

**МИНИСТЕРСТВО ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИИ
ОРЛОВСКИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ**

Трудовое право



А.С. БОЕВ

**“Понятие, предмет, метод и система трудового
права”**

фондовая лекция для специальности 030501 65 – Юриспруденция

**ОРЕЛ
ОрЮИ МВД России
2006**

УДК 331.1
ББК 67.99(2)7
Б

Рецензенты:

Заместитель декана юридического факультета Орловской региональной академии государственной службы кандидат юридических наук
Щеголева Н.А.

И.о. заместителя начальника Орловского юридического института МВД России по кадрам и воспитательной работе кандидат юридических наук
Н.Н. Дегтярева

Боев, А.С.

Б

Трудовое право: фондовая лекция по теме «Понятие, предмет, метод и система трудового права» для специальности 030501 65 – Юриспруденция – Орел: ОрЮИ МВД России, 2006 г. – 22 с.

Фондовая лекция обсуждена и одобрена на заседании кафедры гражданско-правовых и экономических дисциплин 17 мая 2006 года. Протокол № 11.

УДК 336:34
ББК 67.99(2)2

© ОрЮИ МВД России, 2006 г.

ПЛАН:

Введение

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

Заключение

Литература:

1. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) // "Российская газета" от 25 декабря 1993 г.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (части первая, вторая и третья) (с изм. и доп. от 21 июля 2005 г.) – М.: «Право», 2005.
3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП РФ) от 30 декабря 2001 г. N 195-ФЗ (с изм. и доп. от 27 сентября 2005 г.) // "Российская газета" от 31 декабря 2001 г.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (с изменениями от 9 мая 2005 г.). // Собрание законодательства Российской Федерации от 7 января 2002 г. N 1 (часть I) ст. 3.
5. Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. N 156-ФЗ "Об объединениях работодателей" // "Российская газета" от 30 ноября 2002 г.
6. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" // "Российская газета" от 31 июля 2004 г.
7. Закон РФ от 18 апреля 1991 г. N 1026-I "О милиции" (с изм. и доп. от 9 мая 2005 г.) // Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР от 22 апреля 1991 г., N 16, ст. 503.
8. Указ Президента РФ от 5 октября 2002 г. N 1129 "О приведении актов Президента РСФСР и Президента Российской Федерации в соответствие с Трудовым кодексом Российской Федерации" (с изм. и доп. от 2 февраля 2005 г.) // "Российская газета" от 9 октября 2002 г. N 191.
9. Указ Президента РФ от 9 марта 2004 г. N 314 "О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти" (с изм. от 20 мая 2004 г.) // "Российская газета" от 12 марта 2004 г.
10. Постановление Правительства РФ от 9 сентября 1999 г. № 1035 «О государственном надзоре и контроле за соблюдением законодательства РФ о тру-

де и охране труда» (в ред. от 19 августа 2000 г.) // СЗ РФ. 2000. № 38.

11. Постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 г. N 324 "Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости" // "Российская газета" от 8 июля 2004 г.

12. Приказ МВД РФ от 14 декабря 1999 г. № 1038 «Об утверждении Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел РФ».

13. Директива МВД РФ № 7 от 24 октября 2005 г. «О приоритетных направлениях деятельности органов внутренних дел и внутренних войск МВД РФ, ФМС России в 2006 г.»

14. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // "Российская газета" от 8 апреля 2004 г.

15. Айман Т.О. Трудовое право. – М.: «ИНФРА-М», 2003.

16. Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права. - Екатеринбург: Изд-во УрГЮА, 1997.

17. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. – М.: «Проспект», 2005.

18. Кондратьев Р.И. Сочетание централизованного и локального правового регулирования трудовых отношений. - Львов, 1977.

19. Коршунов Ю.Н., Коршунова Т.Ю., Кучма М.И., Шеломов Б.А. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ - М.: ЭКЗАМЕН, 2005.

20. Никитинский В.И. Эффективность норм трудового права. - М.: Юрид. лит., 1971.

21. Нуртдинова А.Ф. Организация правового регулирования трудовых отношений: федеральный и региональный аспекты // "Журнал российского права", N 7, 2003.

22. Послание Президента РФ Федеральному Собранию РФ 25 апреля 2005 года// «Российская газета»,

23. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений. - М.: Юрид. лит., 1972.

24. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. - М.: Вердикт-1М, 1999.

25. Трудовое право Российской Федерации/ Под ред. А.К. Исаева. – М.: ОМЕГА-Л, 2005.

26. Трудовое право. Учебное пособие. Под ред. А.Б. Паниной. 2 изд. – М.: «Форум», 2005.

27. Трудовое право/ Под ред. В.Ф. Гапоненко, Ф.Н. Михайлова. – М.: «Закон и право», 2004.

28. Трудовое право/ Под ред. О.В. Смирнова. 2-е изд. – М.: «Проспект», 2005.

Введение

В условиях развития рыночных отношений трудовое законодательство должно гибко следовать за новыми методами хозяйствования, обобщая опыт использования наёмного труда в странах с развитой рыночной экономикой. Для того, чтобы механизм трудового права был включён в полную силу, требуются усовершенствованные методы правового регулирования социально-трудовых отношений, которые значительно активизировали бы творческий потенциал каждого работника, каждого предпринимателя, каждого трудового коллектива.

Все нормы российского права в совокупности образуют внутреннюю целостную систему общеобязательных правил поведения.

Внутренне единство системы российского права не исключает деления его на отдельные отрасли. Одна отрасль права отличается от другой по видам тех общественных отношений, которые она регулирует.

