отношений,
- 3) юридические гарантии обеспечения реализации основных трудовых прав и обязанностей работников и работодателей.

2. Отраслевые принципы трудового права

- Статья 2 ТК – 19 норм-принципов.
- КЗоТы 1918, 1922, 1971 – принципы текстуально не закреплены.
- И. С. Войтинский – первая формулировка принципов трудового права.
- И. С. Войтинский, Н. Г. Александров, А. Д. Зайкин, А. Е. Пашерстник – отнесение к принципам трудового права прав и обязанностей работников.
- О. В. Смирнов, Е. Б. Хохлов и С. П. Маврин –самостоятельные классификации принципов.

- Статья 2 ТК:

- 1) включает межотраслевой принцип свободы труда;

- 2) включает принципы иной отраслевой принадлежности (защиты от безработицы и содействие в трудоустройстве, обеспечения права на обязательное социальное страхование);

- 3) текстуально не закреплён принцип дифференциации (составляющая часть принципа единства (равенства) и дифференциации в трудовом праве);

- 4) дублирование формулировок принципов иными статьями ТК (обеспечение прав работников и работодателей – ст. 21 и 22);

- 5) недопустимость сведения принципов к правам и обязанностям сторон трудового договора;

- 6) текстуальное объединение запрета принудительного труда и дискриминации в сфере труда (разные по природе принципы).

- Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме их реализации» от 18 июня 1998 г.:
- 1) свобода ассоциации и реальное признание права на коллективные переговоры,
- 2) упразднение всех форм принудительного или обязательного труда,
- 3) реальное запрещение детского труда,
- 4) недопущение дискриминации в области труда и занятости.

- М. В. Лушникова, А. М. Лушников – система отраслевых принципов (построена на взаимосвязанных парных категориях дозволения и запрета):
 - 1) свободы договоров о труде и запрета принудительного труда,
 - 2) равенства (единства) и дифференциации трудовых прав и обязанностей, а равно запрет дискриминации в трудовых отношениях,
 - 3) единства государственно-властных, социально-партнерских и индивидуально-договорных способов регулирования трудовых отношений, и равно запрета устанавливать условия труда, ухудшающие положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, коллективными договорами и соглашениями,
 - 4) гарантированности индивидуальных и коллективных трудовых прав и интересов и толкование неразрешимых противоречий и сомнений в нормативных актах о труде и договорах о труде в пользу работника.

- *Принцип свободы договоров о труде и запрета принудительного труда.*
- Формулировка «свобода трудового договора» не охватывает всех форм договоров о труде: коллективных договоров, договоров о полной материальной ответственности и иных.

Свобода договоров о труде законодательно ограничена пределами (стандартами) трудовых прав и обязанностей работников. Договоры о труде не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников (в этом случае они не могут применяться).

Работодатель вправе отказать работнику, обосновав отказ и сообщив его причину в письменной форме (ст. 64 ТК):

1) определение необоснованного отказа в форме открытого перечня ведет к противоречивости правоприменительной практики,

2) различные формы судопроизводства – исковое (бремя доказывания на истце), по жалобам на действия должностных лиц, нарушающих права граждан (бремя – на ответчике).

- Запрет принудительного труда – Конвенции МОТ: Конвенция № 29 «О принудительном или обязательном труде» (1930 г.), Конвенция № 105 «Об обязательном труде» (1957 г.).
- Статья 4 ТК содержит определение принудительного труда (*открытый перечень*) и перечисляет случаи привлечения к труду, не являющемуся принудительным (*закрытый перечень*).
- ТК по сравнению с Конвенцией № 105 дополнен случаями принудительной работы:
 - 1) при нарушении сроков выплаты заработной платы или выплаты ее не в полном размере,
 - 2) в случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью работника вследствие нарушения требований охраны труда.

- Принудительный труд не включает в себя работу:

- 1) выполнение которой обусловлено:

- а) законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее АГС;

- б) введением чрезвычайного или военного положения в порядке, установленном ФКЗ;

- 2) выполняемая:

- а) в условиях чрезвычайных обстоятельств,

- б) вследствие вступившего в законную силу приговора суда.

- Принцип равенства (единства) и дифференциации трудовых прав и обязанностей, а равно запрет дискриминации в трудовых отношениях.
- Равенство – равные:
 - а) права и обязанности сторон трудового договора (независимо от сферы применения труда),
 - б) равные способы защиты прав и законных интересов.
- Дифференциация (нелегальный термин) подразумевает установление различий, исключений, предпочтений и ограничений для отдельных категорий работников.

