

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

”ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ“

КАФЕДРА ГРАЖДАНСКОГО И АРБИТРАЖНОГО ПРОЦЕСС

ТРУДОВОЕ ПРАВО

ОБЩАЯ ЧАСТЬ

УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ

Под редакцией А. Н. Приженниковой

МОСКВА · 2014

УДК 349.2(075.8)
ББК 67.405.10я73
Т78

Рецензенты:

доцент, кандидат юридических наук *А.И. Райлян*
(Финансовый университет)
доцент, кандидат юридических наук *О.И. Карпенко*
(Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»)

Авторы:

А.В. Буянова, к.ю.н. – гл. 1; *О.Б. Желтов*, к.ю.н., доц. – гл. 3
О.Н. Петюкова, д.ю.н., доц. – гл. 5 разд. 5.1, 5.2, 5.3
А.Н. Приженникова, к.ю.н., доц. – введение; гл. 2;
вопросы для самопроверки к гл. 4; заключение
П.Н. Сбирунов, д.ю.н., проф. – гл. 4; гл. 5 разд. 5.4; гл. 6

Трудовое право. Общая часть: учебное пособие / под
Т78 ред. А.Н. Приженниковой. – М.: Финансовый университет,
2014. – 108 с.

ISBN 978-5-7942-1179-5

В пособии раскрываются следующие основные положения общей части трудового права: понятие, предмет трудового права, цели и задачи трудового законодательства, основные источники и принципы трудового права, субъекты трудового права, социальное партнерство в сфере труда.

Учебное пособие предназначено для студентов бакалавриата по направлениям «Юриспруденция», «Менеджмент», «Государственное и муниципальное управление», «Экономика».

Учебное пособие подготовлено с использованием материалов СПС «КонсультантПлюс».

УДК 349.2(075.8)
ББК 67.405.10я73

ISBN 978-5-7942-1179-5

© Коллектив авторов, 2014
© Финансовый университет, 2014

FEDERAL STATE-FUNDED EDUCATIONAL INSTITUTION
OF HIGHER PROFESSIONAL EDUCATION

“FINANCIAL UNIVERSITY UNDER THE GOVERNMENT
OF THE RUSSIAN FEDERATION”

CHAIR “CIVIL PROCEDURE AND ARBITRATION”

LABOR LAW

GENERAL PART

MANUAL

Under the editorship of A.N. Prizhennikova

MOSCOW · 2014

UDC 349.2(075.8)

Reviewers:

associate professor, candidate of legal science *A.I. Raylyan*
(Financial University)

associate professor, candidate of legal science *O.I. Karpenko*
(The National research university «Higher school of economics»)

The authors:

Buyanova A.V., candidate of legal science – chapter 1

Zheltoy O.B., associate professor, candidate of legal science – chapter 3

Petyukova O. N., professor, doctor of legal science – chapter 5,
sections 5.1, 5.2, 5.3

Prizhennikova A.N., associate professor, candidate of legal science – introduction;
chapter 2; questions for self-examination for the chapter 4; conclusion

Sbirunov P.N., professor, doctor of legal science – chapter 4, chapter 5
section 5.4; chapter 6

Labor Law. General part: manual / Under the editorship of
A.N. Prizhennikova. – M.: Finance University, 2014. – 108 p.

ISBN 978-5-7942-1179-5

The manual describes the following main provisions of the general part of the labor law: notion, subject matter of the labour law, aims and tasks of the labor law, general authorities and principles of the labor law, labor law entities, social partnership in labour field.

The manual is intended for the students Bachelor degree program in «Law», «Management», «Public and Municipal Administration», «Economics».

The manual is prepared with use of materials of help legal system «ConsultantPlus».

ISBN 978-5-7942-1179-5

© The Group of the Authors, 2014

© Finance University, 2014

ВВЕДЕНИЕ

Учебное пособие «Трудовое право. Общая часть» призвано заложить студентам фундаментальные основы правового мышления в области трудовых отношений. Регулирование трудовых отношений осуществляется трудовым законодательством. Цель трудового законодательства – создание благоприятных условий труда, обеспечение гарантированной государством защиты прав и законных интересов работников и работодателей.

Дисциплина «Трудовое право» является базовой дисциплиной профессионального цикла дисциплин Федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) по направлениям «Юриспруденция», «Менеджмент», «Государственное и муниципальное управление», «Экономика».

Цель дисциплины – изучение студентами норм трудового права, необходимых для реализации в будущей правоприменительной практике.

Задачи дисциплины – вооружить студента теоретическими основами знаний правовых норм, регулирующих общественные отношения в сфере труда.

Комментарии, приведенные авторами в учебном пособии, ориентируют читателей во множестве законов о труде, а также в понимании перспектив развития этих законов, что поможет формированию у студентов самостоятельной позиции и устойчивой теоретической базы.

Материал пособия может быть использован студентами при изучении особенной части трудового права.

Глава 1

ПОНЯТИЕ ТРУДА. ПРЕДМЕТ, МЕТОД И СИСТЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА

Общественные отношения неизбежно возникают в процессе совместного труда, который в зависимости от положения его субъектов подразделяется на труд собственников (самостоятельный труд) и несобственников (наемных работников). Отношения между собственниками являются предметом регулирования нормами предпринимательского права и не являются (в отличие от наемного труда) предметом изучения отрасли трудового права. Но и здесь надо сделать уточнение: нормами трудового права регулируются лишь отношения, возникающие между работниками и работодателями в процессе их участия в общественном труде.

Техническая организация труда (материально-техническое оснащение производства, технологии производства, способы и методы работы с данным оборудованием, уход и организация рабочих мест) трудовым правом не регулируется и отражена в технических положениях. Однако эти две стороны общественного труда (техническая и построение трудовых отношений) находятся в прямой зависимости друг от друга. От технического состояния производства зависит реализация положений трудового права по охране труда, трудовой дисциплине, нормированию труда, материальной ответственности и т.д.

1.1. ПРЕДМЕТ ТРУДОВОГО ПРАВА

Предметом любой отрасли права являются общественные отношения, регулируемые нормами и принципами соответствующей отрасли, т.е. правоотношения субъектов, складывающиеся в процессе реализации ими своих прав и обязанностей.

Статья 1 Трудового кодекса (ТК) РФ впервые раскрывает понятие предмета трудового права, где главное место занимают собственно трудовые отношения, а также и иные, тесно связанные с трудовыми, общественные отношения, которые именуются производными от трудовых.

Рассмотрим каждую из этих двух групп.

Говоря о **трудовых отношениях**, следует пояснить, что здесь имеется в виду труд наемных работников (не собственников). Субъектами данных отношений являются работник и работодатель (организация, физическое лицо), которые закрепили свои отношения договорным путем (в трудовом договоре), на условиях определенной оплаты. Работник выполняет свою трудовую функцию (работу по определенной квалификации, профессии, должности), подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, действующим в организации, за что получает заработную плату.

Группа производных отношений делится, в свою очередь, на три подгруппы.

1. *Предшествующие* – это такие отношения, которые возникают между субъектами до заключения между ними трудового договора. Например, отношения по трудоустройству у данного работодателя возникают между работодателем и работником, ищущим работу. Не всегда такие отношения заканчиваются заключением трудового договора, однако нормами трудового права регламентируются положения по приему работников на работу, а также действия по его обжалованию в случае отказа. Отношения по ученичеству также относят к отношениям по трудоустройству. Работник, который ищет работу, но не имеет навыков работы по определенной профессии, заключает ученический договор с организацией. Последняя предоставляет возможность профессионального обучения или переобучения с

последующим трудоустройством по полученной специальности у данного работодателя.

2. *Сопутствующие* отношения характеризуются тем, что возникают и протекают одновременно с трудовыми. Рассмотрим на конкретных примерах.

– Отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений. Сторонами данных общественных отношений выступают представительные органы работников и работодателя. В случае заключения коллективного договора сторонами будут являться: со стороны работников – профессиональный союз или иной уполномоченный работниками орган; со стороны работодателя – работодатель (лично либо через своих представителей).

В случае заключения социально-партнерских соглашений в качестве сторон выступают представители работников (профессиональные союзы и их объединения) и работодателей (объединения работодателей), которые действуют в рамках своих полномочий на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) уровне.

– Отношения по переподготовке и повышению квалификации у данного работодателя. Эти правоотношения возникают, когда работодатель направляет своего работника без отрыва от производства на повышение квалификации или профессиональную переподготовку.

– Отношения по участию работников и профессиональных союзов в определении условий труда и применении трудового законодательства. Сторонами данных правоотношений выступают: от работодателя – уполномоченный орган, от работников – представительный орган работников или профессиональный союз (в установленных законом случаях). Например, в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя по п. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ, в порядке ст. 373 ТК РФ, работодатель обязан запросить мнение выборного органа первичной профсоюзной организации, которое также необходимо при принятии локальных нормативных актов (ст. 372 ТК РФ).

– Отношения по организации труда и управлению трудом. Субъектами, в качестве которых возникают эти отношения, явля-

ются работники и работодатель (их представители). Основные формы участия работников в управлении организацией содержатся в ст. 53 ТК РФ. К их числу, например, относятся проведение представительными органами работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных правовых актов; участие в разработке и принятии коллективных договоров.

– Отношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства. Субъектами являются: органы контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства (прокуратура РФ, Федеральная инспекция труда, правовые и технические инспекции труда профессиональных союзов) – с одной стороны, и работодатели – с другой.

3. Группа *вытекающих* отношений характеризуются тем, что они могут возникнуть как после прекращения собственно трудовых отношений, т.е. после расторжения трудового договора, так и в период его действия (относятся также к группе сопутствующих правоотношений).

