

ТРУДОВОЕ ПРАВО

УЧЕБНИК ДЛЯ АКАДЕМИЧЕСКОГО БАКАЛАВРИАТА

Под общей редакцией **Р. А. Курбанова**

3-е издание, переработанное и дополненное

*Рекомендовано Учебно-методическим отделом высшего образования в качестве учебника
для студентов высших учебных заведений, обучающихся по юридическим направлениям*

*Допущено Учебно-методическим объединением по образованию в области
коммерции и по образованию в области маркетинга в качестве учебного пособия
для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению «Торговое дело»
и по специальностям « Коммерция (торговое дело)» и «Маркетинг»*

Книга доступна в электронной библиотечной системе
biblio-online.ru

Москва ■ Юрайт ■ 2018

УДК 34(075.8)
ББК 67.405я73
Т78

Авторский коллектив:

Курбанов Р. А. — руководитель авторского коллектива, доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой гражданско-правовых дисциплин, директор Института правовых исследований и региональной интеграции Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова;

Абузярова Н. А., Зулфугарзаде Т. Э., Озоженко С. И., Свечникова Н. В., Слободяник В. В., Дарькина М. М., Шведкова О. В., Гуреев В. А., Налетов К. И., Новицкая Л. Ю., Гурбанов Р. А., Рогалева И. Ю., Белялова А. М., Азарова С. А.

Рецензенты:

Шамба Т. М. — доктор юридических наук, профессор;

Куксин И. И. — доктор юридических наук, профессор.

Трудовое право : учебник для академического бакалавриата / под общ. ред. Т78 Р. А. Курбанова. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 332 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс).

ISBN 978-5-534-08130-5

Раскрываются основные вопросы российского трудового права: предмет, метод, принципы правового регулирования трудовых правоотношений, их субъекты (участники), стороны социального партнерства. В центре внимания все ключевые институты трудового права — трудовой договор, рабочее время и время отдыха, оплата труда, гарантии и компенсации, защита прав работника и др., изложенные с учетом новелл, внесенных в трудовое законодательство. Вы познакомитесь также с новыми альтернативными процедурами урегулирования индивидуальных трудовых споров (медиация) и совершите экскурс в зарубежное трудовое право.

Учебник соответствует актуальным требованиям Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования.

Для студентов юридических вузов, обучающихся по уровню профессиональной подготовки «бакалавр», аспирантов, преподавателей, а также руководителей организаций и специалистов кадровых служб.

УДК 34(075.8)

ББК 67.405я73



Все права защищены. Никакая часть данной книги не может быть воспроизведена в какой бы то ни было форме без письменного разрешения владельцев авторских прав. Правовую поддержку издательства обеспечивает юридическая компания «Дельфи».

© Коллектив авторов, 2014

© Коллектив авторов, 2018,
с изменениями

© ООО «Издательство Юрайт», 2018

ISBN 978-5-534-08130-5

Оглавление

Предисловие	7
Принятые сокращения.....	9
Глава 1. Предмет, метод и система трудового права.....	11
1.1. Трудовое право как отрасль российской правовой системы	11
1.2. Предмет и система трудового права.....	13
1.3. Методы трудового права	20
1.4. Принципы трудового права	23
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	<i>25</i>
Глава 2. Источники трудового права.....	26
2.1. Понятие и виды источников трудового права.....	27
2.2. Трудовое законодательство	28
2.3. Иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права	33
2.4. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права	38
2.5. Договорное регулирование трудовых отношений.....	40
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	<i>45</i>
Глава 3. Субъекты трудового права.....	47
3.1. Работник как субъект трудовых отношений	47
3.2. Работодатель как субъект трудовых отношений	51
3.3. Социальное партнерство в сфере труда	54
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	<i>60</i>
Глава 4. Трудовой договор.....	61
4.1. Понятие, виды и стороны трудового договора.....	61
4.2. Заключение и изменение трудового договора.....	78
4.3. Прекращение трудового договора.....	91
4.4. Защита персональных данных работника.....	128
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	<i>132</i>
Глава 5. Рабочее время	134
5.1. Понятие рабочего времени и его продолжительность.....	134
5.2. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени	139
5.3. Режим рабочего времени	142
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	<i>148</i>

Глава 6. Время отдыха	149
6.1. Понятие и виды времени отдыха	149
6.2. Отпуск.....	152
6.3. Порядок предоставления и использования ежегодных оплачиваемых отпусков	157
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	<i>161</i>
Глава 7. Оплата труда.....	163
7.1. Социально-экономическое и правовое содержание заработной платы.....	163
7.2. Государственные гарантии по оплате труда.....	166
7.3. Системы оплаты труда. Стимулирование достижений высоких результатов труда.....	171
7.4. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда.....	174
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	<i>177</i>
Глава 8. Гарантии и компенсации	178
8.1. Понятие гарантий и компенсаций. Гарантии имущественного и неимущественного характера	179
8.2. Гарантии при направлении работников в служебные командировки, другие служебные поездки и переезде на работу в другую местность.....	181
8.3. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей	184
8.4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования.....	187
8.5. Другие гарантии и компенсации	191
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	<i>192</i>
Глава 9. Трудовой распорядок. Дисциплина труда.....	194
9.1. Понятие дисциплины труда и ее обеспечение	194
9.2. Правовое регулирование трудового распорядка	195
9.3. Меры поощрения и материального стимулирования.....	198
9.4. Дисциплинарная ответственность. Дисциплинарный проступок	201
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	<i>210</i>
Глава 10. Материальная ответственность сторон трудового договора	212
10.1. Понятие и признаки материальной ответственности сторон трудового договора.....	213
10.2. Материальная ответственность работодателя перед работником.....	217
10.3. Материальная ответственность работника перед работодателем	222
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	<i>232</i>
Глава 11. Охрана труда	233
11.1. Понятие охраны труда.....	233

11.2. Основные направления государственной политики в области охраны труда. Государственные нормативные требования охраны труда.....	235
11.3. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда.....	238
11.4. Организация охраны труда	239
11.5. Обеспечение прав работников на охрану труда.....	242
11.6. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.....	243
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	<i>247</i>
Глава 12. Трудовые споры	248
12.1. Понятие и виды трудовых споров	248
12.2. Индивидуальные трудовые споры	251
12.3. Альтернативная процедура урегулирования индивидуальных трудовых споров	255
12.4. Виды и порядок разрешения коллективных трудовых споров	256
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	<i>264</i>
Глава 13. Защита трудовых прав работников	266
13.1. Самозащита	267
13.2. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права	270
13.3. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами	274
13.4. Ответственность работодателей за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права	276
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	<i>280</i>
Глава 14. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	282
14.1. Основания выделения отдельных категорий работников при установлении особенностей правового регулирования их труда	282
14.2. Категории работников, имеющие отличия в правовом регулировании их труда	286
14.3. Особенности труда женщин, лиц с семейными обязанностями	287
14.4. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет	292
14.5. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	293
14.6. Особенности правового регулирования труда дистанционных работников.....	297
14.7. Особенности правового регулирования труда спортсменов, тренеров	301
14.8. Регулирование труда прочих категорий работников	309
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	<i>311</i>

Глава 15. Трудовое право зарубежных стран.....	312
15.1. Общая характеристика трудового законодательства зарубежных стран.....	312
15.2. Институт социального партнерства в трудовом праве зарубежных стран.....	316
15.3. Трудовая юстиция	319
15.4. Модельное трудовое законодательство стран СНГ	323
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	<i>330</i>
Список литературы	331

Предисловие

Трудовой кодекс РФ, пришедший на смену Кодексу законов о труде РФ, отметил первое десятилетие. Можно подводить некоторые итоги и говорить о результатах этого этапа развития и новеллах российского трудового права.