Трудовое право является одной из важнейших отраслей российского права, изучение которого учащимися юридических вузов в последнее время наиболее актуально. Это связано, прежде всего, с переходом России от командно-планового управления экономикой к рыночным отношениям. Несовершенство законодательной базы способствует злоупотреблениям своими полномочиями со стороны должностных лиц, бесконтрольности действий частных работодателей, что в свою очередь приводит к разнообразным нарушениям прав граждан в трудовой сфере.

Знание норм трудового права и эффективное их использование в практической деятельности способствует улучшению процесса защиты прав работников от преступных посягательств, а также обеспечивает реализацию основных положений как международных, так и внутригосударственных нормативно-правовых актов.

Начав изучение дисциплины «Трудовое право», учащимся следует знать ее цель - формирование знаний в области трудовых отношений, а также выработка умений применения трудового законодательства в профессиональной деятельности.

Задачами данной лекции являются:

- изучение предмета, метода и системы трудового права;
- анализ и усвоение состава структурных частей системы трудового права;
- оценка самостоятельности отрасли трудового права.

1. Предмет трудового права

Всеми величайшими открытиями, достижениями человек обязан труду. Все, чем мы пользуемся в повседневной жизни, начиная от обычной лопаты и кончая сложнейшей автоматической системой, - результат целенаправленной трудовой деятельности многих поколений. Именно она составляет материальную основу жизни любого общества.

Современный уровень развития производства предполагает в качестве общего правила объединенный совместный труд, а разделение его, выполнение отдельных операций - следствие кооперации, объединения труда в целом, в масштабе общества.

Отношения, складывающиеся между участниками производства, регулируются правом, причем нормы права регулируют не сам процесс труда, а именно отношения, которые возникают либо в процессе трудовой деятельности, либо только в связи с получением ее результатов. Конечно, было бы неверно думать, что все они регулируются только правом, - часть их находится в сфере морали и обычаев. Но те, что подлежат воздействию правовых норм, - а это отношения, именуемые трудовыми, - являются объектом нескольких отраслей права.

Известно, что единая система права, существующая в рамках государства, предполагает определенную классификацию, деление ее на отрасли. И каждая из этих отраслей отличается от другой прежде всего предметом регулирования, а кроме того, и его методом.

До советского периода не было самостоятельной отрасли трудового права, трудовые отношения на производстве регулировались отраслью гражданского права наравне с отношениями найма услуг по дому, хотя и были отдельные фабричные законы о промышленном труде (например, Устав о промышленном труде 1913 г. и несколько уставов по труду в отдельных отраслях, предусматривавших нормы по труду в сельском хозяйстве, железнодорожном транспорте, торговле и др.).

Всего в царской России было около полутора десятков разрозненных нормативных актов о труде, включая и акты о создании и действии фабричной инспекции. Но они не создавали самостоятельной отрасли трудового права, а договор личного найма регулировало гражданское право наряду с договором найма вещей, услуг.

Лишь первый КЗоТ 1918 г. впервые в мире породил самостоятельную отрасль трудового права, регулиующую поведение людей по труду в общественной кооперации труда. В других странах самостоятельные отрасли трудового права стали появляться главным образом после второй мировой войны (1946-1947 гг.), ныне большинство развитых стран мира имеют самостоятельные отрасли трудового права.

Трудовым правом называется одна из важнейших отраслей российского права, регулирующая при активном участии ее субъектов трудовые отношения работников с работодателями и другие непосредственно с ними связанные, производные от трудовых отношения (т.е. все отношения по труду на произ-

водстве) и устанавливающая права и обязанности субъектов трудового права и ответственность за их нарушение, сочетая интересы субъектов трудового права и всего общества, государства.

Трудовое право призвано обеспечить:

- гарантии трудовых прав и свобод граждан;
- благоприятные условия труда;
- защиту прав и интересов работников и работодателей.

Основная роль трудового права — это урегулирование своими нормами поведения людей в процессе их труда на производстве так, чтобы правовое регулирование отвечало задачам производства в данный период его развития, охраняло бы труд работников, способствовало бы улучшению их условий труда и быта и, наконец, укрепляло бы социальное партнерство, консенсус между ними, т.е. социальный мир. А ныне актуальна необходимость гражданского мира, взаимоуступок, терпимости и сдержанности не только в сфере труда между работниками и работодателями, но и всеми слоями общества и всеми тремя ветвями власти. В сфере труда социальный мир ныне призваны укреплять социально-партнерские соглашения.

Цели, задачи, роль и функции трудового права РФ тесно взаимосвязаны. Все они отражают интересы общества, государства, а также работников и работодателей.

Задачи трудового права — одна из разновидностей социальных задач общества. Эти задачи направлены на достижение целей правового регулирования труда и их осуществление.

Функции трудового права — это основные направления воздействия его норм на поведение (сознание, волю) людей в процессе труда для достижения целей и задач трудового законодательства. Конечно, трудовое право выполняет и такие общие для всего российского права функции, как регулятивная и охранительная. Эти функции свойственны почти всем отраслям права, поэтому их не рассматриваем. Надо знать, какие специфичные для трудового права функции направлены на достижение целей и задач норм данной отрасли права.

В настоящее время выделяются пять *функций российского трудового права*.

1. Социальная функция отражается в нормах по обеспечению занятости, реализации свободы труда и других трудовых конституционных прав, в нормах по обеспечению безопасных условий труда, охраны труда: ограничению рабочего времени, меры труда, оплаты и компенсаций и т.д.