Рассмотрим эти правоотношения.

– Отношения по разрешению трудовых споров. Различают индивидуальные и коллективные трудовые споры. Индивидуальные споры, т.е. спор между конкретным работником и работодателем, могут возникнуть как в период нахождения в трудовых отношениях (сопутствующие отношения), так и после их окончания (вытекающие отношения). Коллективные трудовые споры – споры между коллективом работников и работодателем. Они возникают и протекают в период действия трудового договора и относятся, к группе сопутствующих отношений.

– Отношения по материальной ответственности. Их надо рассматривать со стороны каждого субъекта. Со стороны работника – это будет материальная ответственность за ущерб, причиненный работодателю, а со стороны работодателя – это материальная ответственность работодателя перед работником.

Причем в случае расторжения трудового договора, это будут вытекающие отношения, а в случае продолжения трудовых отношений они считаются сопутствующими.

– Отношения по обязательному социальному страхованию в предусмотренных законом случаях. Субъектами данных отноше-

ний выступают работник и работодатель и появляются они: при возникновении права на получение пособия по временной нетрудоспособности – в случае наступления временной нетрудоспособности работника; при возникновении права работника на страховое возмещение – в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием; при уходе работника в отпуск по беременности и родам и отпуске по уходу за ребенком до трех лет – в случае беременности и родов.

1.2. Метод трудового права

Говоря о методе правовой отрасли, имеется в виду совокупность характерных для данной отрасли приемов и способов регулирования общественных отношений, входящих в предмет правовой отрасли. Метод трудового права обладает определенными отличительными признаками, к числу которых следует отнести.

– Сочетание федерального (централизованного), регионального и локального регулирования трудовых правоотношений.

Трудовой кодекс устанавливает четкий перечень полномочий федеральных государственных органов, которые регулируют отношения между работником и работодателем.

Государственные органы субъектов РФ в пределах своих полномочий также вправе принимать нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права, которые конкретизируют или уточняют общие положения федерального законодательства.

Однако при выявлении каких-либо противоречий (или принятии централизованного акта, который по-другому регулирует данный вопрос), региональный акт должен быть признан утратившим силу (или приведен в соответствие с федеральным законодательством).

Органы местного самоуправления вправе принимать акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции (ст. 7 ТК РФ).

Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетен-

ции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

При этом законодатель устанавливает общее требование к содержанию указанных видов актов: нормативно-правовые акты субъектов РФ, органов местного самоуправления и локальные акты не могут содержать условия, ухудшающие положения работников по сравнению с актами более высокого уровня.

– Отношения, входящие в предмет трудового права, могут быть установлены как путем нормативно-правового регулирования (централизованного, регионального, локального), так и договорного. При этом договорный способ регулирования отношений состоит как в заключении индивидуального трудового договора с работником, так и в заключении коллективного договора между представителями работников и работодателей или (и) в заключении соглашений (генерального, регионального, отраслевого, межотраслевого, территориального и иного).

– В регулировании трудовых отношений участвуют работники через своих представителей (уполномоченный орган или профессиональные союзы). Это участие заключается в подписании коллективных договоров и соглашений. Работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывает мнение представительного органа работников (ст. 372 ТК РФ). При принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективным договором может быть предусмотрено принятие их по согласованию с представительным органом работников.

– Для современного трудового права весьма характерным является то, что нормы, устанавливающие гарантии трудовых прав работников, являются императивными (обязательными). Все остальные нормы трудового права относятся к числу диспозитивных, предусматривающих определенные варианты поведения участников правоотношений. В последнее время весьма широкое распространение получили и нормы-рекомендации.

– Специфические способы защиты нарушенного права подразумевают наличие особых органов, рассматривающих трудовые споры. При этом для индивидуальных трудовых споров предусмотрена такая процедура их рассмотрения, как обращение в ко-

миссию по рассмотрению трудовых споров (КТС). Поскольку право на труд является конституционным, то для его защиты предусматривается также судебный порядок рассмотрения спора.

К особым органам, рассматривающим коллективные трудовые споры, относятся: *примирительная комиссия, посредник и (или) трудовой арбитраж*. Крайней мерой разрешения коллективного спора может быть *забастовка*.

– Законодательством установлены особые пределы ответственности работника. При этом дисциплинарная ответственность возможна лишь в виде применения следующих видов дисциплинарных взысканий: замечания, выговоры и увольнения. Применение иных мер взысканий допускается только в отношении специальных работников, указанных в специальном законодательстве, и в пределах, установленных в нем.

Материальная ответственность работника (как правило) ограничена пределами среднего месячного заработка работника, и только в случаях, предусмотренных ст. 243 ТК РФ, на работника возлагается полная (в пределах прямого действительного ущерба) материальная ответственность. При этом неполученные доходы (по общему правилу) не учитываются (в отличие от гражданской правовой ответственности).

1.3. Система трудового права

Под системой права понимается четкая внутренняя его организация, выражающаяся в единстве и взаимодействии разнообразных, относительно самостоятельных его элементов – институтов, состоящих из конкретных норм.

Нормы, которые регулируют трудовые и тесно связанные с ними отношения, делятся на две части – Общую и Особенную. Рассмотрим каждую из них.

1. *Общая часть* трудового права закрепляет общие нормы и положения, действующие на весь круг отношений, входящих в предмет трудового права: основные источники и принципы, субъектный состав участников правоотношений, особенности трудовых правоотношений, а также социальное партнерство.

2. *Особенную часть* характеризуют нормы уточнения и конкретизации отдельных видов (институтов) трудовых правоотношений со своим индивидуальным юридическим составом и особенностями правового регулирования. Различают следующие институты особенной части трудового права России:

– институт занятости и трудоустройства (регулирует вопросы поиска работы, а также вопросы трудоустройства у данного работодателя);

– институт трудового договора (регулирует вопросы приема, увольнения и переводов работников);

– институты рабочего времени и времени отдыха (данные институты закрепляют виды рабочего времени, отдельные его режимы, а также виды времени отдыха, в том числе и его главный подинститут – отпуска);

– институт оплаты и нормирования труда (нормы этого института регулируют положения по установлению заработной платы, ее исчислению, сроках выдачи и иные положения по заработной плате, в том числе систему оплаты труда отдельных категорий работников и работников, занятых на особых видах работ, а также нормы труда);

– институт социального партнерства (регулирует положения по взаимоотношению между работодателями или их представителями, а также работниками или их представителями и органами государственной власти или местного самоуправления по вопросам согласования интересов работников и работодателей в трудовых и непосредственно связанных с ними правоотношениях);

– институт профессиональной подготовки и повышения квалификации работников (рассматривает вопросы так называемого *ученичества* работников, ищущих работу, с последующим их трудоустройством или уже работающих граждан, переобучаемых без отрыва от производства);

– институт дисциплины труда (находит отражение в методах убеждения, поощрения и дисциплинарного воздействия на работников);

– институт материальной ответственности (закрепляет положения по юридической ответственности стороны трудового договора за вред, причиненной другой стороне своими виновными действиями или бездействием);

– институт охраны труда (включает в себя подинституты: обеспечения прав работника на охрану труда, организации охраны труда, требований по охране труда, охраны труда отдельных категорий работников – женщин, лиц с семейными обязанностями, несовершеннолетних работников и инвалидов);

– институт надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства (закрепляет систему государственных органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, в том числе законодательства по охране труда);

– институт защиты персональных данных работника (даным институтом регламентируются порядок обработки, получения, хранения, комбинирования, передачи и другие положения о персональных данных работника);

– институт гарантий и компенсаций (рассматривает конкретные случаи предоставления гарантий и компенсаций работникам в связи с особыми обстоятельствами или условиями труда);

– институт трудовых споров (рассматривает вопросы урегулирования разногласий между работником (работниками) и работодателем (работодателями) и состоит из двух подинститутов – индивидуальные и коллективные трудовые споры).

Рассматривая систему трудового права как отрасли, необходимо определить ее соотношение с системой трудового законодательства и с системой науки трудового права. Система трудового законодательства и система трудового права как отрасли соотносятся как целое и его компонент.

Система трудового законодательства включает в себя совокупность нормативно-правовых актов о труде, тогда как система трудового права содержит исключительно правовые нормы. Следовательно, система трудового права выражается через трудовое законодательство, которое является источником трудового права.

Система науки трудового права включает в себя систему трудового права России, сравнивает ее с системой трудового права зарубежных стран. Системой науки изучаются также учения, этапы и методы развития трудовых правоотношений и законодательства как российского, так и международного.

1.4. Цели и задачи трудового законодательства

Трудовой кодекс (ст. 1) называет основную **цель** трудового законодательства – установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, четко закрепляя самые основные и важные моменты для регулирования трудовых отношений работодателя с работником. К ним относятся: установление минимального размера оплаты труда; гарантии при устройстве на работу; при увольнении и переводе работников; установление минимальной продолжительности времени отдыха (отпуска, междусменного отдыха, еженедельного непрерывного отдыха и др.). Это гарантии, установленные для всех работников.

Законодательство о труде нацелено на создание благоприятных условий труда, что является необходимым для развития и хода нормального производственного процесса.

В современных условиях развития общества государство ставит перед собой еще одну цель – возможность защиты прав и интересов как работника, так и работодателя, предусматривая особую процедуру защиты для каждого из указанных субъектов трудовых правоотношений. В отличие от ранее действующего КЗоТа РСФСР, целью которого являлось защита прав и интересов работников, Трудовой кодекс РФ регулирует вопросы защиты прав как работников, так и работодателей в целях выравнивания правового положения указанных субъектов трудовых правоотношений (ибо в условиях развития рыночных отношений государству необходимо гарантировать работодателю право на осуществление предпринимательской деятельности, а работнику – осуществлять трудовую деятельность с предоставлением необходимых социальных гарантий).