Современное трудовое законодательство потребовало соответствующих теоретических разработок, комментариев и изучения правоприменительной практики, сложившейся в кардинально измененных экономических условиях жизни российского общества и государства. Трудовое право охватывает новые области отношений, которые ранее не были характерны для отечественного права либо находились за рамками его правовой регламентации. В связи с этим подготовку актуального учебника по курсу российского трудового права, учитывающего эти моменты, а также вопросы учебной программы, считаем своевременной.

Авторы учебника постарались учесть последние изменения и дополнения в трудовом законодательстве и раскрыть основные, в том числе сложные и дискуссионные вопросы трудового права, отразить на конкретных примерах судебную практику. Вместе с тем ряд вопросов рассмотрен в сравнительном аспекте в целях показать преемственность норм трудового права, а также отразить существенные различия в правовом регулировании некоторых аспектов отношений в сфере труда.

Первостепенное внимание в учебнике уделено анализу норм ТК РФ и других нормативных правовых актов трудового законодательства, а также содержанию ключевых понятий и институтов трудового права. Речь идет о предмете, методе и принципах правового регулирования трудовых отношений, субъектах (участниках) этих правоотношений, сторонах социального партнерства, государственных органах, осуществляющих контроль за соблюдением трудового законодательства, а также о следующих основных институтах трудового права: трудовой договор; рабочее время и время отдыха; оплата труда; гарантии и компенсации отдельным категориям работникам; дисциплина труда и трудовой распорядок; материальная ответственность сторон трудового договора; охрана труда и др. Все эти институты рассмотрены с учетом новелл российского законодательства. К примеру, вопрос о процедурах разрешения трудовых споров учитывает новые альтернативные процедуры урегулирования индивидуальных трудовых споров. Раскрываются также особенности регулирования трудовых отношений в зару-

бежных странах, в частности, студенты имеют возможность познакомиться с модельным трудовым законодательством стран СНГ.

Настоящее издание включает 15 глав, состоящих из отдельных параграфов. В конце каждой главы формулируются вопросы и задания, которые помогут студентам подготовиться к сдаче зачетов и экзаменов. Предполагается, что изучение норм трудового права будет осуществляться с использованием инновационных способов и методов обучения, сочетаться с осмыслением правоприменительной практики. Данный учебник призван дать *знания* теории трудового права, норм трудового законодательства, а также подкрепить их практическими *умениями и навыками*, например, в составлении документов в области кадрового делопроизводства, в области применения трудового законодательства. По результатам изучения данного учебного курса они должны *уметь* использовать полученные теоретические знания и практические умения и навыки в различных жизненных ситуациях, требующих принятия юридически грамотных решений, квалифицированно применять закон в сфере социально-трудовых отношений. Обучающиеся также должны *научиться* рассматривать практически ситуации с точки зрения различных участников и уметь мотивировать свою правовую позицию в споре. Помимо этого одна из главных задач, которую авторы данного издания поставили перед собой, — повысить уровень *правовой культуры* обучающихся в учебных заведениях и всех интересующихся проблемами трудового права.

Учебник разработан коллективом кафедры гражданского и трудового права Российского государственного торгово-экономического университета на основе государственных стандартов высшего профессионального образования и программы учебного курса «Трудовое право», предназначен для студентов юридических вузов, обучающихся по уровню профессиональной подготовки «Бакалавр».

*Р. А. Курбанов,
доктор юридических наук, профессор*

Принятые сокращения

1. Нормативные правовые акты¹

Конституция РФ — Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30 декабря 2008 г. № 6-ФКЗ и № 7-ФКЗ, от 5 февраля 2014 г. № 2-ФКЗ, от 21 июля 2014 г. № 11-ФКЗ)

БК РФ — Бюджетный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 31 июля 1998 г. № 145-ФЗ

ГК РФ — Гражданский кодекс Российской Федерации: Федеральные законы от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ (часть первая); от 26 января 1996 г. № 14-ФЗ (часть вторая); от 26 ноября 2001 г. № 146-ФЗ (часть третья); от 18 декабря 2006 г. № 230-ФЗ (часть четвертая)

КЗоТ РСФСР 1918 г., 1922 г. — Кодекс законов о труде РСФСР 1918 г., 1922 г.

КЗоТ РФ (до вступления в силу Закона РФ от 25 сентября 1992 г. № 3543-1 — КЗоТ РСФСР) — Кодекс законов о труде Российской Федерации от 9 декабря 1971 г. Введен в действие 1 апреля 1971 г. Утратил силу с 1 февраля 2002 г.

КоАП РФ — Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях — Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ

НК РФ — Налоговый кодекс Российской Федерации: Федеральные законы от 31 июля 1998 г. № 146-ФЗ (часть первая); от 5 августа 2000 г. № 117-ФЗ (часть вторая)

ТК РФ — Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ

УК РФ — Уголовный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ

¹ При самостоятельном изучении нормативных правовых актов, упоминаемых в учебнике, необходимо учитывать изменения и дополнения, которые были внесены в них с момента вступления в действие. С официальными текстами документов можно ознакомиться на официальном интернет-портале правовой информации (<http://www.pravo.gov.ru>). Кроме того, можно обращаться к таким справочным правовым системам, как «КонсультантПлюс», «Гарант» и др.

2. Органы власти

Госкомстат России — Государственный комитет Российской Федерации по статистике

Госкомтруд СССР — Государственный комитет СССР по труду и социальным вопросам

Гособразование СССР — Государственный комитет СССР по народному образованию

Минобразования России — Министерство образования Российской Федерации

Минпромторг России — Министерство промышленности и торговли Российской Федерации

Минздравсоцразвития России — Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации

Минтранс России — Министерство транспорта Российской Федерации

Минтруд России — Министерство труда и социального развития Российской Федерации

Минфин России — Министерство финансов Российской Федерации

МПА СНГ — Межпарламентская Ассамблея Содружества Независимых Государств

Роструд — Федеральная служба по труду и занятости

Совмин СССР — Совет Министров СССР

ФТС России — Федеральная таможенная служба

3. Прочие сокращения

ВЦСПС — Всесоюзный центральный совет профессиональных союзов

гл. — глава (-ы)

КТС — комиссия по трудовым спорам

МОТ — Международная организация труда

МРОТ — минимальный размер оплаты труда

п. — пункт (-ы)

подп. — подпункт (-ы)

разд. — раздел (-ы)

РСПП — Российский союз промышленников и предпринимателей

РСФСР — Российская Советская Федеративная Социалистическая Республика

РФ — Российская Федерация

СНГ — Содружество Независимых Государств

СССР — Союз Советских Социалистических Республик

ст. — статья (-и)

ч. — часть (-и)

Глава 1

ПРЕДМЕТ, МЕТОД И СИСТЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА

В результате изучения главы студент должен:

знать

- экономические и юридические особенности категории «труд»;
- предмет трудового права, метод правового регулирования трудовых отношений;
- систему трудового права;
- принципы трудового права и их значение для правоприменительной практики;

уметь

- отграничивать трудовое право от других отраслей российского права;
- выявлять среди различного рода правоотношений трудовые правоотношения;
- отграничивать принципы трудового права от принципов других отраслей российского права;
- ограничивать принципы трудового права от задач и целей правового регулирования трудовых отношений;
- высказывать отношение к различным точкам зрения ученых-правоведов, касающимся данной темы с учетом легальных формулировок;

владеть навыками

- применения принципов трудового права в решении юридических споров;
 - применения норм трудового права к ситуациям правоприменительной практики.
-

1.1. Трудовое право как отрасль российской правовой системы

«Право человека на труд» является категорией, отражающей человеческую потребность в труде. Это право признано мировым сообществом в качестве одного из важнейших социально-экономических прав человека и закреплено Всеобщей декларацией прав человека 1948 г., предусматривающей право каждого человека «на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы» (ст. 23). Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. в ст. 6 предусма-

тривает, что участвующие в нем государства «признают право на труд, которое включает право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, на который он свободно соглашается, и предпримут надлежащие шаги к обеспечению этого права». Европейская социальная хартия 1966 г. провозглашает право на труд первым среди всех социально-экономических прав и указывает, что каждый должен иметь возможность зарабатывать себе на жизнь трудом по свободно выбранной специальности. Эти и другие международные и национальные акты подчеркивают особое значение такого жизненно важного права человека, как право на труд.

Российское законодательство также исходит из такого понимания значения и роли труда в жизни каждого человека и общества в целом. Конституция РФ провозглашает: «Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию» и далее — «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» (ст. 37). Вместе с тем следует отметить, что Конституция РФ декларирует лишь принцип свободы труда, который является юридической основой для всех трудовых прав граждан. Таким образом, Российское государство предоставляет своим гражданам не право на труд, а свободу выбора: трудиться или не трудиться. Право на труд, как таковое, в Конституции РФ отсутствует. И это вполне объяснимо. Уровень экономического развития нашей страны пока не позволяет гарантировать всем без исключения трудоспособным гражданам возможности трудиться. Безработица в России, хотя и не имеет масштабов экономической проблемы, все же существует. Следовательно, провозглашение в Конституции РФ права на труд было бы пустой декларацией. Тем не менее, заложенные в ней основные положения о труде развиваются в нормах трудового законодательства, понятиях и институтах трудового права.

Трудовое право известно практически всем правовым системам, в том числе и российскому праву. Однако так было не всегда. Как самостоятельная отрасль трудовое право сформировалось в России не так давно. Если ранее отношения по поводу использования труда наемных работников регулировались гражданским правом, а именно, договором найма рабочей силы (лат. — *locatio-conductio oper arum*), то постепенно нормы о труде стали отделяться от норм гражданского права, став, таким образом, первыми источниками новой отрасли. Впервые отечественные законодательные акты, регулирующие трудовые отношения, появились в конце XIX в., и уже в начале XX в. имелся достаточно большой по количеству и по объему нормативный материал, регулирующий различные аспекты трудовых отношений. Многие акты даже были обобщены и систематизированы. Так, дореволюционный Устав о про-

мышленном труде 1913 г.¹ стал основным источником фабрично-заводского законодательства России.

Значительный толчок развитию трудового законодательства в России дала Октябрьская революция 1917 г. Социальные декларации этого периода легли в основу нормативных правовых актов новой власти. Не случайно первым декретом Советов стал именно Декрет о восьмичасовом рабочем дне, который, по сути, представлял собой первый систематизированный акт о труде. Одним из первых *кодифицированных актов* Советской Республики стал КЗоТ РСФСР 1918 г. Годы нэпа потребовали внесения изменений в регулирование трудовых правоотношений, которые нашли отражение в КЗоТ РСФСР 1922 г. С вступлением в силу процесс становления этой отрасли законодательства можно считать завершенным.

Каждая отрасль права, как известно, отличается от других, прежде всего, спецификой правоотношений, которые являются предметом правового регулирования данной отрасли. Отношения между наемным работником и его работодателем являются специфическими, и в других отраслях права детально не рассматриваются. Помимо этого специфичны и субъекты данной отрасли. Это — работник и работодатель. Именно здесь, в трудовом праве, определен их правовой статус, регламентированы права и обязанности. Источники правового регулирования трудовых отношений также специфичны. Если ранее договор найма рабочей силы, начиная со времен Древнего Рима, регулировался гражданским законодательством, то при выделении трудового права в самостоятельную отрасль, появились и собственные источники — нормы трудового законодательства (см. гл. 2 данного учебника). Сегодня трудовое право играет основную роль в регулировании трудовых отношений в процессе применения и использования труда и представляет собой одну из важнейших и объемных отраслей права России.

Итак, **трудовое право** является отраслью российского права, которая регулирует порядок возникновения, действия и прекращения трудовых отношений, основы взаимоотношений работника и работодателя; устанавливает меру труда и отдыха; определяет правила по охране труда и порядок рассмотрения трудовых споров, т.е. регулирует общественные отношения, возникающие в связи с применением и реализацией труда наемных работников.

1.2. Предмет и система трудового права

Предмет каждой отрасли права является важнейшим системообразующим признаком, который позволяет отграничивать их друг от друга. В качестве предмета правового регулирования всегда выступают те или

¹ Устав о промышленном труде с правилами и разъяснениями / сост. В. В. Громан. Пг., 1915; Свод законов Российской империи. Т. X. Ч. 2. СПб., 1913.

иные общественные отношения в их совокупности и взаимосвязи. Трудовое право регулирует целый комплекс общественных отношений, возникающих по поводу применения и реализации труда наемных работников (трудовые правоотношения), являющихся *предметом трудового права*.

Общая теория права связывает правоотношение с действием норм права и определяет его как урегулированное нормами права общественное отношение. Исходя из этого общего понятия, можем дать определение ***правоотношения в сфере трудового права***. Это — урегулированные трудовым законодательством трудовые отношения и производные от них, тесно связанные с ними отношения. Трудовые и иные непосредственно связанные (смежные) с ними отношения образуют систему правоотношений трудового права, объединенных общей целью совершенствования отношений, возникающих в связи с использованием труда работников при регулировании этих отношений нормами трудового законодательства. Таким образом, существуют трудовые отношения *двух видов*:

- 1) собственно трудовые отношения;
- 2) отношения, непосредственно связанные с трудовыми (организационно-управленческие, сопутствующие, процедурные).

Собственно трудовые отношения. Спецификой трудовых отношений является наличие среди них отношений, имеющих базовый характер. Собственно трудовые отношения как раз и являются основой, предпосылкой возникновения других общественных отношений, входящих в состав предмета трудового права. Именно отношения, складывающиеся первоначально между работником и работодателем в рамках заключенного ими трудового договора, развиваются в организационно-управленческие, процедурные и др.