2. Защитная функция выражается в установлении высокого уровня условий труда, в непрерывном его повышении договорным методом, в надзоре и контроле за соблюдением трудового законодательства, правил охраны труда, в порядке разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров и восстановлении нарушенных трудовых прав. Эта функция трудового права действует на всех стадиях правового регулирования труда, т.е. при создании норм трудового законодательства, при их применении, при профилактике их нарушения и при разрешении трудовых споров, восстановлении нарушенных прав. Поэтому защитная функция трудового права отражается в нормах большинства институ-

тов трудового права: института обеспечения занятости и трудоустройства, трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, охраны труда, надзора и контроля, рассмотрения трудовых споров.

3. Хозяйственная, производственная функция проявляется в нормах по рациональному использованию трудовых ресурсов, стимулированию качественной и производительной работы, в нормах трудовой дисциплины, определяющих обязанности работников по выполнению производственных заданий и др. Эта функция конкретизируется в нормах институтов трудового договора, рабочего времени, дисциплины труда, оплаты труда.

4. Воспитательная функция отражается в нормах о поощрениях, стимулировании высокопроизводительного труда, а также в нормах о дисциплинарной и материальной ответственности за ущерб (вред), причиненный по вине работника производству или работнику по вине работодателя.

5. Функция поддержания производственной демократии выражается в нормах о праве работников на участие в управлении предприятием, учреждением, организацией, о правах и гарантиях деятельности профсоюзов, о полномочиях трудовых коллективов, в дополнительных юридических гарантиях права на труд для представителей работников, профсоюзов, трудовых коллективов.

Предметом трудового права являются трудовые отношения. Обозначение всех этих отношений одним термином «трудовые» создает определенную трудность при разграничении по предмету регулирования различных отраслей, ибо смысловое, семантическое содержание этого термина шире, чем комплекс тех трудовых отношений, на которые воздействует трудовое законодательство.

К регулированию труда причастны и другие отрасли, в частности, гражданское право. Поэтому определение предмета регулирования, т.е. выяснение вопроса, какой отраслью права регламентируются те или иные трудовые отношения, в сферу воздействия какой отрасли они входят, чрезвычайно важно.

Многие конфликты, споры возникают в связи с тем, что при заключении договора стороны не определили его вида (трудовой договор или договор подряда, предусмотренный в гражданском праве). Первый обеспечивает работнику более высокий уровень гарантий, но и требует от него выполнения более широкого круга обязанностей в отличие от гражданского, где цель - представление лишь результата труда.

Как известно, гражданско-правовая сделка может быть признана недействительной из-за несоблюдения установленной законом формы. Реализация такого же подхода в трудовом праве означала бы существенное ущемление жизненно важных интересов работника. Поэтому законодатель придает юридическую силу и тем трудовым отношениям, которые в ряде случаев возникли без надлежащего оформления, на основе фактического допуска работника к работе.

Защита интересов работника в этом случае не снимает, а наоборот, ставит вопрос о необходимости определения правовой (отраслевой) природы этих отношений. Предположим, что гражданину Х. поручена работа. В договоре определена сумма вознаграждения, дано описание работы - задания и указан срок, к которому она должна быть выполнена. После окончания работы гражданин Х.

потребовал: 1) доплаты в связи с тем, что из-за большого объема был вынужден работать в выходные дни и сверхурочно; 2) включения времени работы в трудовой стаж (соответствующей записи в трудовую книжку), сославшись на соответствующие нормы трудового законодательства.

Для того чтобы ответить работнику, правомерны ли его требования, нужно прежде всего выяснить характер трудовых отношений, их правовую природу, что обусловлено сущностью заключенного договора (трудовой договор или договор подряда). Если эти отношения входят в предмет трудового права (трудовой договор), нормы этой отрасли должны распространяться на их субъектов, если они находятся в сфере действия гражданского (договор подряда), не следует выяснять и фактические обстоятельства (проводилась работа в выходные дни и сверхурочно или нет).

Таким образом, выяснение правовой природы фактических трудовых отношений крайне важно.

Обозначим те из них, которые регулируются трудовым правом, как собственно трудовые или трудовые в узком смысле этого слова. Специфическим признаком этих отношений, позволяющим отграничить их от тех, в которых труд составляет лишь часть отношений, является участие в процессе труда, совместная трудовая деятельность с другими работниками данного предприятия или учреждения, в то время как гражданско-правовые договоры, связанные с трудом - договор подряда, трудового поручения, авторский договор, - всегда предполагают представление от исполнителя лишь результата труда. Именно о нем, его качественных характеристиках договариваются стороны в упомянутых договорах гражданского права.

Определение трудовых отношений дано в ст. 15 ТК РФ:

Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

В целом предмет трудового права характеризуется тем, что:

- ▶ работник принимается на работу и включается в трудовой коллектив;
- ▶ прием работника на работу основывается на юридическом факте;
- ▶ содержание отношений сводится к выполнению работником определенной работы лично;
- ▶ отношения протекают согласно внутреннему трудовому распорядку, которому работник обязан подчиняться.

Трудовым правом регулируются отношения и между индивидуальными предпринимателями и гражданами, работающими у него. Государственная служба также входит в сферу регулирования трудового права. Однако, следует заметить, что служба в Вооруженных силах, ОВД, пограничных войсках, федеральных органах безопасности и внешней разведки не относится к предмету трудового права, а составляет предмет административного права. Необходимо

также отличать от предмета трудового права индивидуальный подряд на выполнение работы, регламентированный гражданским законодательством. Также этим законодательством детализированы правовые основы самостоятельного труда, т.е. труда, который работник не выполняет лично, например, отношения между заказчиком, генеральным подрядчиком и подрядчиком; что также дает основания не включать эти отношения в предмет трудового права. Приглашение работника в качестве специалиста может регламентироваться как трудовым законодательством (длительный срок), так и гражданским (дача заключения по проблемным вопросам, проведение аудита и т.п.).