- Факторы дифференциации:
- 1) объективные (в частности, природно-климатические особенности, особенности работодателя, техногенные факторы),
- 2) субъективные (в частности, пол, возраст, гражданство, семейное положение, образование, трудовой стаж, судимость).
- Конвенции МОТ: № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (1958 г.), № 156 «О равном обращении и равных возможностях трудящихся мужчин и женщин: трудящихся с семейными обязанностями» (1981 г.).

- Критерии дифференциации в ТК (раздел XII):

- 1) характер и условия труда:
 - а) отраслевая и профессиональная (транспорт, педагоги),
 - б) условия применения труда (совместительство, временная работа, сезонная и надомная, работа вахтовым методом,
 - в) правовой статус работодателя (физическое лицо, государственная и муниципальная служба, религиозная организация;
- 2) особая забота государства о лицах, нуждающихся в особой социальной и правовой защите (несовершеннолетние, женщины, трудящиеся с семейными обязанностями)

- Дифференциация и дискриминация.
- КЗоТ 1971 г. – увольнение при длительной нетрудоспособности, ограничение увольнения по собственному желанию работающего по срочному трудовому договору.
- ТК – заключение срочного трудового договора:
 - а) с обучающимся по очной форме обучения,
 - б) совместителем,
 - в) достигшим общеустановленного пенсионного возраста.
- Открытый перечень оснований дискриминации способствует смешению дискриминации и дифференциации, позволяет судебным органам расширительно толковать дискриминационные основания.

- Принцип единства государственно-властных, социально-партнерских и индивидуально-договорных способов регулирования трудовых отношений, и равно запрета устанавливать условия труда, ухудшающие положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, коллективными договорами и соглашениями.
- Проявление в правовом регулировании наемного труда более общего принципа единства частных и публичных начал, указывает на двойственную (дуалистическую) природу трудового права, как возникшего на стыке гражданского и административного права.

- Механизм регулирования наемного несамоостоятельного труда строится на следующих методах регулирования: 1) государственном, 2) коллективно-договорном, 3) индивидуально-договорном.
- *Не подлежат применению:*
 - 1) нормы ЛНА, ухудшающие положение работника, и ЛНА, принятые без соблюдения порядка учета мнения представительного органа работников (ст. 8 ТК),
 - 2) установленные в договорном порядке условия труда, ухудшающие положение работника (ст. 9 ТК).

- *Принцип гарантированности индивидуальных и коллективных трудовых прав и интересов и толкование неразрешимых противоречий и сомнений в нормативных актах о труде и договорах о труде в пользу работника.*
- Включает два вида организационно-правовых средств обеспечения трудовых прав и обязанностей:
 - 1) положительные (поощрительные);
 - 2) негативные (принудительные).
- Гарантии:
 - 1) социально-экономические,
 - 2) общественные,
 - 3) юридические (материально-правовые и процессуальные).
- Гарантии устанавливаются в т. ч. и работодателю.

3. Принципы институтов трудового права

- Принципы института «Социальное партнерство, заключение коллективных договоров и соглашений» перечислены в ст. 24 ТК.

- Принципы института «Трудовой договор» (гл. 10 ТК):
 - 1) определение прав и обязанностей работника и работодателя путем добровольного волеизъявления, выраженного в трудовом договоре;
 - 2) недопустимость включения в трудовой договор условий, ухудшающих положение работника по сравнению с законодательством и иными НПА;
 - 3) заключение срочных трудовых договоров в строго определенных федеральным законом случаях;
 - 4) запрещение требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором;
 - 5) право работников требовать трудовую книжку и копии документов, связанных с трудовой деятельностью;
 - 6) обязанность работодателя выдать работнику трудовую книжку и копии документов, связанных с трудовой;
 - 7) защита персональных данных работника.

- Принципы института «Рабочее время» (гл. 15 ТК):
- 1) право работников требовать учета всего отработанного времени;
- 2) обязанность работодателя вести учет рабочего времени;
- 3) установление максимально возможной продолжительности рабочего времени;
- 4) определение и регламентация случаев работы за рамками нормальной продолжительности рабочего времени.

- Принципы института «Время отдыха» (гл. 17 ТК):
 - 1) право работников на освобождение от работы и предоставление времени отдыха в случаях, установленных законодательством, и иных случаях;
 - 2) обязанность работодателя предоставить работнику установленное законодательством время отдыха;
 - 3) установление в законодательстве минимальной продолжительности времени отдыха;
 - 4) возможность увеличения продолжительности времени отдыха по сравнению с законодательством (с целью *улучшения положения работников*).