По своей природе эти отношения являются сложными и весьма специфическими. Современное трудовое право исходит из того, что эти отношения изначально строятся на паритетной основе, т.е. в момент заключения трудового договора стороны равноправны, поэтому могут договариваться о взаимных правах и обязанностях. Однако после заключения трудового договора сущность отношений между работником и работодателем изменяется. При сохранении *гражданско-правовой природы* трудового соглашения, работник, тем не менее, принимает на себя обязательства *подчинения* работодателю и установленным у данного работодателя правилам внутреннего трудового распорядка.

Собственно трудовые отношения закреплены в ст. 15 ТК РФ, из которой следует, что эти отношения основаны 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 и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Таким образом, для этих отношений характерны следующие *элементы*:

личное выполнение работником трудовой функции (работы по должности, профессии, специальности);

подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка;

обеспечение работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством;

оплата труда.

Отношения, непосредственно связанные с трудовыми. Это отношения по:

— организации труда и управлению трудом;

— трудоустройству у данного работодателя;

— профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;

— социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;

— участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства;

— материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;

— государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

— разрешению трудовых споров;

— обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами (ст. 1 ТК РФ).

Названные отношения могут быть классифицированы на следующие **виды**:

организационно-управленческие (отношения по организации труда и управлению трудом; по трудоустройству у данного работодателя; по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства, отношения в рамках социального партнерства);

сопутствующие трудовым (отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя; по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда; отношения по государственному контролю (надзору); по профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства);

процедурные (отношения по разрешению трудовых споров; по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений и др.).

Организационно-управленческие отношения — отношения по вопросам общей организации труда, установления условий труда и применения трудового законодательства. Субъектами этих отношений помимо работодателей выступают представители работников в лице, как правило, профессиональных союзных и их органов, других органов социального партнерства. Такие отношения иногда называют производственной демократией, ибо они предполагают совместное управление работниками и работодателем процессом производства, принятие этими сторонами согласованных решений. Так, введение и отмена режима неполного рабочего времени (ч. 5 ст. 74 ТК РФ); определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ); установление дополнительных отпусков, не предусмотренных законодательством (ст. 116 ТК РФ); утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК РФ), — эти и многие другие управленческие вопросы (ст. 135, 147, 159, 162, 180, 190, 196, 299 ТК РФ и др.) решаются работодателем по согласованию с представителями работников.

Особую *подгруппу* организационно-управленческих отношений составляют **отношения социального партнерства**. Традиционно такие отношения относят к *коллективным трудовым отношениям*, которые характеризуются тем, что направлены на учет интересов и реализацию так называемых коллективных прав, общих для определенного трудового коллектива, работников целой отрасли экономики. Выделение коллективных трудовых отношений базируется на позиции Международной организации труда, зарубежном опыте регулирования трудовых отношений и научных разработках в сфере трудового права¹. Коллективные трудовые отношения включают отношения по:

- проведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров и соглашений;
- принятию локальных нормативных актов с учетом мнения представительного органа работников;
- созданию и организации деятельности постоянно действующих трехсторонних комиссий;
- рассмотрению коллективных трудовых споров и т.п.

Ведущая роль в них отводится отношениям по социальному партнерству (подробнее о социальном партнерстве см. 3.3 данного учебника).

Отношения, сопутствующие трудовым. Эти отношения другими словами могут быть названы «*вытекающими из трудовых отношений*», ибо возникают они только при наличии заключенных работниками с работодателями трудовых договоров и в связи с ними. Эта группа

¹ См., например: Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Советское трудовое право: Вопросы теории. М., 1978. С. 100; Нуртдинова А. Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в современной России. М., 1998. С. 89.

отношений в свою очередь может быть разделена на две подгруппы. Это отношения:

- 1) складывающиеся между работником и работодателем;
- 2) в которых участвуют помимо работника и работодателя иные субъекты.

К *первой* из названных групп можно отнести отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя; отношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда. Ко *второй* — отношения по государственному контролю (надзору); отношения по профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства.

Процедурные отношения. *Процедурные правоотношения* — правовые отношения между работодателем (его представителями) и работником (работниками), складывающиеся в процессе применения, использования и исполнения материальных норм трудового права. В отличие от отношений, урегулированных нормами материального права, здесь стороны взаимодействуют между собой в процессе переговоров (коллективных и индивидуальных), принятия локальных актов, аттестации работников, нормирования труда и его оплаты, разрешения трудовых споров, забастовочных процедур, подготовки и обсуждения проектов коллективных договоров, соглашений, наложения дисциплинарных взысканий, привлечения к материальной ответственности, рассмотрения жалоб и заявлений работников и др.

В зависимости от этапа развития основного трудового правоотношения можно выделить следующие **процедуры**:

- трудоустройства;
- социального партнерства;
- управления производством;
- функционирования индивидуального трудового договора;
- восстановления нарушенных трудовых прав работников.

Основным субъектом всех процедурных правоотношений выступает работодатель. При этом следует учитывать, что круг субъектов названных правоотношений несколько шире круга тех, кто вступает в собственно трудовые и организационно-управленческие. Человек может стать субъектом процедурного правоотношения еще до того, как станет работником данного работодателя, при *процедуре приема на работу*.

В процедурах социального партнерства принимают участие субъекты социального партнерства, такие как профессиональные союзы, трехсторонние комиссии и т.п. (подробнее о субъектах социального партнерства см. 3.3 данного учебника). К *процедурам социального партнерства*, в частности, относятся:

коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;

взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

участие в разработке и принятии коллективных договоров.

Процедура реализации полномочий работников *по участию в управлении организацией*, как правило, определяется в локальных актах. Оно может осуществляться профсоюзами, общим собранием (конференцией) работников, другими органами, в определенном им порядке. Общее собрание можно рассматривать в качестве самостоятельного субъекта процедурного правоотношения, даже если в его работе принимают участие не все работники. Центральное место среди этих процедур занимает *реализация процедурных полномочий по вопросам защиты трудовых прав работников*. К процедурам данной группы можно отнести:

проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

процедуры, устанавливающие порядок учета мнения представительного органа работников.

В процессе *функционирования индивидуального трудового договора* возникают процедуры привлечения работника к работе за пределами рабочего времени, предоставления отпуска, наложения дисциплинарных взысканий и т.п.

При восстановлении нарушенных трудовых прав работников действуют *процедуры рассмотрения трудовых споров, деятельности КТС, обращения в государственную инспекцию труда и в суд, рассмотрения трудовых споров в этих органах и т.п.* Здесь помимо работника и работодателя в процедурных отношениях участвуют соответствующие органы (суд, федеральная инспекция труда, профсоюзная инспекция) и их должностные лица.

Процедурные отношения условно можно отнести к процессуальному трудовому праву¹. В связи с этим в литературе все чаще звучат предложения о принятии трудового процессуального кодекса РФ². Сторонники разработки и принятия названного кодекса предлагают включить в него нормы, регулирующие правоприменительную деятельность работодателей, самозащиту трудовых прав работников, деятельность

¹ Подробнее об этом см., например: Трудовое процедурно-процессуальное право : учеб. пособие / В. Н. Скобелкин [и др.]. Воронеж, 2002.