Трудовое право как самостоятельная отрасль выделилась в свое время из гражданского, частного права, поскольку определенный уровень развития производства потребовал соответствующей охраны труда, социальной защиты работников, дисциплины и слаженности, оплаты не только результата труда, но и самой деятельности как реализации человеческой способности трудиться, нормирования рабочего времени и других правовых норм, которые, естественно, не известны гражданскому законодательству. Регулирование процесса трудовой деятельности предполагает в качестве обязательного признака подчинение внутреннему трудовому распорядку предприятия, учреждения, признака настолько специфического, что он является отличительным, позволяющим отграничить собственно трудовые отношения от иных, тоже связанных с трудом, но регулируемых гражданским правом.

Отношения, тесно связанные с трудовыми (производные от трудовых)

Кроме собственно трудовых отношений в сферу действия трудового права входят также отношения, тесно связанные с первыми. Их называют еще производными от трудовых. Тесная связь этих отношений с трудовыми и обусловленное ею включение их в предмет трудового права вызвано тем, что они существуют постольку, поскольку имеются трудовые, а также перечислены в ст. 1 Трудового кодекса РФ.

При этом некоторые из них предшествуют возникновению трудовых (например, отношения по трудоустройству), другие существуют одновременно с трудовыми и опять-таки в тесной связи с ними (например, организационно-управленческие - между администрацией и работниками, т.е. трудовым коллективом непосредственно или в лице его представителей), третьи возникают из трудовых, иногда приходя им на смену (например, по рассмотрению трудовых споров об увольнении работника).

В любом случае именно трудовые отношения обуславливают наличие всех этих отношений. Речь идет о следующих категориях отношений:

1. по трудоустройству

Данные отношения регулируются Законом РФ «О занятости населения в РФ» от 19 апреля 1991 г. (с изм. от 22 августа 2004 г.) и возникают в связи с обращением граждан в органы, ведающие трудоустройством, с просьбой подыскать им подходящую работу.

2. по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению ква-

лификации работников

Указанные отношения имеют своим содержанием не труд как таковой, а обучение по определенной специальности и квалификации.

3. по организации труда и управлению трудом

Эти отношения призваны организовать трудовые отношения и управлять ими. Они касаются установления и применения условий труда в конкретном коллективе, улучшения материально-бытовых и культурных форм обслуживания работников, рационального использования фондов организации, нормирования и оплаты труда и других проблем в трудовом коллективе.

4. по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений

Отношения устанавливаются по поводу согласования интересов работниками, работодателями, органами государственной власти и местного самоуправления в вопросах регулирования трудовых отношений.

5. по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства

Работники имеют полное право через своих представителей (профессиональные союзы) осуществлять контроль за правомерным применением работодателями трудового законодательства.

6. по материальной ответственности сторон трудового правоотношения

Эти отношения характеризуются особым моментом возникновения – нарушением одной стороной обязанностей по трудовому договору, повлекшим причинения ущерба другой стороне.

7. по надзору и контролю за охраной труда и соблюдением трудового законодательства

Данные отношения осложняются участием таких органов как Федеральная инспекция труда, Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору и Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека.

8. по разрешению трудовых споров (как индивидуальных, так и коллективных)

Эти отношения носят скорее процессуальный характер разрешения трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам, судах общей юрисдикции и мировыми судьями.

Следует иметь в виду, что некоторые производные отношения существуют всегда и служат основой для трудовых (например, социально-экономические или организационно-управленческие), другие могут и не возникнуть (например, отношения по возмещению ущерба или по рассмотрению трудовых споров).

2. Метод трудового права

Каждая отрасль права имеет не только свой предмет правового регулирования, но и особый метод.

Под **методом** принято понимать совокупность приемов и способов воздействия права на общественные отношения.

Предмет дает, как мы видели, ответ на вопрос, какие общественные отношения регулирует данная отрасль права, а *метод* - каким способом осуществляется это регулирование. Естественно, что метод той или иной отрасли права зависит от характера регулируемых данной отраслью общественных отношений, причем метод нельзя представлять неизменным. Он обусловлен политическими и экономическими факторами, и его особенности проявляются в следующих составных частях, специфических для каждой отрасли права:

- 1) общем правовом положении участников основных правоотношений отрасли;
- 2) порядке возникновения, изменения и прекращения правоотношений;
- 3) характере установления прав и обязанностей;
- 4) средствах их обеспечения.

Специфическим признаком метода трудового права является **активное участие в регулировании общественных отношений в сфере труда трудовых коллективов и профсоюзных органов**. В соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации к основным формам участия работников в управлении организацией, в частности, относятся: проведение представителями работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, участие в разработке и принятии коллективных договоров и иные.

Законом РФ от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» закреплены права профсоюзов представлять интересы своих членов по вопросам труда и социально-экономическим вопросам. Так, например, установление условий труда и заработной платы, применение законодательства о труде осуществляются с участием профсоюзов. Профессиональные союзы осуществляют контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда.

Второй признак проявляется в **соединении особого договорного порядка возникновения, изменения и прекращения отношений с некоторой жесткостью, известным ограничением усмотрения сторон в пользу работника (сочетание договорного, рекомендательного и императивного способов регулирования)**.