- Принципы института «Оплата и нормирование труда» (гл. 20 ТК):
 - 1) установление обязательного МРОТ;
 - 2) обеспечение повышения реального уровня заработной платы;
 - 3) ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы работников по распоряжению работодателей, размеров налогообложения доходов от заработной платы;
 - 5) ограничение оплаты труда в натуральной форме;
 - 6) обеспечение получения работником заработной платы в случае неплатежеспособности работодателя;
 - 7) установление обязательных для исполнения сроков выплаты заработной платы;
 - 8) возможность договорного улучшения положения работников в области оплаты труда.

- Принципы института «Гарантии и компенсации» (гл. 23 ТК):
 - 1) установление минимальных стандартов предоставления гарантий и компенсаций;
 - 2) право работников на предоставление установленных законодательством гарантий и компенсаций;
 - 3) обязанность работодателей по предоставлению указанных гарантий и компенсаций;
 - 4) наличие договорной возможности улучшить положение работников по сравнению с законодательством в области предоставления гарантий и компенсаций а счет договаривающихся сторон.

- Принципы института «Трудовой распорядок, дисциплина труда» (гл. 29 ТК):

1) установление правил поведения в организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами;

2) обязанность работодателя создать условия, необходимые для соблюдения работниками трудовой дисциплины;

3) право работодателя требовать от работников соблюдения правил поведения в организации, соответствующих требованиям законодательства;

4) обязанность работников соблюдать соответствующие правила.

- Принципы института «Охрана труда» (гл. 33 ТК)

- 1) обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности;

- 2) государственное управление охраной труда, включая государственный надзор за соблюдением требований по охране труда;

- 3) расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- 4) установление обязательных компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

5) организация государственной статистической отчетности об условиях труда, а также о производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и об их материальных последствиях;

6) проведение налоговой политики, стимулирующей создание безопасных условий труда;

7) установление порядка обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, лечебно-профилактическими средствами за счет работодателей.

- Принципы института «Материальная ответственность сторон трудового договора» (гл. 37 ТК):
 - 1) установление максимального уровня возможной материальной ответственности работников перед работодателями;
 - 2) определение минимального уровня ответственности работодателей перед работниками;
 - 3) определение условий материальной ответственности работников и работодателей;
 - 4) определение условий освобождения от материальной ответственности;
 - 5) возможность договорного улучшения положения работников по сравнению с законодательством о материальной ответственности.

- Принципы института «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» (гл. 40 ТК):
 - 1) установление ограничений трудовых прав работников только федеральным законом после внесения соответствующих изменений в ТК РФ и лишь для достижения целей, перечисленных в ч. 3 ст. 55 Конституции РФ;
 - 2) установление дополнительных прав и гарантий для отдельных категорий работников, перечисленных в ТК РФ и других федеральных законах;
 - 3) отсутствие дискриминационных обстоятельств при установлении различий в правовом регулировании труда.

- Принципы института «Самозащита трудовых прав» (ст. 45 Конституции РФ, ст. 21 ТК):
 - 1) право работников на защиту интересов любыми способами, не запрещенными законом;
 - 2) обязанность работодателей не препятствовать осуществлению самозащиты трудовых прав;
 - 3) установление государственных гарантий осуществления работниками самозащиты трудовых прав.

- Принципы института «Индивидуальные трудовые споры» (гл. 60 ТК):
- 1) признание индивидуальным трудовым спором неурегулированных между работником и представителями работодателя разногласий;
- 2) установление особого порядка возникновения и рассмотрения индивидуальных трудовых споров;
- 3) обязательность для исполнения вступивших в законную силу решений, вынесенных по трудовым спорам, в том числе органом, созданным в организации (КТС).

- Принципы института «Коллективные трудовые споры» (гл. 61 ТК):
 - 1) определение момента возникновения коллективного трудового спора возникновением неурегулированных разногласий между работниками и работодателем;
 - 2) возникновение коллективного трудового спора по определенному в законодательстве предмету;
 - 3) обязательность проведения примирительных процедур по урегулированию коллективного трудового спора;
 - 4) наступление неблагоприятных последствий для стороны коллективного трудового спора, уклоняющейся от примирительных процедур;
 - 5) проведение забастовки в качестве крайней меры разрешения коллективного трудового спора.