² См., например: Миронов В. И. Источники трудового права Российской Федерации: Теория и практика : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1998. С. 53, 54; Костян И. А. О концепции Трудового процессуального кодекса // Проблемы защиты трудовых прав граждан : материалы науч.-практ. конф. «Проблемы защиты трудовых прав граждан». М., 2004. С. 31—39; Бердычевский В. С. О концепции формирования специализированных трудовых судов и Трудового процессуального кодекса // Проблемы защиты трудовых прав граждан : материалы науч.-практ. конф. М., 2004. С. 205—212 и др.

по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства, обобщение правоприменительной практики. Представляется, что в принятии такого закона нет необходимости, ибо многие процедурные положения трудового законодательства подчас трудно отделить от норм материального права. В то же время, полагаем, уместным выделить в особый раздел ТК РФ норм о дисциплинарных проступках, процедурах и видах дисциплинарных взысканий. Примером подобного регулирования может служить БК РФ, в части четвертой — «Бюджетные нарушения и бюджетные меры принуждения» — которого определяются понятие о нарушении бюджетного законодательства, меры, применяемые к его нарушителям, основания применения мер принуждения за нарушение бюджетного законодательства, полномочия ряда органов в области применения мер принуждения, конкретные составы нарушений (гл. 29, 30 БК РФ).

Система трудового права. Система трудового права — совокупность юридических норм, составляющих основу этой отрасли права, с разделением их на относительно самостоятельные институты и субинституты.

Система трудового права, как и многих других отраслей права, например, уголовного, гражданского, административного, состоит из *Общей* и *Особенной* частей. Нормы *Общей части* трудового права регулируют такие вопросы в сфере труда, как: предмет и методы трудового права, принципы, субъектный состав участников трудовых отношений, понятие и виды трудового договора, нормирование рабочего времени и времени отдыха, понятие дисциплины труда и трудового распорядка и др. Они служат правовым фундаментом положений *Особенной части* трудового права. В них конкретизируются и уточняются общие правила. *Особенная часть* регламентирует правовое положение не всех работников, а лишь отдельных категорий, а также институты трудового права.

Институтом трудового права является относительно обособленная совокупность правовых норм, регулирующих качественно однородные отношения, складывающиеся в сфере труда.

Современная система трудового права включает следующие *институты*:

- социальное партнерство в сфере труда;
- трудовой договор;
- рабочее время и время отдыха;
- оплата труда;
- гарантии и компенсации;
- трудовой распорядок и дисциплина труда;
- профессиональная подготовка и повышение квалификации работников;
- материальная ответственность сторон трудового договора;
- охрана труда;
- трудовые споры;
- защита трудовых прав работников и др.

Субинституты трудового права представляют собой группу норм трудового права внутри института, регулирующих схожие правоотношения. Так, среди субинститутов трудового договора можно выделить «срочный трудовой договор», «работа по совместительству», «совмещение», «переводы и перемещения» и т.п. При рассмотрении института «рабочее время и время отдыха» можно увидеть субинституты: сверхурочная работа, режим рабочего времени, стаж работы, отпуск и др. Дисциплина труда и трудовой распорядок как институт трудового права включает в себя «правила внутреннего трудового распорядка», «дисциплинарные взыскания», «поощрения» и т.п. В институте профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников выделяется, к примеру, субинститут ученического договора, в институте охраны труда — «медицинский осмотр».

Систему трудового права следует отличать от системы трудового законодательства, которое помимо ТК РФ (базовый источник российского трудового законодательства) включает также общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ.

1.3. Методы трудового права

В национальном праве многих государств есть нормы, призванные обеспечивать прежде всего общезначимые (публичные) интересы, т.е. интересы общества, государства в целом, и нормы, защищающие интересы частных лиц¹. Общеизвестно, что *публичное право* характеризуется признаками, среди которых важнейшими являются: преобладание императивных норм, иерархическое положение субъектов, возможность самостоятельного применения санкций. *Частное право* отличает: преобладание диспозитивных норм, равенство субъектов правоотношений, использование договорных методов регулирования, возможность договорной ответственности по обязательствам субъектов². Взаимопроникновение публично-правовых и частноправовых начал в целый ряд отраслей права позволяет говорить о появлении так называемого социального права — прослойке между частным и публичным правом³. Трудовое право, подчеркнем, относится к категории социальных наук. Специфика отраслей социального права заключается, по мнению Ю. К. Толстого, в особенности объекта отношений, «что предопределяет объективную необходимость в широких масштабах регулировать отношения по охране и использованию их объекта на началах власти

¹ Теория государства и права : курс лекций / под ред. Н. И. Матузова и А. В. Малько. М., 1997. С. 358.

² См.: Общая теория государства и права : акад. курс : в 3 т. / под ред. М. Н. Марченко. М., 2001. Т. 2. С. 398.

³ Тихомиров Ю. А. Публичное право. М., 1995. С. 25.

и подчинения, отступая в целях выполнения общесоциальных и социализаторских функций от начала равенства сторон»¹.

Трудовое право сформировалось как постепенное соединение двух больших институтов: частноправового института договора трудового найма, зародившегося в недрах гражданского права, и публично-правового института охраны труда (фабричного законодательства), функционировавшего в рамках полицейского (административного) права. Это обстоятельство свидетельствует о специфике трудового права, которое сочетает в себе как гражданско-правовые начала (в процессе заключения и действия трудового договора), так и административные начала, выражающиеся в административно-властном подчинении работника приказам и правилам внутреннего распорядка работодателя.

Взаимоотношения работника и работодателя в процессе труда возникают в связи с заключением трудового договора, и, следовательно, основываются в целом на договорных началах. Вместе с тем ряд институтов трудового права регулируется нормами публичного права. Это означает, что некоторые нормы не могут быть изменены по желанию работника или работодателя и даже по их взаимному решению (например, институт рабочего времени и времени отдыха; институт охраны труда и др.). Доминирование норм публичного права основано на необходимости правовой защиты частных лиц, вступающих в трудовые правоотношения с работодателем. Однако присутствие норм частного характера необходимо, например, с целью правового регулирования условий, согласования положений трудового договора между работником и работодателем.

Таким образом, выделение в трудовом праве двух противоположных, хотя и взаимосвязанных, сфер правового регулирования — публичного и частного права — позволяет говорить об *особенностях метода правового регулирования трудовых правоотношений*, которая проявляется в использовании **двух методов**:

императивного (свойственного публичному праву), характеризующегося отношениями «власти — подчинения». Данный метод правового регулирования используется при применении к работнику мер дисциплинарного взыскания, при принятии правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных актов и в других случаях;

диспозитивного (свойственного частному праву). В основе этого метода лежит принцип паритета субъектов правовых отношений, их юридического равенства. Диспозитивный метод позволяет сторонам регулировать их взаимоотношения на договорной основе. Так, в момент заключения трудового договора стороны равны, поэтому могут договариваться о взаимных правах и обязанностях. Подобным образом строятся отношения и в отношениях социального партнерства.

¹ Толстой Ю. К. Гражданское право и гражданское законодательство // Изв. вузов. Правоведение. СПб., 1998. № 2. С. 136.