Трудовые отношения возникают из договора - волевого акта, позволяющего сторонам самим определить свои отношения, их характер по своему желанию. Именно поэтому нормы трудового права в известной мере носят диспозитивный характер. Но лишь в известной мере. Ограничения этого усмотрения субъектов в процессе осуществления трудовой деятельности направлены на определенную защиту интересов работника, и об этом не следует забывать в условиях перехода к рыночной экономике, когда юридическая свобода сторон не

означает экономического равенства, независимости работника от работодателя. Юридические гарантии для работника проявляются в установлении определенных ограничений: в запрете для администрации в одностороннем порядке не только изменить трудовую функцию или место работы (осуществить перевод работника можно только в исключительных случаях, прямо указанных в законе), но и расторгнуть трудовой договор без законных оснований. Работник же может прекратить трудовые отношения в любое время; исключением из этого правила является срочный характер трудового договора.

Характер установления прав и обязанностей также свидетельствует о комплексности метода трудового права, о **сочетании централизованного и локального регулирования отношений**. Содержание правомочий и обязанностей сторон, как трудовых, так и производных от них, определяется нормативными актами принятыми государственной властью и имеющими императивный характер, и договоренностью сторон. Причем в современных условиях в содержании метода применительно к этому третьему признаку также происходят смещения в пользу договора (и не только трудового, но и социально-экономических соглашений - генеральных и отраслевых).

В договорном порядке решаются теперь весьма важные вопросы - устанавливаются размеры оплаты труда (кроме случаев, когда речь идет о работниках учреждений, финансируемых из бюджета), надбавки, доплаты, премии. Государственное регулирование рассматривается в современных условиях как установление минимума гарантий для работников. Каждое предприятие при наличии финансовых средств и договоренности сторон может увеличить их объем.

Таким образом, если раньше основной частью метода трудового права было централизованное регулирование, теперь значительный вес приобретают локальные нормы. Так, в локальных актах, принимаемых по соглашению сторон, утверждаются графики отпусков, продолжительность которых для конкретных работников может быть увеличена, закрепляется возможность обеспечения путевками в дома отдыха и санатории, предусматривается улучшение жилищных условий и т.д. Увеличение роли локального регулирования позволяет в большей мере учесть местные (территориальные и отраслевые) особенности условий труда, однако оно, очевидно, не должно означать полный отказ от централизованного регулирования (а такая точка зрения высказывается в нашей литературе), ибо это привело бы к аннулированию определенных гарантий и поставило бы работающих граждан вне закона в условиях их экономической зависимости.

Точка зрения, согласно которой государство не должно вмешиваться в регулирование отношений господствующей в новых условиях частной собственности, а централизованные установления рассматриваются как ограничения свободы, на наш взгляд, ошибочна. В действительности речь должна идти не о государственном вмешательстве, а о *государственном содействии*, цель которого - выполнение обязанности государства по отношению к человеку и гражданину, что закреплено в ст. 25 Всеобщей декларации прав человека. Централизованное регулирование нужно, но объем и характер норм, принимаемых зако-

нодателем, должны опираться на определенную концепцию, разработанную наукой.

Но, безусловно, государственное регулирование должно обязательно закрепить гарантии - нормы об охране труда и технике безопасности (с возможными отсылками к локальным актам, ибо специфика работы, ее условий не может быть учтена в централизованном порядке); в таком же порядке должна быть закреплена и норма рабочего времени, одинаковая для всех работающих (кроме тех, кто имеет право на сокращенную его продолжительность), в качестве определенного норматива. При этом правила возможной компенсации переработки могут устанавливаться в локальных актах. Закон должен закрепить и перечень оснований увольнения работника по инициативе администрации, которым она может воспользоваться, и перечень дисциплинарных санкций, а также вытекающие из нарушения норм охраны труда и техники безопасности правила обязательного возмещения вреда, причиненного в процессе выполнения трудовых обязанностей. Законом должен быть установлен и порядок рассмотрения трудовых споров.

В трудовом праве положение субъектов основного, трудового правоотношения характеризуется **сочетанием равенства сторон** в момент заключения трудового договора и **признаком властности-подчинения** в процессе осуществления трудовой деятельности, причем сила власти при руководстве процессом труда как бы амортизируется участием представителей трудовых коллективов (в лице профсоюзных или иных органов), которым передается часть полномочий по управлению предприятием, учреждением, организацией, а также и некоторые другие функции (контрольные и представительства).

Другой признак метода - **единство и дифференциация (различие) правового регулирования труда**. Единство выражается в общих для всех производств на всей территории страны, закрепленных в ст. 2 ТК, принципах правового регулирования труда и в единых для всех работников основных трудовых правах и отражается в общих нормах трудового законодательства (общая норма означает распространение ее на всех работников).

Дифференциация правового регулирования труда (т. е. различие) выражается в специальных нормах, применяемых лишь к определенным работникам, и проводится законодателем, учитывающим в нормах права ее основания. Таковыми основаниями дифференциации, создающей специальные нормы (льготы, ограничения, приспособления), являются следующие:

- вредность и тяжесть условий труда;
- климатические условия Крайнего Севера и приравненных к нему мест;
- субъектные основания: физиологические особенности женского организма (его материнская роль), а также социальную роль одинокой матери (одинокого отца), психофизиологические особенности неокрепшего организма и характера подростка, ограниченную трудоспособность инвалидов;
- специфика краткой трудовой связи временных и сезонных работников, особенность трудовой связи членов производственных кооперативов;

- особенности труда в данной отрасли (отраслевая дифференциация), сочетание труда с обучением;
- специфика содержания труда и ответственный характер труда государственных служащих, судей, прокуроров, специфика и ответственность труда работников транспортных отраслей, значение и роль труда в руководстве производством руководителей организаций.