1.5. Роль и функции трудового права

Стремительное развитие рыночных отношений порождает непрерывный рост числа рабочих мест. Однако цели и задачи трудового законодательства, закрепленные ст. 1 ТК РФ, исполнимы только при условии использования специфических функций, присущих только трудовым отношениям. Принято различать четыре основные функции трудового права.

1. *Социальная функция* – призвана для реализации трудовых прав и свобод всех членов общества, в том числе несовершеннолетних работников, инвалидов, лиц с семейными обязанностями и др. Для каждой из групп, а также в индивидуальном трудовом договоре закрепляются положения по оплате труда, рабочем времени, времени отдыха, вопросы охраны труда и т.д.

2. *Нормы воспитательной функции* призваны создавать у работников бережливое и ответственное отношение к труду. Они нашли свое отражение в нормах о материальной ответственности, о дисциплине труда, о трудовом договоре.

3. *Производственная функция*. Положения данной функции направлены на повышение эффективности и производительности труда, а также на улучшение качества и содержания продукции; они нашли свое отражение в нормах о нормировании труда, о трудовом договоре, о дисциплине и оплате труда.

4. *Защитная функция*. Нормы трудового права помогают работникам защитить свои нарушенные права. Данная функция закреплена в положениях, регулирующих занятость и трудоустройство, рабочее время и время отдыха, гарантии и компенсации, трудовые споры, охрану труда и трудовой договор.

1.6. Отграничение трудового права от смежных с ним отраслей права

Трудовое право – одно из немногих отраслей права, характеризующих многообразие видов трудовых правоотношений, входящих в его предмет.

Порой под трудовые отношения тщательно маскируют совершенно другие отношения, связанные с трудом и регулируемые соответственно другими отраслями права. Трудовым же правоотношениям присущи свои отличительные признаки (особенности), наличие которых указывает на принадлежность к предмету регулирования нормами трудового законодательства.

1. *Отграничение от гражданского права*. Зачастую с трудовым договором путают гражданско-правовые договоры о труде, такие, как договор поручения, оказания услуг, авторский договор, договор бытового подряда. Действительно, в них можно

заметить множество сходств с трудовым договором. Прежде всего, все эти договоры связаны с тем или иным видом труда. Далее – все они основаны на договорных началах и, как правило, носят возмездный характер. Однако существуют и особенные отличительные черты каждого из этих договоров.

Рассмотрим эти различия. Во-первых, предметом регулирования трудовых отношений является *сам процесс труда*, а результат – уже как следствие, тогда как гражданско-правовой договор нацелен на достижение скорейшего *результата труда*. Во-вторых, в трудовом договоре четко регламентируется и закрепляется обязанность работника *лично* выполнять работу по определенной специальности, квалификации, должности, осуществляя тем самым свою трудовую функцию, а поручение работнику какого-либо задания, выходящего за пределы его трудовой функции, является незаконным. Гражданско-правовой договор трудовую функцию не закрепляет. Как правило, такой договор заканчивается по результатам выполнения конкретного поручения. В-третьих, работник, вступивший в трудовые отношения путем заключения трудового договора с организацией, включается в трудовой коллектив данной организации. Здесь он обязан соблюдать меры по охране труда, подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, действующим в организации, не нарушать режим рабочего времени и др.

Выполнение гражданско-правового договора таких условий не предусматривает. Заказчика, как правило, не интересует, в каких условиях, в какое время суток, кем (лично исполнителем или с чьей-либо помощью) будет проходить исполнение договора. Подрядчик вправе сам организовывать свой труд в любое удобное для него время, как правило, с использованием своих материалов и оборудования, не подчиняясь указаниям заказчика. Последнему же важен лишь итог проделанной работы (готовый продукт).

2. Отграничение от административного права. Индивидуальным субъектом правоотношений, регулируемых административным правом, выступает любой гражданин, а также работник, занимающий ту или иную государственную должность или проходивший государственную гражданскую службу. Существуют и коллективные субъекты административного права. Они

бывают двух видов: 1) государственные (государственные учреждения и предприятия, органы исполнительной власти и их структурные подразделения); 2) негосударственные (трудовые коллективы, коммерческие и общественные объединения, органы местного самоуправления).

Основными субъектами трудовых правоотношений являются работник и работодатель, а также представители работников и работодателей, органы по рассмотрению трудовых споров, органы по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства – в производных от трудовых правоотношениях. Для деятельности по государственному управлению, регулируемой нормами административного права, характерны черты власти-подчинения ее субъектов. Это означает, что один субъект обладает властью управления, вынося распоряжения и соответствующие предписания, а другой обязан их выполнять. Правоотношения, регулируемые трудовым правом, строятся на договорных началах и основаны на достижении максимального равноправия их участников, однако им также присущ и элемент управления, который не выходит за рамки конкретной организации. Следовательно, отношения по организации и управлению трудом носят производственный, а не административный характер. Необходимо отметить, что в последнее время в трудовых отношениях так называемых *контрактников* (военнослужащих, работников органов полиции, таможенных органов, органов федеральной службы по контролю за оборотом наркотических и психотропных веществ и др.) прослеживается тенденция к распространению на данных работников гарантий, предусмотренных трудовым законодательством. Например, по вопросам регулирования оплаты труда, охраны труда, рабочего времени и времени отдыха, разрешения трудовых споров и т.д.

3. Нормами ***предпринимательского права*** регулируются отношения между юридическими лицами либо индивидуальными предпринимателями. Трудовое право регламентирует отношения, в которых всегда один, а иногда и оба субъекта – физические лица (работник или работодатель). Предпринимательское право воздействует на отношения предприятий и их подразделений в целом как хозяйственных образований, тогда как трудо-

вое право регулирует отношения отдельных граждан, вступивших в трудовые отношения с работодателем. Однако если трудовой коллектив предприятия начинает реализовывать свою волю в хозяйственном обороте, участвует в принятии решения о преобразовании структурного подразделения организации, то эти действия и их правовые последствия регулируются нормами предпринимательского права.

4. Аграрное право и трудовое имеют также свои сходства и различия. Сходны они в том, что оба права регулируют совместный труд, базой для которого являются принципы общественной организации труда. Также нормы обеих отраслей обеспечивают соответствующую охрану труда и соответствующих трудовых прав работников. Различия между этими отраслями можно рассматривать:

- по трудовым отношениям. Нормы трудового права регулируют деятельность наемных работников, тогда как в аграрном праве это будут работники-собственники (как орудий труда, так и средств производства);

- по методу правового регулирования трудовых отношений. В трудовом праве характерной чертой метода является сочетание государственного и договорного способов регулирования трудовых правоотношений, тогда как метод аграрного права основан на равноправии внутри организации. Нормы государственного регулирования носят рекомендательный характер и применяются после одобрения общим собранием кооператива.

5. В 60–70-е годы XX столетия из трудового права выделилась самостоятельная отрасль права – **право социального обеспечения**. Нормы данной отрасли права не вникают в содержание настоящих или прошлых трудовых отношений гражданина, поэтому имеют право на самостоятельное существование. Правоотношения по социальному обеспечению могут существовать также параллельно с трудовыми отношениями или же вытекать из них.

Поскольку право социального обеспечения как отрасль выделилась из трудового права, соответственно существует немало общего между этими отраслями, в частности, вопросы наличия или отсутствия необходимого стажа работы (общего, страхового, специального):

1) наличие общего трудового стажа (до 01.01.2002 г.) учитывается при назначении права на трудовые пенсии;

2) страховой стаж приобретается работником только в период его деятельности по трудовому договору. Работодатель производит соответствующие страховые отчисления в Пенсионный фонд РФ и Фонд социального страхования РФ. От наличия или отсутствия страхового стажа зависит возможность получения или неполучения *трудовой пенсии* гражданином. Также в период трудовой деятельности по различным причинам работник может полностью или частично, постоянно или временно утратить способность к труду. Тогда и возникает право на социальное обеспечение в виде выплаты пособия по временной нетрудоспособности (или *трудовой пенсии по инвалидности*). Размер выплат зависит от размера заработной платы работника, с которой производились соответствующие отчисления;

3) наличие специального стажа необходимо для назначения пенсии за выслугу лет, а также пенсий по старости в связи с особыми условиями труда, тогда как в трудовом праве наличие специального стажа играет роль при продвижении работника по служебной лестнице.

Следует также отметить еще некоторые отличительные признаки права социального обеспечения. Во-первых, практически все отношения, входящие в предмет права социального обеспечения, носят материальный характер (обеспечение граждан пенсиями, пособиями, компенсационными выплатами). Правоотношения же, входящие в предмет трудового права, связаны с реализацией права каждого гражданина на труд. Во-вторых, говоря о источниках производимых выплат, нужно отметить, что если рассматривается обеспечение пенсиями или пособиями, то выплаты будут производиться за счет средств государственного бюджета (либо из средств Фонда социального страхования РФ, Пенсионного фонда РФ). Если же говорить о заработной плате, то средства на оплату труда работников содержатся в фонде бюджета конкретной организации.

Вопросы для самопроверки

1. Раскройте понятие труда и форм общественной организации труда.
2. Дайте определение предмета трудового права. Расскажите о каждой из групп общественных отношений, входящих в предмет трудового права.
3. Определите понятие и структуру системы трудового права.
4. Как соотносятся понятия: система отрасли трудового права, система трудового законодательства и система науки трудового права?
5. Каковы основные цели и задачи трудового права?
6. Рассмотрите основные функции трудового права.
7. Какие отрасли права являются смежными с трудовым? В чем сходство и отличие между ними?