Таким образом, *метод трудового права* является сложно структурированным, основанным на сочетании двух универсальных методах — императивный и диспозитивный — правового регулирования. Вместе с тем следует подчеркнуть, что в последнее время наблюдается тенденция усиления влияния гражданско-правовых начал на трудовые правоотношения, т.е. расширение применения диспозитивного метода. Если ранее законодательство о труде было нацелено на защиту главным образом трудовых прав работников, то сегодня вторая сторона трудовых отношений — работодатель также находится в центре внимания законодателя. Об этом свидетельствует появление в ТК РФ понятий и институтов, ранее не известных трудовому праву, таких как: «права работодателей», «обеспечение права работодателей на объединение», «установление государственных гарантий по обеспечению прав работодателей» и др.

Важнейшим признаком метода трудового права является *способ защиты трудовых прав*. Если в трудовом договоре подробно изложено содержание трудовой функции, прав и обязанностей работника, впоследствии он будет более защищен в случае отказа от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором. При этом здесь проявляется еще одна особенность метода трудового права — *сочетание централизованного и локального регулирования общественных отношений в сфере труда*. Заключаемый работником трудовой договор лишь в некотором смысле допускает определенные «вольности», договоренности. В целом, положения трудового договора должны соответствовать нормам трудового законодательства и нормам иных отраслей права, касающимся трудовых отношений и имеющим целью в условиях рынка защитить наемного работника от неправомерных притязаний со стороны работодателей, гарантировать такие условия труда, которые способствовали бы обеспечению нормального уровня развития человека и удовлетворению определенных стандартов его материальных и духовных потребностей. В частности, в систему основных государственных гарантий труда работников входят: величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации, государственный надзор и контроль соблюдением трудового законодательства и т.п.

Следующий уровень — *локальное правовое регулирование* трудовых отношений — также должен учитывать специфику метода трудового права. Например, в локальных нормативных актах, содержащих нормы об условиях труда работников, эти условия могут быть только улучшены по сравнению с актами централизованными, но не ухудшены. С помощью локального правового регулирования устанавливаются: режим рабочего времени на предприятиях, в организациях, учреждениях; льготы и преимущества работникам из фондов организации (сверх минимальных гарантий, установленных централизованными нормативными актами); графики отпусков и др.

Еще одной существенной особенностью метода трудового права является следование *принципу единства и дифференциации правового*

регулирования трудовых и связанных с ними отношений. Этот принцип основан на общих принципах правового регулирования труда, применяемых к различным категориям работников. Вместе с тем выполняемая работа некоторых категорий работников имеют специфику и нуждается в специальном правовом регулировании. Например, ст. 350 ТК РФ предусматривает для медицинских работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ), для педагогических работников — сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Определенные особенности труда установлены также для работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения РФ, для спортсменов и их тренеров, работников транспорта и др.

Некоторые исследователи выделяют еще и *рекомендательный способ* регулирования, получивший распространение в условиях перехода российской экономики на рыночные отношения. Этот способ предполагает принятие норм-рекомендаций, адресованных субъектам общественных отношений, составляющих предмет трудового права¹. Его можно отнести к «мягкому» регулированию путем указания на желательное для государства поведение субъектов общественных отношений.

1.4. Принципы трудового права

Принципы трудового права — основные начала (идеи), положения, выражающие сущность трудового права, определяющие единство и общую направленность отрасли, которые определяют развитие законодательства о труде. Значение основных принципов правового регулирования труда состоит в том, что они в кратких, четких формулировках отражают содержание всей системы трудового права, позволяя тем самым понять смысл правил трудового законодательства, их отличие от норм других отраслей права; помогают в применении норм действующего законодательства; служат одним из оснований объединения отдельных норм трудового законодательства в систему данной отрасли; определяют государственный подход к правовому положению субъектов трудового права, их правам и обязанностям; являются базой развития норм трудового законодательства. Таким образом, основные принципы правового регулирования труда можно назвать фундаментом «здания» трудового права, на котором строятся его нормы, институты и субинституты.

Принципы российского трудового права формулируются с учетом общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров РФ. Особое значение имеют здесь международные

¹ Трудовое право : учебник / под. ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой. М. : Проспект, 2008.

правовые акты, принимаемые Международной организацией труда, например, Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (Женева, 1998 г.).

Наиболее важные принципы закреплены в ст. 37 Конституции РФ. Это *принципы*: свободы труда и распоряжения своими способностями к труду; выбора рода деятельности и профессии; принцип запрета принудительного труда; обеспечения безопасных условий труда; равного вознаграждения за равный труд и т.п.

Перечень основных конституционных принципов трудового права значительно расширен в отраслевом кодифицированном трудовом законодательстве — ТК РФ. К *принципам трудового права* относятся следующие:

свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;

запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда; защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;

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;

равенство прав и возможностей работников;

обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;

обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них;

обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;

сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением;

обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;

обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку;

обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства;

обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства;

обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;

обеспечение права на обязательное социальное страхование работников (ст. 2 ТК РФ).

Исходя из этих фундаментальных положений законодатель и федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный осуществлять функции по принятию нормативных правовых актов в сфере труда (Министерство труда и социальной защиты РФ), регламентируют трудовые отношения (до принятия Указа Президента РФ от 21 мая 2012 г. № 636 эти функции выполнял Минздравсоцразвития России).

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Дайте социально-экономическую и правовую характеристику труда.
2. Назовите основные черты отрасли «трудовое право».
3. Что составляет предмет трудового права?
4. В чем состоит специфика метода трудового права?
5. Что входит в систему трудового права?
6. Что такое трудовые правоотношения?
7. Какие общественные отношения составляют предмет трудового права?
8. Назовите виды трудовых отношений.
9. Какие отношения непосредственно связаны с трудовыми?
10. Что такое процедурные отношения?
11. Назовите основные институты трудового права.
12. Приведите примеры субинститутов трудового права.
13. Перечислите принципы трудового права и раскройте их значение.
14. В какой статье Конституции РФ закреплены основные принципы трудового права?
15. Раскройте содержание принципа обеспечения права на труд.

Глава 2

ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

В результате изучения главы студент должен:

знать

- понятие источников трудового права;
- основные нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения, иные правовые акты, содержащие нормы трудового права, основные конвенции МОТ;

- понятия нормативного регулирования трудовых отношений, коллективного договора и соглашения;

уметь

- отграничивать источники трудового права от источников других отраслей российского права;

- находить среди нормативных правовых и иных актов источники трудового права;

- определять с точки зрения применения на практики юридическую силу того или иного источника;

- определять необходимые источники трудового права, требуемые в той или иной ситуации правоприменительной практики;

владеть навыками

- применения различных источников трудового права в решении юридических споров;

- применения отдельных норм трудового права к ситуациям правоприменительной практики.

Несмотря на то что понятие «источник права» существует со времен Древнего Рима, споры об этой категории в науке до сих пор продолжаются. Вместе с тем практически во всех современных национальных системах права и правовых школах в качестве источников права чаще всего называют формально-юридические источники. Тем самым подчеркивается идентичность формы и источника права, где форма указывает на то, каким образом организовано и ограничено во вне юридическое (нормативное) содержание, а источник — на то, каковы те юридические и иные истоки... предопределяющие рассматриваемую форму права и ее содержание¹. Однако в последнее время заметной стала дискуссия о том, можно ли к источникам права относить и договоры. Мнения специалистов на этот счет подчас диаметрально

¹ Марченко М. Н. Источники права. М., 2005. С. 57.