Специальные нормы дифференциации трудового права - трудовые льготы (их большая часть), нормы приспособления (в отраслевой дифференциации) и нормы-изъятия (по специфике трудовой связи) - позволяют с учетом указанных ее оснований для всех работников равно с другими осуществлять основные трудовые их права и обязанности.

В Трудовом кодексе дифференциации трудового права посвящен специальный раздел XII "Особенности регулирования труда отдельных категорий работников". В ст. 249 гл. 39 "Общие положения" указывается, что "Особенности регулирования труда - это нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам, либо предусматривающие дополнительные правила для отдельных категорий работников", следовательно, эти особенности создают специальные нормы-изъятия (у госслужащих, судей и др.) или нормы-льготы (для женщин, несовершеннолетних, инвалидов и др.). В то же время в статье не указаны специальные нормы-приспособления (учет специфики труда, отраслевая дифференциация норм).

Надо также учитывать, что ТК в разделе XII указал не всех работников с особенностями правового регулирования их труда. Например, такие особенности предусматривают специальные федеральные законы о государственных служащих, статусе судей, Положение о прокуратуре. Дифференциация отражается также в различных видах трудовых договоров,

И наконец, **последняя составная часть метода отрасли права** - это средства обеспечения исполнения обязанностей (и соответственно прав) сторон трудового правоотношения. Здесь прежде всего имеются в виду особенности санкций норм этой отрасли. Специфика их в том, что в отличие от санкций норм других отраслей права в них учитываются особенности совместного труда, то, что трудовая деятельность работника осуществляется в коллективе, чья оценка поведения нарушителя может иметь определенное значение. Замечание, выговор и другие меры воздействия, неприемлемые для других отраслей права, рассчитаны не только на неблагоприятные моральные последствия для работника, нарушившего трудовые обязанности, но и на соответствующую реакцию трудового коллектива. А точнее - именно через нее в первую очередь и проявляется характер неблагоприятных последствий, заключенный в санкции. Отсюда значение подобного рода мер и ошибочность применения их к работнику без объявления приказа в коллективе.

Таким образом, **метод трудового права отличается комплексностью, предполагающая наличие элементов договорного, рекомендательного и императивного способов регулирования в сочетании с централизованным и локальным нормотворчеством и участием трудовых коллективов в регулировании трудовых и тесно с ними связанных отношений.**

3. Система трудового права

Значительный объем правовых норм, регулирующих как трудовые, так и тесно связанные с ними отношения, принятых в разное время и разными органами власти (законодательной и исполнительной), требует определенной систематизации, четкого их расположения, причем по таким признакам, которые облегчили бы усвоение содержания этих актов. Такими критериями могли бы быть, например, юридическая сила актов (деление их на законы и подзаконные акты, последние - по органу, их принявшему), хронология, т.е. дата принятия, и т.д.

Наукой права предложена такая классификация (существующая и в других отраслях), которая предполагает деление всех правовых норм на две основные части - *Общую* и *Особенную*. Первая включает те нормы и положения, которые носят общий характер и в равной мере применимы ко всем или большинству правовых институтов (групп норм). Сюда входят и нормы-принципы, и нормы-задачи, и общие вопросы организации труда и правового статуса субъектов трудового права.

В юридической науке общепризнано, что возможность выделения Общей части является одним из основных показателей единства и однородности общественных отношений, свидетельствующих о самостоятельности соответствующей отрасли права в правовой системе. Нормы Особенной части регулируют отдельные элементы трудового правоотношения, а также отношения, производные от трудовых (тесно с ними связанные).

Каждая часть состоит из структурных подразделений системы - правовых институтов, хотя применительно к общей части, например, к нормам-принципам, нормам, определяющим задачи трудового законодательства, термин «правовой институт» обычно не употребляется. Они различаются по предметному признаку - либо по особенностям отдельных видов общественных отношений, либо по отдельным элементам трудового правоотношения. Последнее объясняется тем, что трудовое правоотношение является сложным, т.е. состоящим из нескольких простых, содержащих лишь одно правомочие и корреспондирующую ему обязанность, например по оплате труда, в соответствии с которой у работника есть правомочие требовать оплаты, а у работодателя - соответствующая обязанность. Группа норм, регулирующих этот элемент сложного трудового правоотношения (или простое, если рассматривать его как расчлененное сложное), и будет правовым институтом, регулирующим оплату труда.

Отдельным институтом трудового права можно считать и группу норм, регламентирующих трудовые споры (отношения по их рассмотрению, как известно, входят в число тех, которые именуется производными от трудовых), и институт трудоустройства, включающий нормы, регулирующие соответствующие отношения.

Система трудового права включает институты:
коллективных договоров и соглашений;
трудоустройства граждан;
трудоустройства;

рабочего времени;
времени отдыха;
нормирования труда;
заработной платы (оплаты труда);
дисциплины труда;
материальной ответственности сторон трудового отношения;
льгот для совмещающих труд с обучением;
охраны труда, надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства;
трудовых споров.

При ознакомлении с этим перечнем вполне правомерен вопрос о том, почему именно этот уровень объединения норм дает основание для вывода о наличии правовых институтов? Ведь, например, институт материальной ответственности включает нормы, устанавливающие, с одной стороны, ответственность работника, с другой - организации, а последние, как известно, могут быть еще дифференцированы на нормы, устанавливающие ответственность за вред, причиненный здоровью работника, и ущерб в связи с нарушением иных трудовых прав (задержка выдачи трудовой книжки или расчета, оплата вынужденного прогула и т.д.). Институт трудовых споров также включает две относительно самостоятельные группы норм - регулирующие, с одной стороны, индивидуальные, а с другой - коллективные трудовые споры.