Глава 2

ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

2.1. Понятие и виды источников трудового права

В теории трудового права до недавнего времени к источникам относили лишь нормативные правовые акты. Сегодня в современной юридической литературе формируется многообразный подход к понятию источников трудового права. Чаще всего под источниками трудового права понимают «результаты нормотворческой деятельности органов государства, а также совместного правотворчества работников и работодателей (их представителей в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений)»¹; «формы выражения правотворческой деятельности компетентных органов, содержащие нормы трудового права»²; «различные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, регулирующие трудовые и непосредственно связанные с ними отношения»³; «нормативно-правовые акты и отдельные нормы, которые

¹ Дмитриев И.К., Куренной А.М. Трудовое право России: практикум: учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юстицинформ; Правоведение, 2011. С. 20.

² Буянова М.О. Трудовое право: учебное пособие. М.: Проспект, 2011. С. 6.

³ Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: учебник. 2004. Pdf. URL: [//http:ru/scribd.com](http://http:ru/scribd.com)

призваны регулировать отношения, входящие в предмет трудового права»¹ и др.

В соответствии с ч. 1 ст. 5 ТК РФ среди источников трудового права основными являются Конституция РФ, федеральные конституционные законы, федеральные законы, законы субъектов РФ, иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права (это указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, нормативные правовые акты органов местного самоуправления).

Часть 2 ст. 5 ТК РФ включает в состав источников трудового права коллективные договоры, соглашения и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

В Трудовом кодексе РФ установлено, что коллективный договор, соглашения не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При включении таких условий в коллективный договор, соглашение или трудовой договор они не подлежат применению (ст. 9 ТК РФ).

Локальные нормативные акты не могут противоречить нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права, трудовому законодательству, коллективным договорам. Согласно ст. 8 ТК РФ работодатели, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями. Локальные нормативные акты выполняют, конкретизируют, детализируют и восполняют имеющиеся пробелы правовых норм, содержащихся в трудовом законодательстве.

Вступает в силу локальный нормативный акт со дня его принятия работодателем либо со дня, указанного в этом локальном

¹ Миронов В.И. Трудовое право России: учебник. М.: Изд-во: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2005. С. 16.

акте, а прекращает свое действие по тем же основаниям, которые применяются к закону или иному нормативному правовому акту: в связи с истечением срока действия, отменой (признанием утратившими силу) данного локального нормативного акта либо отдельных его положений другим локальным нормативным актом, вступлением в силу закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, предусматривающих иное регулирование.

К локальным нормативным актам можно отнести: правила внутреннего трудового распорядка, правила охраны труда, положения об оплате труда, должностные инструкции, графики сменности и др.

Источники трудового права можно классифицировать (в зависимости от основания классификации): по юридической силе, по органам, принимающим акты, по форме актов, по сфере действия, по степени обобщенности и т. д.

В.И. Миронов предлагает классифицировать источники трудового права по юридической силе, по форме акта, по степени обобщенности, по субъектам, по предмету правового регулирования, по территории применения¹.

С.Ю. Чуча классифицирует источники трудового права по уровню правового регулирования и выделяет семь видов источников трудового права: 1) международные; 2) федеральные; 3) федерально-региональные; 4) региональные; 5) регионально-местные; 6) местные (муниципальные); 7) локальные².

К.Н. Гусов и В.Н. Толкунова выделяют следующие основания классификации источников трудового законодательства: по степени важности и субординации; по системе трудового права, ее институтам; по органам, принявшим нормативный акт; по форме акта; по сфере действия; по степени обобщенности³.

¹ См.: *Миронов В.И.* Трудовое право России: учебник. С. 17.

² См.: *Чуча С.Ю.* Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации: автореф. ... д-ра юрид. наук. М., 2004. С. 7.

³ См.: *Гусов К.Н., Толкунова В.Н.* Трудовое право России. М.: Проспект, 2004. С. 46, 47; *Комментарий к Трудовому кодексу РФ / под ред. К.Н. Гусова.* М., 2005. С. 21–26; *Толкунова В.Н.* Трудовое право: курс лекций. М.: ТК Велби, 2003. С. 29–32.

Е.А. Ершова предлагает для классификации форм российского трудового права выделять основания по: 1) источникам российского трудового права; 2) юридической силе; 3) сфере действия; 4) содержанию; 5) порядку принятия и издания; 6) видам регулируемых трудовых отношений; 7) уровню правового регулирования. По источникам российского трудового права разграничивает следующие формы российского трудового права: 1) правовые обычаи и правовые принципы (вырабатываются практикой); 2) нормативные правовые акты (принимаются правотворческими органами, уполномоченными юридическими и физическими лицами); 3) нормативные правовые договоры (подписываются по соглашению уполномоченных сторон)¹.

М.О. Буянова источники трудового права по содержанию и целевой направленности подразделяет на нормативные акты: регулирующие общие вопросы трудового права (Конституция РФ, ТК РФ); регулирующие отдельные вопросы конкретных институтов, входящие в систему трудового права; регулирующие трудовые правоотношения специальных субъектов (например, Закон РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»). По сфере действия автор подразделяет источники на федеральные (акты органов РФ), региональные (акты субъектов Федерации), территориальные (акты органов местного самоуправления) и локальные (акты конкретных организаций: коллективные договоры, правила внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда и т.д.)².

О.Б. Желтов классифицирует источники трудового права по юридической силе: Конституция РФ; ТК РФ; федеральные законы; указы Президента РФ; постановления Правительства РФ и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти; конституции (уставы), законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ; акты органов местного са-

¹ См.: *Ершова Е.А.* Классификация и система форм российского трудового права // Трудовое право. 2007. № 11. С. 3.

² См.: *Буянова М.О.* Трудовое право: учебное пособие. С. 6.

моуправления; локальные нормативные акты организаций, содержащие нормы трудового права.

Отдельную группу составляют нормативные договоры, которые также можно распределить по юридической силе: 1) правовые акты международных организаций, в которых участвует РФ (например, МОТ), международные договоры и соглашения с участием РФ; 2) правовые акты социального партнерства: генеральное соглашение, межрегиональное соглашение, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах Российской Федерации; региональное соглашение, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации; отраслевое соглашение, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях); территориальное соглашение, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании; коллективный договор¹.

2.2. Система источников трудового права и ее особенности

Система источников трудового права имеет свои особенности.

1. В систему источников входят нормативные правовые акты, принятые федеральными органами государственной власти, и акты субъектов Российской Федерации.

Статья 6 ТК РФ разграничивает полномочия между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. В соответствии с данной нормой к ведению федеральных органов государственной власти отнесено, в частности, установление: основ правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений; порядка заключения, изменения и расторжения трудовых договоров; основ социаль-

¹ См.: Желтов О.Б. Трудовое право: учебник. URL: <http://www.fictionbook.ru>.

ного партнерства; порядка ведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективных договоров и соглашений; порядка разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров; порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора; видов дисциплинарных взысканий и порядка их применения и др.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации могут принимать законы и иные нормативные правовые акты по вопросам, не отнесенным к полномочиям федеральных органов государственной власти.

Согласно ч. 3 ст. 6 ТК РФ органы государственной власти субъектов Российской Федерации по вопросам, не урегулированным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, могут принимать законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. В случае принятия федерального закона или иного нормативного правового акта Российской Федерации по этим вопросам закон или иной нормативный правовой акт субъекта Российской Федерации приводится в соответствие с федеральным законом или иным нормативным правовым актом Российской Федерации.

2. Существенным отличием системы источников трудового права от системы источников других отраслей права выступает общий принцип построения системы источников трудового права – принцип неухудшения положения работника (см., например, ст. 6, 8, 9, 48, 133, 135). Данный принцип является одним из важнейших для правоприменительной практики. Например, исходя из принципа неухудшения положения работника, размер минимальной заработной платы не может быть ниже МРОТ, установленного федеральным законом; вносимые изменения в трудовой договор по соглашению сторон не должны ухудшать положение работника в соответствии с существующим законодательством.

3. Наличие в системе источников ведомственных актов, среди которых особое место занимают акты специализированного ведомства – Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере демографии, труда, уровня жизни и доходов, оплаты труда, пенсионного обеспечения (включая негосударственное пенсионное обеспечение), социального страхования, условий и охраны труда, социального партнерства и трудовых отношений, занятости и безработицы, трудовой миграции, альтернативной гражданской службы, государственной гражданской службы (кроме вопросов оплаты труда), социальной защиты и социального обслуживания населения, в том числе социальной защиты семьи, женщин и детей, опеки и попечительства в отношении совершеннолетних недееспособных или не полностью дееспособных граждан, оказания протезно-ортопедической помощи, реабилитации инвалидов и проведения медико-социальной экспертизы, а также по вопросам управления государственным имуществом и оказание государственных услуг в установленной сфере деятельности.

5. Наличие локальных нормативных актов, которые принимаются и утверждаются работодателем единолично или с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Трудовой кодекс РФ предусматривает принятие отдельных локальных нормативных актов с учетом мнения представительного органа работников (выборного органа первичной профсоюзной организации). Локальные нормативные акты, принятые без порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению (ч. 4 ст. 8 ТК РФ).

Порядок учета мнения представительного органа работников (профсоюза) установлен ст. 372 ТК РФ.

2.3. Общая характеристика важнейших источников трудового права

Конституция Российской Федерации закрепляет основные положения трудовых прав граждан. К их числу относятся:

1) право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию;

2) право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены;

3) право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

4) право на защиту от безработицы;

5) право на отдых;

6) право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения;

7) право на забастовку.