противоположны: от полного неприятия до горячего одобрения. Для трудового права такая дискуссия весьма существенна, ибо среди актов, содержащих нормы трудового права, ст. 5 ТК РФ называет также коллективные договоры и соглашения.

2.1. Понятие и виды источников трудового права

Трудовое право России представлено совокупностью многочисленных норм, которые внешне облечены в определенную форму (закон, указ, постановление и т.д.). Такие формы (способы) государственного выражения и закрепления юридических норм обозначаются термином «источники права»¹.

Под *источниками трудового права* понимаются результаты правотворческой деятельности лиц и органов, наделенных соответствующими правомочиями. Однако единого мнения ученых о том, что конкретно относить к таковым, не сложилось. Традиционно к источникам трудового права относят нормативные правовые акты. Вместе с тем ряд авторов в качестве источников называет судебный прецедент и даже обычай². С этим трудно согласиться, ибо ни судебный прецедент, ни обычай источниками права в российской правовой системе не являются.

Основное значение источников трудового права — способствовать эффективности правового регулирования трудовых правоотношений. На это обращали внимание еще советские юристы, к примеру, О. В. Смирнов писал: «Эффект от регулирующего воздействия норм права понимается как определенный полезный результат, благотворно сказывающийся на дальнейшем развитии... организации труда». И далее: «В основу требований к современной... организации труда должен быть положен принцип *оптимальной эффективности*, т.е. максимальная эффективность при минимальных затратах»³.

Как и во многих других отраслях российского права, источники трудового права подразделяются на виды в зависимости от их юридической силы и принимающего органа. Исходя из этого, выделяются следующие *виды источников трудового права*:

- законодательные акты;
- иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права;
- коллективные договоры, соглашения;
- локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

¹ Смолярчук В. И. Источники советского трудового права. М., 1978. С. 21.

² Трудовое право России : учебник / под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. М. : Юрист, 2002. С. 183.

³ Смирнов О. В. Эффективность правового регулирования организации труда на предприятии. М., 1968. С. 16—18.

Учитывая, что общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ являются составной частью ее правовой системы (ч. 4 ст. 15 Конституции РФ), к источникам трудового права следует относить также нормы международного права и международные договоры, содержащие регламентацию трудовых отношений. Если международным договором РФ установлены другие правила, чем предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, применяются правила международного договора (ст. 10 ТК РФ).

Следует отметить, что *действуют* и некоторые нормативные правовые акты бывшего СССР — в части, не противоречащей российскому законодательству. В качестве примера можно привести следующие постановления: *Совмина СССР* от 15 июля 1981 г. № 677 «О гарантиях и компенсациях при переезде на работу в другую местность»; *Секретариата ВЦСПС* от 2 апреля 1954 г. № 233 «О дежурствах на предприятиях и в учреждениях», *Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС* от 3 ноября 1986 г. № 460/26-60 «Об утверждении перечня грузов, погрузка и разгрузка которых оплачивается по повышенным тарифным ставкам в связи с вредными условиями труда» и некоторые другие акты.

Таким образом, для системы источников трудового права характерны следующие особенности:

1) многоуровневый характер источников права. К таким источникам права относятся не только федеральные законы и иные нормативные правовые акты, но и нормативные правовые акты субъектов РФ и органов местного самоуправления по вопросам трудового права;

2) наличие среди названных источников большого количества подзаконных актов, принимаемых на уровне федеральных органов государственной власти, в том числе специально уполномоченным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (Минтруд России, Минздравсоцразвития России, в настоящее время — Министерство труда и социальной защиты РФ);

3) придание важного значения локальному правовому регулированию в сфере труда;

4) участие работников (их представителей) в создании норм права, регламентирующих трудовые отношения;

5) дифференцированный подход к правовому регулированию труда в отдельных отраслях экономики, в отдельных регионах, некоторых категорий работников.

2.2. Трудовое законодательство

Законодательные акты, являющиеся источниками трудового права, перечислены в ст. 5 ТК РФ «Трудовое законодательство и иные акты,

содержащие нормы трудового права». Тем самым, законодатель подчеркивает, что помимо законодательных актов трудовые отношения могут регулироваться также иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, т.е. «трудовое законодательство» понимается здесь в узком смысле слова. Вместе с тем не будет ошибкой в понятие «трудовое законодательство» включать и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы о труде. На это нацеливает и ТК РФ, в названии гл. 1 которого используется именно это понятие — «Основные начала *трудового законодательства*» при этом не упоминаются иные акты. Или, к примеру, ст. 32 «Обязанности работодателя по созданию условий, обеспечивающих деятельность представителей работников» использует также термин «*трудовое законодательство*» и в ряду с ним упоминаются здесь только коллективные договоры и соглашения, а также ст. 205, согласно которой «трудовое законодательство» включает законодательство об охране труда и распространяется на учеников. Учитывая такой подход, мы тоже будем далее иногда использовать термин «трудовое законодательство» в широком смысле, понимая под этим любые акты (в том числе, и международные), регулирующие трудовые и связанные с ними отношения.

Если же говорить о собственно законодательных актах, являющихся *источниками правового регулирования в сфере труда*, то к ним следует относить: Конституцию РФ, ТК РФ, иные федеральные законы и законы субъектов РФ, содержащие нормы трудового права.

Конституция РФ как источник трудового права. Базовым источником трудового права, безусловно, является Конституция РФ — основной закон государства, имеющий высшую юридическую силу и являющийся фундаментом для развития всех отраслей российского права. В Конституции РФ к трудовому праву относятся как некоторые общие нормы (используемые, в том числе, и при регулировании не только трудовых, но и иных отношений), так и специальные нормы, непосредственно относящиеся к сфере действия трудового права.

К *общим нормам* можно, в частности, отнести нормы, закрепленные в:

— ст. 19 Конституции РФ, декларирующей равенство всех граждан перед законом и судом и гарантирующей равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения и т.д.;

— ст. 18, согласно которой права и свободы человека и гражданина (значит, и трудовые права) являются непосредственно действующими, они определяют смысл, содержание и применение законов, деятельность законодательной и исполнительной власти, местного самоуправления и обеспечиваются правосудием;

— ст. 30, предусматривающей право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов;

— ст. 7, провозглашающей Россию социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих

достойную жизнь и свободное развитие человека. В Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты (ч. 2 указанной статьи).

К *специальным нормам*, закрепленным в Конституции, можно отнести положения ст. 37, согласно которой труд свободен, и каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Одним из основополагающих конституционных принципов в этой статье провозглашен запрет на принудительный труд. Здесь же установлены: право каждого работника на труд в условиях, соответствующих требованиям безопасности и гигиены, право 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. Помимо этого, указанной статьей признается право на трудовые споры, в том числе и на использование крайнего способа их разрешения — забастовки. Работающим по трудовому договору гарантируется законодательно установленная продолжительность рабочего времени, предоставление выходных и праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска.