Как видно, здесь тоже есть свой отдельный предмет регулирования, и потому в принципе можно было бы назвать и эти группы норм правовыми институтами. Но при этом следует иметь в виду, что критерии «предметного» признака, как и другие категории, связанные с общественными явлениями, не могут быть, абсолютно точными и «жесткими», в силу чего уровень качественной обособленности правовых норм в известной мере носит условный характер: при этом учитываются сложившиеся в науке представления и традиции.

С учетом сказанного названные выше группы норм принято называть пединститутами, или субинститутами.

Таким образом, **система трудового права - это научно обоснованная классификация правовых норм, предполагающая деление их на Общую и Особенную части, а также на правовые институты по предметному признаку регулирования.**

Система трудового права отражена в системе (систематизации) трудового законодательства. Между этими понятиями много общего, и тем не менее они не адекватны друг другу и соотносятся примерно так, как нормативный акт и норма права. Поэтому нормы трудового права могут содержаться в комплексных нормативных актах и даже в актах других отраслей права (комплексных актах).

В свою очередь в систему трудового законодательства могут входить положения, включающие цели и задачи данного акта, его заключительные положения и т.д.

Трудовое право как учебная дисциплина, учебный курс предусматривает обучение пониманию правовых норм, которые в совокупности образуют трудо-

вое право как отрасль права. Учащиеся обучаются на практике применению этих норм, приобретая не только знания, но и соответствующие умения. Система курса трудового права — это последовательное изложение содержания правовых норм, регулирующих трудовые отношения, позволяющее более эффективно раскрыть их сущность и значение. Система курса, как и система отрасли трудового права, подразделяется на общую и особенную части, в которых аналогичным образом рассматриваются группы отношений, распространяющиеся на всех работников и отдельные правовые институты.

Изучение основ трудового права сотрудниками органов внутренних дел продиктовано несколькими значимыми аспектами:

- сотрудники органов внутренних дел как специалисты юридического профиля должны знать основное содержание действующего законодательства в области трудовых отношений;

- сотрудники органов внутренних дел как представители правоохранительной системы должны уметь выявлять и пресекать правонарушения в сфере труда;

- сотрудники органов внутренних дел как юристы, выполняющие задачу по оказанию помощи гражданам и организациям в осуществлении законных прав и интересов, должны быть способными анализировать и решать проблемные ситуации в сфере трудовых отношений, а также иметь навыки применения норм трудового законодательства к конкретным жизненным ситуациям.

Систему науки трудового права нельзя отождествлять с системой отрасли и системой законодательства. Первая тоже представляет собой научно обоснованную классификацию, но не только правовых норм, но и соответствующих воззрений, научных взглядов, суждений и выводов по проблемам правового регулирования трудовых и тесно связанных с ними отношений (система науки трудового права). Система науки строится так же, как и система отрасли и система трудового законодательства, однако она шире, чем они, ибо содержит соответствующие научные концепции, взгляды, присущие и предмету, и соответственно системе науки.

4. Отграничение трудового права от смежных отраслей права

Особенностью системы отечественного права является ее многообразие, дифференциация на отдельные самостоятельные отрасли при известном сходстве некоторых из них, а также естественном наличии черт различия. Например, к регулированию общественных отношений, так или иначе связанных с трудом, причастны несколько отраслей права: гражданское, административное и право социального обеспечения. Они являются смежными с трудовым, ибо предмет и метод каждой из названных отраслей имеют определенное сходство с предметом и методом трудового права. И это сходство, как уже отмечалось, часто затрудняет выяснение истинной правовой природы тех или иных фактических отношений и влечет за собой в ряде случаев нарушение закона в правоприменительной практике. Во избежание этого нужно ясно представлять себе, что входит в предмет каждой из названных отраслей и в чем состоит сходство и различие в объекте правового регулирования.

Гражданское право, как известно, регулирует две группы отношений: 1) имущественные, связанные с принадлежностью имущества определенным лицам или с переходом имущества от одного лица к другому; 2) личные неимущественные отношения.

В число имущественных входят и те, что связаны с трудом, ибо труд возмезден. Они возникают на основе договора подряда, поручения, авторского договора. Реализация этих договоров предполагает уплату вознаграждения. Однако в отличие от трудового договора объектом всех указанных гражданско-правовых договоров является результат труда, тогда как содержанием трудовых отношений всегда является процесс труда (живой труд). Отсюда вытекает необходимость согласования, координации трудовой деятельности между ее участниками и подчинение установленной дисциплине, внутреннему распорядку организации.

Для большинства трудовых договоров характерна обязанность работника выполнять любую работу, относящуюся к профессии, специальности или должности, по которой заключен договор.

Оплачивая лишь конечный результат работы, заказчик в гражданско-правовых договорах не несет никаких иных имущественных обязанностей в отношении исполнителя. На последнего ложится и риск невозможности представление окончательного результата по объективным причинам, тогда как в трудовых отношениях такой риск несет работодатель.

Различие по методу, как уже отмечалось, состоит в том, что в трудовом праве стороны равноправны лишь в момент заключения трудового договора, в то время как в гражданском праве субъекты независимы и самостоятельны в течение всего срока действия гражданско-правовых договоров.

Отношения, входящие в предмет трудового права, так же как и те, что регулируются административным правом, связаны и с трудом, и с управлением его процессом. Однако первые всегда «внутренние», складывающиеся в рамках

предприятия, учреждения, организации между работодателем и работником, осуществляющим трудовую деятельность, в то время как вторые либо «внешние», причем с использованием специфического метода государственно-властного характера (например, между министерствами, комитетами и подчиненными им учреждениями), либо связаны с государственным управлением, осуществлением исполнительно-распорядительной (управленческой) деятельности государства. Значительную часть здесь составляют отношения по государственной службе.