Конституция РФ содержит основные принципы трудового права: принцип законности в сфере труда (ст. 7), ее высшую юридическую силу, равноправие перед законом и судом (ст. 30) и устанавливает, что общепризнанные принципы и нормы международного правового регулирования труда являются составной частью системы трудового права (ст. 15). Если международным договором установлены иные правила, чем предусмотрены законом, то применяются правила международного договора.

Согласно ст. 72 Конституции РФ трудовое законодательство относится к совместному ведению Российской Федерации и субъектов РФ. Данное обстоятельство предопределило необходимость разграничения в этой части полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ. Это прямо следует из ст. 76 Конституции РФ.

В современных условиях огромное значение имеют *конвенции и рекомендации*, принимаемые Международной организацией труда (МОТ). Конвенции МОТ являются разновидностью международных договоров и после ратификации государством обязательны для исполнения. Среди основных можно назвать конвенции: № 87 «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию» (1948); № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (1958); № 105 «Об упразднении принудительного труда» (1957); № 95 «Относительно защиты заработной платы» (1949); № 132 «Об оплачиваемых отпусках» (1970); № 155 «О безопасности и гигиене труда и

производственной среде» (1981); № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда» (2006); рекомендации: № 95 «Об охране материнства» (1952); № 162 «О пожилых трудящихся» (1980).

Для трудового права имеют значение некоторые *федеральные конституционные законы*. Например, в соответствии с Федеральным конституционным законом от 31.12.1996 № 1-ФКЗ «О судебной системе Российской Федерации» правосудие в Российской Федерации осуществляется только судами. Недопустимо создание каких-либо чрезвычайных судов (ч. 1 ст. 4 ФКЗ «О судебной системе Российской Федерации»; ч. 1, 2 ст. 35 Федерального конституционного закона от 30.05.2001 № 3-ФКЗ «О чрезвычайном положении»; ч. 1 ст. 16 Федерального конституционного закона от 30.01.2002 № 1-ФКЗ «О военном положении»). Индивидуальные трудовые споры рассматриваются в суде. Дела по спорам, возникшим из трудовых правоотношений, подведомственны судам общей юрисдикции.

Среди федеральных законов *Трудовой кодекс РФ* является основополагающим после Конституции РФ. Трудовой кодекс РФ вступил в силу 1 февраля 2002 г. и является базовым кодифицированным источником российского трудового права. Структура Трудового кодекса РФ включает в себя 6 частей, 14 разделов, 62 главы.

Трудовой кодекс РФ определяет содержание всех институтов трудового права, детально регулирует отношения, возникающие в сфере труда между работодателем и работником. В ст. 1 сформулированы цели и задачи трудового законодательства. В ст. 2 отражены основные отраслевые принципы трудового права, законодатель выделяет запрещение дискриминации в сфере труда, а также принудительного труда. В отдельных статьях отражены основные права и обязанности работника (ст. 21), а также основные права и обязанности работодателя (ст. 22).

В разделе II отражена роль социального партнерства в регулировании трудовых отношений.

Особенная часть ТК РФ охватывает в рамках соответствующих разделов основные институты трудового права (занятость и трудоустройство, трудовой договор, рабочее время, время отды-

ха, оплату и нормирование труда и др.). В специальном разделе (ч. 4 разд. XII) устанавливаются особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (им посвящено 17 глав).

Для регулирования трудовых отношений особое значение имеет раздел XIII ТК РФ, в котором сосредоточены наиболее важные нормы о защите трудовых прав и свобод (например, гарантии при увольнении работников по инициативе работодателя, ограничения при возложении на работника материальной ответственности, дисциплинарная ответственность работников перед работодателем).

В Трудовом кодексе РФ выделены разделы, посвященные способам защиты трудовых прав работников, начиная от государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, включая защиту трудовых прав работников профессиональными союзами и самозащиту работниками трудовых прав. В эту же часть соответственно входит порядок рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Трудовой кодекс РФ имеет приоритет перед иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права. Таким образом, федеральные законы должны соответствовать Трудовому кодексу РФ, это обеспечивает единство законов, регулирующих трудовые и иные, связанные с ними отношения.

В сфере трудового права наряду с Трудовым кодексом РФ действуют *другие федеральные законы*. Например, Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» устанавливает правовые основы создания профсоюзов, их права и гарантии деятельности, регулирует отношения профсоюзов с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями, юридическими лицами и гражданами. Действие данного закона распространяется, во-первых, на все организации, находящиеся на территории Российской Федерации, во-вторых, на российские организации, находящиеся за рубежом, в-третьих, на другие организации в соответствии с международными договорами Российской Федерации.

Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» устанавливает правовые основы создания объединений работодателей и их деятельности в процессе регулирования социально-трудовых отношений в рамках института социального партнерства, их реорганизации и ликвидации.

Федеральный закон от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» определяет правовую основу формирования и деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Порядок обеспечения деятельности Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений утвержден постановлением Правительства РФ от 5 января 1999 г. № 1229.

Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» определяет правовое положение иностранных граждан в Российской Федерации, регулирует отношения между иностранными гражданами, с одной стороны, и органами государственной власти, органами местного самоуправления, должностными лицами указанных органов – с другой, и возникающие в связи с пребыванием (проживанием) иностранных граждан в Российской Федерации и осуществлением ими на территории Российской Федерации трудовой, предпринимательской и иной деятельности. В целом правовое положение иностранных граждан зависит от оснований пребывания их на территории России.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» не является источником трудового права, но имеет важное значение в целях устранения пробелов в современном трудовом законодательстве, а также правильного применения положений ТК РФ при разрешении трудовых споров.

Вопросы для самопроверки

1. Определите понятие источников трудового права и его особенности.
2. Охарактеризуйте значение Конституции РФ как источника трудового права.
3. Охарактеризуйте федеральные законы и подзаконные акты РФ, регулирующие трудовые и непосредственно связанные с ними иные общественные отношения.
4. В чем проявляются единство и дифференциация трудового законодательства? В чем суть общих и специальных норм законодательства о труде?
5. Роль Трудового кодекса в системе источников трудового права.
6. Понятие и значение локальных нормативных актов, их место в системе источников трудового права. Назовите виды локальных нормативных актов.
7. Объясните понятие коллективного договора, соглашений, определите их значение и место в системе источников трудового права.
8. Роль, значение, применение конвенций Международной организации труда (МОТ). Охарактеризуйте конвенции МОТ.

Глава 3

ПОНЯТИЕ И СИСТЕМА ПРИНЦИПОВ ТРУДОВОГО ПРАВА

3.1. Понятие и значение принципов права

Понятие «принцип» можно рассматривать в различных значениях этого слова¹, но в переводе с латинского принцип означает «основа», «первоначало».

В общей теории права под принципом понимаются исходные начала, основные положения и общая направленность развития правовых норм в пределах всей системы права либо отдельных отраслей или институтов².

Правовые принципы необходимо различать: с нормой права (например, по структуре), с правосознанием (базируется на оценочных суждениях о праве), с правами и обязанностями (относятся к отдельным субъектам права), с правовыми гарантиями (определенный механизм обеспечения действия).

¹ См.: Словарь русского языка / сост. С.И. Ожегов; под общ. ред. акад. С.П. Обнорского. М.: Государственное издательство иностранных и национальных словарей, 1953. С. 543.

² См.: *Явич Л.С.* Проблемы правового регулирования советских общественных отношений. М., 1961. С. 45; *Алексеев С.С.* Проблемы теории права. Свердловск, 1972. Т. 1. С. 105; Теория государства и права / под ред. Н.И. Матузова, А.В. Малько. М., 1997. С. 151.

Принцип трудового права исходя из позитивистской теории права характеризуется следующими чертами: выражает волю государства (как и норма права); обладает системностью (выражает сущность норм в их взаимосвязи с другими нормами), стабильностью (принципы действуют более длительное время, чем нормы права), иерархичностью строения (в зависимости от степени распространения) и т.д. Но норма права в отличие от правового принципа обладает внутренней структурой.

Как уже не раз отмечалось в литературе, принципы права могут найти свое закрепление в нормативных правовых актах (нормы-принципы), а могут быть выведены из анализа содержания конкретной совокупности норм права¹. И первые и вторые находят свое претворение в праве через нормы. Но если принцип права текстуально закреплен в норме права, то он приобретает некоторые свойства нормы права, например, распространяет свое действие на неопределенный круг норм права и суд, опираясь на норму-принцип, может выносить решение по спору².

Принципы, не прописанные в законодательстве, носят субъективный характер и решающего значения на правоприменение права не оказывают³.

Отличие писаного принципа права от нормы заключается в следующем: а) принцип не имеет внутренней структуры, как норма права (гипотеза, диспозиция, санкция); б) принципы более долговечны, они определяют содержание действующих норм, а также их развитие в будущем; в) они служат одной из основ объединения норм в отрасли.

¹ См., например: Советское трудовое право / под ред. А.Д. Зайкина. М.: Юрид. лит., 1979. С. 45; Трудовое право / под ред. О.В. Смирнова. М.: ТЕИС, 1996. С. 24.

² Например, в ст. 3 Налогового кодекса РФ зафиксирован принцип: все неустранимые сомнения, противоречия и неясности актов законодательства о налогах и сборах толкуются в пользу налогоплательщика (плательщика сборов).

³ Такую форму выражения принципа предлагается называть смысловым закреплением (см.: *Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права.* СПб., 2006. С. 418).

3.2. Классификация принципов

В теории права выделяют множество классификаций принципов права. Например, по сфере их распространения их можно разделить на: общие (конституционные и международные), межотраслевые, отраслевые, принципы подотраслей, принципы отдельных институтов права. В трудовом праве такая классификация может применяться, но за исключением принципов подотраслей.