Ряд норм трудового законодательства содержатся и в федеральных конституционных законах. Например, Федеральный конституционный закон от 30 мая 2001 г. № 3-ФКЗ «О чрезвычайном положении» устанавливает запрет на проведение забастовок и иных способов приостановления или прекращения деятельности организаций (ст. 11); предусматривает отстранение от работы на период действия чрезвычайного положения руководителей государственных организаций в связи с ненадлежащим исполнением указанными руководителями своих обязанностей и назначение других лиц временно исполняющими обязанности указанных руководителей (ст. 13). В исключительных случаях, связанных с необходимостью проведения и обеспечения аварийно-спасательных и других неотложных работ, данный Закон предусматривает возможность мобилизации трудоспособного населения при обязательном соблюдении требований охраны труда и гарантированной оплате труда (ст. 13, 29). Или Федеральный конституционный закон от 17 декабря 1997 г. № 2-ФКЗ «О Правительстве Российской Федерации» уполномочивает Правительство принимать меры по реализации трудовых прав граждан (ст. 16).

Трудовой кодекс РФ. По юридической природе кодексы представляют систематизированные своды законов в той или иной отрасли права. Таким образом, казалось бы, по юридической силе, кодекс федерального уровня ничем не должен отличаться от других федеральных законов. Между тем ст. 5 ТК РФ провозглашает приоритет положений ТК РФ перед другими нормами федеральных законодательных актов. Такое положение не совсем оправдано с точки зрения общей теории

права. Однако исходя из принципа «*dura lex, sed lex*» (закон суров, но это закон) следует понимать, что нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать ТК РФ. В случае противоречия, возникающего между ТК РФ и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового права, применяется ТК РФ. Если вновь принятый федеральный закон, содержащий нормы трудового права, противоречит ТК РФ, этот федеральный закон может применяться только при условии внесения соответствующих изменений в ТК РФ.

Кроме того, следует иметь в виду разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений, установленное ТК РФ (ст. 6). Так, *к ведению федеральных органов государственной власти* в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений относится *принятие обязательных для применения на всей территории РФ законов и иных нормативных правовых актов, определяющих:*

- основные направления государственной политики в сфере трудовых отношений;

- основы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

- обеспечиваемый государством уровень трудовых прав, свобод и гарантий работникам; порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров;

- основы социального партнерства; порядок разрешения трудовых споров; порядок осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства;

- порядок расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, привлечения к материальной ответственности сторон трудового договора и др.

Иные федеральные законы. К таким законам, содержащим нормы трудового права, можно отнести, например, следующие законы РФ:

- от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», провозглашающий гарантии государства в реализации права граждан на труд (ст. 12);

- от 19 июня 1992 г. № 3085-1 «О потребительской кооперации (потребительских обществах, их союзах) в Российской Федерации», устанавливающий особенности трудовых отношений в потребительских обществах и их союзах (ст. 6);

- от 21 июля 1993 г. № 5473-1 «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы», регламентирующий порядок привлечения осужденных к труду (ст. 17), а также:

Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», который определяет условия участия иностранных граждан в трудовых отношениях (ст. 13) и устанавливает статус иностранного работника (ст. 2).

На уровне субъектов РФ принимаются законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, только по тем вопросам, которые не отнесены к ведению федеральных органов государственной власти. При этом, если предусматривается более высокий уровень трудовых прав и гарантий работникам по сравнению с установленными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, он обеспечивается за счет бюджета соответствующего субъекта РФ. Если закон или иной нормативный правовой акт субъекта РФ, содержащий нормы трудового права, противоречит ТК РФ или иным федеральным законам, либо снижает уровень трудовых прав и гарантий работникам, он не должен применяться. Например, решением Московского городского суда от 5 июня 2002 г. № 3-250/2002 признан противоречащим федеральному законодательству, недействующим и не подлежащим применению Закон города Москвы от 7 декабря 2001 г. № 69 «О городском минимуме оплаты труда» в связи с тем, что установление минимума размера оплаты труда отнесено к компетенции РФ.

Несмотря на то что трудовое законодательство согласно Конституции РФ находится в совместном ведении Российской Федерации и субъектов РФ (ст. 72), в субъектах РФ эта отрасль российского законодательства, как отмечают некоторые авторы, развивается замедленными темпами¹. Тем не менее, органы законодательной власти субъектов РФ широко используют полномочия по принятию региональных законодательных актов, регулирующих трудовые отношения. Законы субъектов РФ, как правило, регулируют трудовые отношения, связанные с государственной гражданской службой, вопросами социального партнерства и деятельностью профессиональных союзов и др. Так, в Республике Башкортостан были приняты следующие законы: от 7 июля 2005 г. № 206-З «О государственной гражданской службе Республики Башкортостан»; от 24 ноября 2005 г. № 252-З «Об органах социального партнерства в Республике Башкортостан»; в Республике Мордовия — законы: от 30 мая 1996 г. № 22-З «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; от 26 февраля 1999 г. № 43-З «О защите трудовых прав граждан на территории Республики Мордовия»; в Свердловской области — от 5 октября 1995 г. № 26-ОЗ «О государственной гражданской службе Свердловской области»; от 17 ноября 1995 г. № 33-ОЗ «О правах профессиональных союзов и гарантиях их деятельности в Свердловской области»; в Московской области — от 26 января 2005 г. № 39/2005-ОЗ «О государственной гражданской службе Московской области»; от 17 марта 1999 г. № 15/99-ОЗ «О социальном партнерстве в Московской области».

В законодательстве субъектов РФ встречаются примеры принятия трудовых кодексов. Например, в Башкортостане был принят Трудовой

¹ Дудко И. Г. Законодательство субъектов Российской Федерации: Вопросы теории : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Н. Новгород, 2004. С. 22.

кодекс от 21 декабря 1994 г. № ВС-26/18, который, несмотря на критические баталии вокруг него, просуществовал в течение достаточно длительного периода времени¹. Отмена регионального трудового кодекса вполне логична, ибо принятие такого системного законодательного акта приводит к неизбежному дублированию федерального законодательства.

2.3. Иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права

К источникам трудового права относятся и такая группа подзаконных нормативных правовых актов, как указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, ведомственные нормативные правовые акты, нормативные правовые акты органов местного самоуправления.

Указы Президента РФ относятся, главным образом, к вопросам оплаты труда должностных лиц федерального уровня. Примерами таких указов являются указы: от 30 сентября 2004 г. № 1260 «Об оплате труда руководителей некоторых федеральных органов исполнительной власти»; от 14 января 2011 г. № 40 «Об оплате труда Председателя Следственного комитета Российской Федерации»; от 26 июля 2005 г. № 877 «Об оплате труда Генерального прокурора Российской Федерации»; от 15 ноября 2005 г. № 1332 «Об оплате труда лиц, замещающих отдельные государственные должности Российской Федерации» и др.

Указы Президента РФ, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить ТК РФ и иным федеральным законам (ст. 5 ТК РФ).

Постановления Правительства РФ. Этому виду источников отводится особая роль, поскольку ряд статей ТК РФ напрямую отсылает к правительственным нормативным правовым актам. В частности, *к ведению Правительства РФ отнесено:*

утверждение перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений (ст. 59, 94, 96, 113, 153, 157 и 268 ТК РФ). Указанный перечень утвержден постановлением Правительства РФ от 28 апреля 2007 г. № 252;

утверждение порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета (ст. 119 ТК РФ). Правила, предусматривающие такие порядок и условия, утверждены постановлением Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. № 884;

¹ Утратил силу в связи с принятием Закона Республики Башкортостан от 13 июля 2005 г. № 196-З.