Для всех этих отношений характерно, что их субъекты находятся в соподчиненном положении, когда один наделен властью давать предписания, а другой обязан их выполнять. Но это уже признаки метода, с помощью которого в данном случае разграничение провести нельзя, ибо эта черта свойственна и той и другой отрасли права. Различие, следовательно, надо искать только в предмете.

Нужно отметить, что Федеральный закон «Об основах государственной службы Российской Федерации», принятый 31 июля 1995 г., весьма подробно регламентируя статус государственных служащих, правила прохождения ими государственной службы, фиксирует (ст. 4), что на государственных служащих распространяется действие законодательства РФ о труде с особенностями, предусмотренными настоящим Федеральным законом.

Что касается права социального обеспечения, то эта отрасль права сформировалась как самостоятельная сравнительно недавно, причем большинство норм, регулирующих отношения по социальному обеспечению, ранее входило в трудовое право.

Связь с трудовым правом здесь очевидна. Так, в частности, объем правомочий граждан в пенсионных правоотношениях, составляющих основное ядро в предмете этой новой отрасли, зависит в большинстве случаев от размера оплаты труда и величины трудового стажа. Связаны с трудовым вкладом и другие социальные выплаты.

В то же время право социального обеспечения - это прежде всего система правовых норм, регулирующих отношения, возникающие по поводу предоставления гражданам благ и услуг из общественных централизованных фондов (пенсионного и государственного социального страхования). В создании первого принимают участие и сами работающие. Оплата же труда, как известно, производится за счет средств самих предприятий или бюджетных ассигнований, выделенных специально государством для некоторых категорий работников.

В условиях перехода к рыночной экономике все большее развитие получают договоры страхования, регулируемые гражданским правом. Значительная их часть носит добровольный характер.

Материальную основу такого страхования составляют страховые фонды, находящиеся в управлении специальных организаций (страховщиков), образованные из взносов заинтересованных организаций и граждан (страхователей) для возмещения имущественных потерь, возникающих у лиц, участвовавших в его образовании.

По этому же принципу создаются и негосударственные пенсионные фон-

ды (НПФ). Правовой основой для этого явился Указ Президента РФ от 16 сентября 1992 г. «О негосударственных пенсионных фондах».

Как видно, названные фонды существуют наряду с обязательным государственным страхованием.

Государственный характер социального страхования выражается, во-первых, в обязательности страховых платежей, во-вторых, в обеспечении трудящихся определенными видами социальной помощи на условиях и по нормам, установленным государством.

Но если раньше фондами государственного социального страхования распоряжались только профсоюзы, то теперь ими ведает Фонд социального страхования - специализированное учреждение при Правительстве РФ, имеющее региональные и отраслевые отделения*. Профсоюзы теперь имеют лишь равные с другими социальными партнерами права на паритетное участие в управлении государственными фондами, формируемыми за счет страховых взносов; им также предоставлено право контроля за использованием средств этих фондов.

Изменения в органах, управляющих социальным страхованием, повлекут за собой соответственно и изменение содержания отношений по социальному страхованию, и если ранее они входили в трудовое право, то теперь, так же как и отношения страхователей с пенсионным фондом, видимо, войдут в предмет права социального обеспечения.

Таким образом, **трудовое право представляет собой отрасль права, регулирующую общественные отношения, складывающиеся в процессе труда на основании трудового договора (трудовые отношения), организации правовой и социальной защиты работника (отношения, тесно связанные с трудовыми).**

Заключение

Таким образом, трудовым правом называется одна из важнейших отраслей российского права, регулирующая при активном участии ее субъектов трудовые отношения работников с работодателями и другие непосредственно с ними связанные, производные от трудовых отношения (т.е. все отношения по труду на производстве) и устанавливающая права и обязанности субъектов трудового права и ответственность за их нарушение, сочетая интересы субъектов трудового права и всего общества, государства.

В целом предмет трудового права характеризуется тем, что:

- ▶ работник принимается на работу и включается в трудовой коллектив;
- ▶ прием работника на работу основывается на юридическом факте;
- ▶ содержание отношений сводится к выполнению работником определенной работы лично;
- ▶ отношения протекают согласно внутреннему трудовому распорядку, которому работник обязан подчиняться.

В заключение хочется отметить следующее. Говоря о социальном назначении современного трудового права, необходимо учитывать не только ближайшие, но и отдалённые перспективы его развития. Судьба трудового права, как и права в целом, связана с судьбой государства. Несомненно, на последующих этапах развития Российской Федерации часть норм трудового права утратит своё значение и станет ненужной в связи с принципиальной трансформацией порождающих их общественных условий, а другие нормы, потеряв юридический характер, в преобразованном виде войдут в систему социальных правил демократического самоуправления. Однако такая перспектива ни в коей мере не умаляет важную роль трудового права и трудового законодательства в современных условиях.

кандидат юридических наук
Боев Александр Сергеевич

Трудовое право:

фондовая лекция по теме «Понятие, предмет, метод и система трудового права»
для специальности 030501 65 – Юриспруденция.

Свидетельство о государственной аккредитации
Рег. № 0543 от 15.03.02 г.

Подписано в печать _____ г. Формат 60x90¹/₁₆.
Усл.изд.л. - _____. Тираж _____. Заказ № _____.

*Орловский юридический институт МВД РФ.
302027, Орел, Игнатова, 2*