Общие принципы распространяются на все отрасли права, без каких-либо ограничений. Они в свою очередь различаются на группу конституционных принципов права и международных правовых принципов. Эти две группы общих принципов закрепляют основы, т.е. то, что присуще всему праву в целом, и связано со всеми отраслями права. Например, среди конституционных принципов можно выделить «обеспечение законности» (ст. 72 Конституции РФ и др.). Международные принципы нашли свое текстуальное закрепление в международных договорах и соглашениях, действующих на территории РФ на основании ст. 15 Конституции РФ¹ (например, принцип «добросовестного выполнения международных обязательств»).

Среди других конституционных принципов можно назвать: право на охрану здоровья (ст. 41 Конституции РФ), право на защиту прав и свобод всеми способами, не запрещенными законом (ст. 45 Конституции РФ) и др.

Следующий уровень классификации принципов обусловлен тем обстоятельством, что в нескольких смежных (близких) отраслях права действуют межотраслевые принципы. Для этих принципов характерно распространение только на смежные отрасли, имеющие какие-либо общие правовые характеристики (например, частноправовая природа, особенности метода и др.). Так, принцип свободы труда распространяется не только на трудовой договор (трудовое право), но и на гражданско-правовой

¹ См. также: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10.10.2003 № 5 (ред. от 05.03.2013) «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2003. № 12.

(гражданское право), на служебный контракт (административное право).

Статья 37 Конституции РФ закрепляет следующие межотраслевые принципы: 1) труд свободен – каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию; 2) принудительный труд запрещен и др.

Для отраслевых принципов характерно выражение самых существенных черт отрасли. Они преломляют конституционные, международные, межотраслевые принципы в более детальные и характерные для данной отрасли, в том числе трудового права. Принципы ТК РФ базируются на требованиях Декларации МОТ от 18.06.1998 г. «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда»¹, в которую были включены самые важные международные принципы трудового права. К примеру, межотраслевой принцип свободы труда дополняется правовым принципом свободы трудового договора, который выступает правовой формой свободы труда.

Следует согласиться с критикой А.М. и М.В. Лушниковых статьи 2 ТК РФ, в которой законодатель указал 19 отраслевых принципов, что является абсолютным рекордом².

Указывая, что это – перечень основных принципов права, законодатель предлагает классификацию отраслевых принципов на основные и не основные, правда, не формулируя последние. Возможно, под ними следует понимать принципы, не перечисленные текстуально в ст. 2 ТК РФ, которые закреплены в федеральных законах и законах субъектов РФ, содержащие нормы трудового права, а также принципы отдельных институтов трудового права.

Принципы отрасли права могут находить более конкретное выражение в принципах институтов отрасли. Например, принципы правового института социального партнерства, указанные в ст. 24 ТК РФ.

¹ Российская газета. 1998. 16 декабря.

² См.: Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Статут, 2009. Т. 1. URL: <http://urisfinto.net/trudovoe-pravo1219-kurs-trudovogo-prava>.

Анализируя название ст. 24 ТК РФ «Основные принципы социального партнерства», можно сделать вывод, что в этом правовом институте возможно выделить не только основные, но и неосновные, которые могут быть разработаны сторонами социального партнерства, например в актах социального партнерства.

Следует подробнее остановиться на основных принципах трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, перечисленных в ст. 2 ТК РФ.

1. 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.

Это основной принцип трудового права. Его формулировка включает в себя категорию «свобода труда» как самое широкое понятие, в которое входит право на труд. Этот принцип не носит строго отраслевой характер, так как речь идет не только о профессии как трудовоправовой категории, но и о труде как роде деятельности. Осуществлять труд можно посредством заключения не только трудового договора, но и гражданского договора, служебного контракта¹.

2. Запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда.

В этом принципе заключено два взаимосвязанных положения: запрет на принудительный труд и запрет на дискриминацию в сфере труда.

Первая часть этого принципа реализуется в основном в ст. 4 ТК РФ «Запрещение принудительного труда», которая дает определение принудительного труда: выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:

- в целях поддержания трудовой дисциплины;
- в качестве меры ответственности за участие в забастовке;

¹ См., например: Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики: монография / Е.С. Батусова, И.Я. Белицкая, Э.Н. Бондаренко и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: Юстицинформ, 2012.

- в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;
- в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов, или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;
- в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

К принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи:

- с нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере;
- с возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

Для целей ТК РФ установлено, что принудительный труд не включает в себя:

- работу, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе;
- работу, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения в порядке, установленном федеральными конституционными законами;
- работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;
- работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров.

В других нормативных правовых актах законодатель придерживается такой же позиции. Например, в Законе РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» в ч. 2 ст. 1 указывается: «Гражданам принадлежит исключительное право распоряжаться своими способностями к производительному, творческому труду. Принуждение к труду в какой-либо форме не допускается, если иное не предусмотрено законом. Незанятость граждан не может служить основанием для привлечения их к административной и иной ответственности»¹.

Вторая часть этого принципа посвящена запрету дискриминации в сфере труда на всех его этапах, начиная с приема на работу и заканчивая увольнением работника². В соответствии с ч. 1 ст. 64 ТК РФ запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме, которую можно оспорить в суде.

¹ Ведомости съезда народных депутатов РФ и ВС РФ. 1991. 2 мая. № 18. Ст. 566; см. также: Чаннов С. Обязательные работы или принудительный труд // ЭЖ-Юрист. 2012. № 29. С. 2.

² См.: Барсегян В. Ошибка суда или дискриминация в сфере труда? // ЭЖ-Юрист. 2012. № 38. С. 9.

3. *Защита от безработицы и содействие в трудоустройстве.* В соответствии с Законом РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» в РФ устанавливаются правовые, экономические и организационные основы государственной политики содействия занятости населения, в том числе гарантии государства по реализации конституционных прав граждан Российской Федерации на труд и социальную защиту от безработицы.

Гарантии государства по реализации прав граждан Российской Федерации, проживающих за ее пределами, определяются международными договорами (соглашениями) Российской Федерации.

4. *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 отпуска¹.*

В ч. 3 ст. 37 Конституции РФ провозглашается: «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».

Справедливые условия труда формируются и находят свое выражение в условиях труда, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, в праве на отдых, включая ограничение рабочего времени, в предоставлении ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, в оплачиваемом ежегодном отпуске, а также в отсутствии дискриминирующих признаков (2-й принцип) и в обязанно

сти работодателя обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности (ч. 2 ст. 22 ТК РФ).

¹ См.: *Кирсанов Р.* Охрана труда в узком и широком смысле: два подхода к одному определению // *Кадровик.* 2013. № 4. С. 10–17.

5. *Равенство прав и возможностей работников.* В ст. 3 ТК РФ указывается, что «каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав». Несмотря на то, что нет двух одинаковых людей (фактическое неравенство), государство провозглашает юридическое равенство, т.е. равенство прав и возможностей работников, если законом не установлены какие-либо ограничения. Гарантией равенства прав и возможностей работников является отсутствие дискриминации в сфере труда.

6. *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.* В ТК РФ реализация этого принципа указывается в разд. VI «Оплата и нормирование труда». Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда (ст. 132 ТК РФ). Справедливая заработная плата не может быть ниже установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда». В целях обеспечения прав и законных интересов работников Трудовым кодексом предусмотрена своевременная выплата заработной платы в полном размере. В случае нарушения прав работника в сфере оплаты труда работодатель и(или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами¹.

7. *Обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование.*

Данный принцип реализуется в нормах ТК РФ и других нормативных правовых актах², которые регулируют отношения, обеспе-

¹ См., например: *Ольгина А.* Расходы на оплату труда и судебная практика // *Кадровый вопрос.* 2013. № 5. С. 106–111.

² Например, в разделе IX ТК РФ «Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников».

чивающие возможность продвижения работника, с учетом производительности труда, его классификации, стажа работы по специальности, его дальнейшую профессиональную подготовку, включая переподготовку, приводящую к повышению квалификации.

8. *Обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них*¹. В ст. 30 Конституции РФ провозглашается: «Каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов. Свобода деятельности общественных объединений гарантируется. Никто не может быть принужден к вступлению в какое-либо объединение или пребыванию в нем». Реализация этих принципов отражена в нормах ТК РФ и Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»².

9. *Обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах.* Федеральный закон от 07.05.2013 № 95-ФЗ³ предоставил работникам возможность участия в производственном совете (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями). Производственный совет – это совещательный орган, создается на добровольной основе из числа работников данного работодателя (имеющих, как правило, достижения в труде) для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям

¹ См.: Сошникова Т.А. Проблемы совершенствования законодательства о профсоюзах // Трудовое право в России и за рубежом. 2012. № 3. С. 9–12.

² Российская газета. 1996. 20 января.

³ Федеральный закон от 07.05.2013 № 95-ФЗ «О внесении изменения в статью 22 Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. 2013. 13 мая.

производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации¹.

10. *Сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.* Согласно ст. 9 ТК РФ регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров. Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению².

11. *Социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.* Этот принцип реализуется в разделе II ТК РФ «Социальное партнерство в сфере труда». Согласно ст. 23 ТК РФ социальное партнерство в сфере труда – система взаимоотноше-

¹ См.: *Сойфер В.Г.* Производственный совет работников организации как субъект трудового права // Законодательство и экономика. 2012. № 9. С. 37–45.

² См.: *Надъярных Е.Э.* Сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений как специфика метода трудового права // Трудовое право в России и за рубежом. 2012. № 2. С. 21–24.

ний между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений¹.

12. *Обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей*². Данный принцип устанавливает обязанность работодателя возместить работнику вред, который может выражаться:

– в ст. 234, 236 ТК РФ – работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться;

– в ст. 235 ТК РФ – работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме;

– в ст. 237 – работодатель обязан возместить моральный вред, причиненный работнику.

13. *Установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением*. Кроме общих гарантий, предусмотренных в трудовом законодательстве, в разделе VII ТК РФ устанавливаются специальные гарантии по обеспечению прав работников, работодателей, которые осуществляются при государственном контроле (надзоре) за их соблюдением (гл. 57 ТК РФ).

14. *Обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту*. Этот принцип реализуется в ст. 352 ТК РФ «Способы защиты трудовых прав и свобод», в которой провозглашается, что каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. Работнику предоставляется возможность в период своей трудовой деятельности защитить свое достоинство следующими способами:

¹ См.: Куренной А.М. Взаимодействие работодателя и его социального партнера на уровне организации // СПС КонсультантПлюс, 2010.

² См.: Толмачев И. Материальная ответственность – просто о сложном // Кадровый вопрос. 2013. № 1. С. 65–88.

- самозащита работниками трудовых прав¹;
- защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

15. *Обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.* Реализуется этот принцип через нормы глав 60, 61 ТК РФ, которые обеспечивают права работников на индивидуальные и коллективные трудовые споры, включая право на забастовку.

16. *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 и иных актов, содержащих нормы трудового права.*

Этот принцип устанавливает требование о соблюдении корреспондирующих прав и обязанностей в рамках трудовых отношений, которые делятся соответственно на основные и специальные. В соответствии с ч. 2 ст. 22 ТК РФ работодатель обязан исполнять следующие основные обязанности:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

¹ См.: Желтов О.Б. Самозащита работниками трудовых прав // Кадровик. 2009. № 9. С. 22.

– обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности и т.д.

Работник в рамках трудовых отношений наделяется следующими основными правами и обязанностями (ч. 2 ст. 21 ТК РФ):

– добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

– соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

– соблюдать трудовую дисциплину;

– выполнять установленные нормы труда;

– соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

– бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников.

Специальные права и обязанности работника и работодателя разрабатываются в законодательстве, в актах социального партнерства, в локальных актах работодателя, в трудовом договоре.

17. *Обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.* Для реализации этого принципа в ТК РФ существует гл. 58 «Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами». В ФЗ от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»¹ предусмотрены свои нормы (например, ст. 19), обеспечивающие реализацию этого принципа.

18. *Обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности.* Данный принцип сформулирован не на констатацию факта существования достоинства у работника в период трудовой деятельности, а на обеспечение этого права². В соответствии со ст. 21 Конституции РФ достоин-

¹ Российская газета. 1996. 20 января.

² См.: Петров А.Я. Спорные аспекты принципов российского трудового права // Трудовое право. 2008. № 11. С. 38.

ство личности охраняется государством. Ничто не может быть основанием для его умаления. Законодатель легально не закрепляет определение понятия «достоинство», но существует много доктринальных понятий¹. Требования принципа по обеспечению защиты достоинства работника реализуются с помощью основных способов:

- самозащита работниками трудовых прав;
- защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

19. *Обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.* Этот принцип указывает, что физические лица, заключившие трудовой договор, автоматически подпадают под систему обязательного социального страхования, установленную Федеральным законом от 16.07.1999 г. «Об основах обязательного социального страхования»². Отношения, которые складываются в отдельных видах социального страхования, регулируются целым рядом специальных законов и подзаконных актов.

Вопросы для самопроверки

1. Какое определение можно дать понятию «принцип права»?
2. Какую классификацию можно дать принципам права?
3. Как соотносится принцип права и норма права?
4. Какие основные принципы правового регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений вам известны?
5. Раскройте содержание основных принципов трудового права.

¹ См., например: *Лушников А.М., Лушникова М.В.* Права работника на защиту трудовой чести и достоинства и обеспечение равенства возможностей на продвижение по работе (теоретико-прикладной анализ ст. 2 Трудового кодекса РФ) // Трудовое право. 2009. № 2. С. 54.

² Российская газета. 1999. 21 июля.

Глава 4

ПРАВОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДА

4.1. Трудовое правоотношение: понятие, признаки, структурные элементы

Трудовые правоотношения – отношения, основанные 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 (ст. 15 ТК РФ).

Выделяют следующие **признаки (особенности) трудовых правоотношений**:

- *двусторонний договорный характер* – содержание трудовых отношений определяется соглашением сторон и находит свое закрепление в особом юридическом акте – трудовом договоре;
- *организационно-управленческий характер* – выполнение трудовой функции осуществляется в рамках отношения по организа-

ции и управлению трудом, что предполагает соблюдение работником требований работодателя, касающихся правил внутреннего трудового распорядка, норм труда, правил в области охраны труда и обеспечения безопасности труда;

- *возмездный характер* – получение вознаграждение за труд – обязательное условие трудового договора, подлежащий обсуждению и включению в трудовой договор при его заключении;

- *личный характер* – трудовые отношения предусматривают самостоятельный труд работника и исключают возможность без согласия работодателя заменять одного работника другим;

- *регулятивный характер* – трудовые отношения регулируются трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права;

- *длительный характер* – трудовые отношения не прекращаются после завершения работником трудового задания, на время болезни, отсутствия по причинам командировки, беременности женщины-работницы и т.п., поскольку длящийся характер трудовых правоотношений определяется спецификой содержания этих отношений – правами и обязанностями сторон, а не сроком их действия. Длящимися следует признать правоотношения, основанные на любом виде трудового договора, заключенного на определенный или неопределенный срок.

Структурно-трудовое правоотношение состоит из трех элементов:

- 1) субъекты трудового правоотношения;
- 2) объект трудового правоотношения;
- 3) содержание трудового правоотношения.

Под субъектами трудовых отношений понимаются физические и юридические лица, наделенные нормами трудового права, юридическими правами и обязанностями.

Субъектами трудовых отношений являются работник и работодатель. Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Работодатель – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

К другим субъектам отношений, непосредственно связанных с трудовыми, относятся: лица, которые ищут работу, профсоюзы,

органы государственного надзора и контроля в сфере труда, представители трудовых коллективов, органы разрешения трудовых споров.

Объектом трудового правоотношения является то благо, по поводу которого возникает трудовое правоотношение. В соответствии с трудовым законодательством объектом трудового отношения является наемный труд работника (личное выполнение работником за плату трудовой функции).

Содержание трудового правоотношения находит свое выражение в субъективных трудовых правах и юридических обязанностях их субъектов.

Субъективное право – это предусмотренная нормами трудового права мера возможного поведения управомоченного лица. Эта возможность обычно включает в себя три правомочия:

1) возможность собственного поведения (например, право работника на создание профессиональных союзов и на вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов – ст. 21 ТК РФ);

2) право требовать определенного поведения от других (обязанных) лиц (например, право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка – ст. 22 ТК РФ);

3) право на защиту субъективного права путем:

- применения мер оперативного воздействия (т.е. применения мер воздействия к обязанному лицу без обращения в компетентные государственные органы, например, самозащита работниками трудовых прав – ст. 379 ТК РФ);
- применения мер государственного принуждения, в том числе мер гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности (ст. 419 ТК РФ).

Юридическая обязанность – установленная нормами трудового права мера должного поведения обязанного лица, которая, как и субъективное право, состоит из трех элементов:

- непрепятствие законным действиям управомоченного лица (например, работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав – ст. 380 ТК РФ);

- обязанность выполнять законные требования управомоченного лица (например, работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах) – ст. 377 ТК РФ);

- обязанность претерпевать меры, которые законно применяет управомоченное лицо (например, в процессе проведения забастовки запрещается локаут: увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке – ст. 415 ТК РФ).

4.2. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений

Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений – это юридические факты, влекущие возникновение, изменение и прекращение юридических прав и обязанностей у субъектов трудового правоотношения.

Юридические факты – это конкретные жизненные обстоятельства, с которыми нормы трудового права связывают возникновение, изменение или прекращение трудовых правоотношений.

В зависимости от волевого изъявления субъектов трудовых правоотношений юридические факты делят на две группы:

- 1) *события* – юридические факты, происходящие независимо от воли субъектов трудового отношения (призыв работника на военную службу, смерть работника либо работодателя – ст. 83 ТК РФ);

- 2) *действия* – юридические факты, наступление которых зависит от воли и сознания субъектов трудового отношения.

Действия подразделяются на правомерные и неправомерные.

К правомерным действиям относятся: юридические поступки; юридические акты.

Юридические поступки – правомерные действия, которые независимо от намерений лица влекут наступление юридических последствий (например, отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора влечет прекращение трудовых правоотношений – ст. 74 ТК РФ).

Юридические акты – правомерные действия, совершаемые в целях достижения определенных юридических последствий (например, заключение трудового договора – ст. 67 ТК РФ; расторжение трудового договора по соглашению сторон – ст. 78 ТК РФ; расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) – ст. 80 ТК РФ).

К неправомерным действиям относятся: совершение прогула, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), совершение по месту работы хищения – ст. 81 ТК РФ.

В соответствии со ст. 16 ТК РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на **основании трудового договора**.

В случаях и порядке, которые установлены законом, иным нормативным правовым актом или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают *на основании трудового договора* в результате:

- избрания (выборов) на должность;
- избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- назначения на должность или утверждения в должности;
- направления на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты;
- судебного решения о заключении трудового договора;
- фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

Основания изменения трудовых отношений перечислены в гл. 12 ТК РФ. К ним относятся:

- перевод на другую работу (ст. 72.1 ТК РФ);
- временный перевод на другую работу (ст. 72.2 ТК РФ);
- перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением (ст. 73 ТК РФ);
- изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ).

Статья 77 ТК РФ содержит общие основания прекращения трудовых отношений (трудового договора). Круг этих оснований охватывает:

- 1) соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 71 и 81 ТК РФ);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (ст. 75 ТК РФ);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч. 4 ст. 74 ТК РФ);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ч. 3 и 4 ст. 73 ТК РФ);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);

11) нарушение установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

4.3. Система правоотношений в науке трудового права

Правоотношения в сфере труда могут быть классифицированы по самым различным основаниям.

1. По **структуре предмета** трудового права выделяют **трудовые правоотношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.**

Трудовые правоотношения – это отношения, которые обеспечивают реализацию основных трудовых прав граждан: право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию; право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, право на отдых, право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. В этой связи трудовые отношения являются основным звеном в сложившейся системе правоотношений в сфере труда.

Непосредственно связанные с ними отношения – это отношения, которые предшествуют, сопутствуют, вытекают из трудовых отношений. В теории трудового права правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми правоотношениями, в зависимости от времени возникновения последних подразделяют на следующие группы:

а) *предшествующие* трудовым правоотношениям – возникшие и развившиеся до трудовых правоотношений (отношения в сфере занятости и трудоустройства населения, отношения трудоустройства у данного работодателя);

б) *сопутствующие или параллельные* – возникшие и развивающиеся одновременно с трудовыми правоотношениями (отношения в сфере профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников непосредственно у данного работодателя, отношения в сфере социального партнерства, ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров и соглашений);

в) *вытекающие* – возникающие и развивающиеся с момента прекращения трудовых отношений (отношения в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права).

Следует учитывать, что некоторые виды правоотношений могут при определенных обстоятельствах относиться как к одной, так и к нескольким группам. Примером такой видовой альтернативности служат правоотношения по разрешению трудовых споров, по надзору за соблюдением законодательства о труде и некоторые другие. Данное обстоятельство лишь подтверждает единство системы правовых отношений в сфере труда и их взаимосвязь.

2. По юридическому характеру различают материальные и процессуальные правоотношения в сфере труда.

Материальные правоотношения – это отношения, в которых реализуются права и обязанности субъектов правоотношений в сфере труда по ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений, по заключению, изменению и расторжению трудового договора, установлению системы оплаты труда, гарантий и компенсаций работникам.

Процессуальные правоотношения – это отношения, в которых выражается юридическая форма (процедура) организации, применения и охраны труда. К ним, в частности, относятся отношения, связанные: с порядком ведения коллективных переговоров; с оформлением приема на работу; с порядком применения дисциплинарных взысканий; с порядком проведения расследования несчастных случаев.

3. По субъектному составу и характеру волеизъявления выделяют индивидуальные, коллективные и публичные правоотношения в сфере труда.

Индивидуальные правоотношения – это отношения, в которых участвуют отдельные лица и реализуется частный интерес (трудовые правоотношения).

Коллективные правоотношения – это отношения, в которых участвуют коллективы (представители работников и представители работодателей) и реализуются корпоративные интересы отдельных социальных групп (отношения в сфере социального партнерства, ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров и соглашений).

Публичные правоотношения – отношения, в которых участвуют органы государственной власти, органы местного самоуправления и реализуются общественные интересы (отношения в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права).

4.4. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми правоотношениями, их субъекты и содержание

В соответствии со ст. 1 ТК РФ **правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми отношениями**, – это отношения, складывающиеся в процессе:

- организации труда и управления трудом;
- трудоустройства у данного работодателя;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников непосредственно у данного работодателя;
- социального партнерства, ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров и соглашений;
- участия работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- привлечения к материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;
- надзора и контроля (в том числе профсоюзного контроля) за соблюдением трудового законодательства (включая законо-

дательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- разрешения трудовых споров;
- обязательного социального страхования в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отношения по организации труда и управлению трудом – это отношения, складывающиеся в процессе обеспечения занятости населения, установления государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, правового регулирования социально-трудовых отношений, обсуждения планов социально-экономического развития организации, защиты прав и интересов работников и работодателей.

Субъектами этих отношений являются: органы государственной власти и местного самоуправления, работодатели, объединения работодателей, коллективы работников, профессиональные союзы, представители работников.

Содержание отношений организации труда и управления трудом определяется трудовым законодательством и актами, содержащими нормы трудового права. Так, согласно ст. 6 ТК РФ к полномочиям федеральных органов государственной власти в сфере труда относятся:

- формирование и проведение единой государственной политики в сфере трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений;
- установление основ правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений (включая определение правил, процедур, критериев и нормативов, направленных на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности);
- установление порядка заключения, изменения и расторжения трудовых договоров и др.

В статье 7 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» определены полномочия федеральных органов государственной власти в области содействия занятости населения. В их число, в частности, входит:

- 1) разработка и реализация государственной политики, принятие федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в сфере занятости населения;

2) разработка и реализация федеральных программ в сфере занятости населения, включая программы содействия переезду граждан и членов их семей в связи с направлением в другую местность для трудоустройства или обучения;

3) установление норм социальной поддержки безработных граждан;

4) формирование средств на финансирование мероприятий по содействию занятости населения и социальной поддержке безработных граждан и контроль за целевым использованием указанных средств;

5) координация деятельности по созданию экономических условий для обеспечения занятости населения, развития предпринимательства и самозанятости.

Статья 53 ТК РФ устанавливает основные формы участия работников в управлении организацией и их права. Так, представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

Отношения по трудоустройству у данного работодателя – это отношения, складывающиеся в процессе заключения трудового договора между лицом, ищущим работу, и работодателем. В случаях, когда трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате направления на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты (например, приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты), они носят трехсто-

ронный характер: уполномоченный орган – работодатель – лицо, ищущее работу.

Трудовое законодательство (ст. 64 ТК РФ):

- запрещает необоснованный отказ в заключении трудового договора.

- запрещает прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников;

- запрещает отказ в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей;

- обязывает работодателя сообщить причину отказа в письменной форме лицу, которому отказано в заключении трудового договора;

- предоставляет право лицу, которому отказано в заключении трудового договора, обратиться в суд за защитой трудовых прав.

Отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя – это отношения, которые возникают между лицом, ищущим работу, и работодателем, работником и работодателем в процессе организации и осуществления профессиональной подготовки и переподготовки и повышения квалификации.

Права и обязанности субъектов этих отношений определяются ученическим договором, который является дополнительным к трудовому договору. Так, в соответствии ст. 199 ТК РФ ученический договор должен содержать:

- обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором;

- обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной профессией, специальностью, квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре.

Лица, заключившие ученический договор, обладают отдельными льготами, в частности:

- работники, проходящие обучение в организации, по соглашению с работодателем могут полностью освободиться от работы по трудовому договору либо выполнять эту работу на условиях неполного рабочего времени (ч. 2 ст. 203 ТК РФ);

- в период действия ученического договора работники не могут привлекаться к сверхурочным работам, направляться в служебные командировки, не связанные с ученичеством (ч. 3 ст. 203 ТК РФ);

- лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение, испытательный срок не устанавливается (ч. 1 ст. 207 ТК РФ).

Отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений – это система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений (ст. 25 ТК РФ).

Сторонами (субъектами) социального партнерства являются (ст. 25 ТК РФ):

- работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей;

- органы государственной власти и органы местного самоуправления в случаях, когда они выступают в качестве работодателей, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Статья 39 ТК РФ устанавливает, что:

- лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев;

- все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением;

- представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

Вопросы для самопроверки

1. Раскройте понятие трудового правоотношения и его признаки.
2. Что является основанием возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений?
3. Дайте общую характеристику правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми и иными сопутствующими им правоотношениями.
4. Назовите субъекты трудового правоотношения и определите содержание.

Глава 5

СУБЪЕКТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

5.1. Понятие субъектов трудового права

В самой человеческой природе как необходимое и естественное условие существования заложена потребность трудиться. В процессе труда создаются материальные и духовные ценности, предназначенные для удовлетворения потребностей членов общества.

Труд – сознательная целенаправленная деятельность по созданию материальных и духовных благ, необходимых для удовлетворения потребностей каждого индивидуума и общества в целом, формирует не только общество, но и личность, побуждает его к приобретению знаний и профессиональных навыков, к взаимодействию с другими людьми, к усложнению потребностей¹.

Чтобы определить круг субъектов трудового права, обратимся к нормам ТК РФ.

Из статьи 1 ТК РФ следует, что трудовое законодательство регулирует трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с ними отношения по:

¹ См., например: *Слезингер Г.Э.* Труд в условиях рыночной экономики: учебное пособие. М.: ИНФРА-М, 1996. С. 13; *Трудовое право России: учебник / отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова.* 3-е изд. М.: КОНТРАКТ; ИНФРА-М, 2010. С. 4.

- организации труда и управлению трудом;
- трудоустройству у данного работодателя;
- подготовке и дополнительному профессиональному образованию 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 в предусмотренных законом случаях;
- 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.

Следовательно, субъектами трудового права являются участники трудовых и иных, тесно связанных с ними, общественных отношений, включаемых в предмет трудового права.

В зависимости от вида отношений, урегулированных нормами трудового законодательства, в юридической литературе выделяют следующие субъекты трудового права:

- работники и работодатели (в собственно трудовых правоотношениях);
- представители работников и работодателей (в отношениях по социальному партнерству);
- профсоюзные органы или иные уполномоченные работниками органы и работодатели (в отношениях по организации труда и управлению трудом);
- органы по рассмотрению трудовых споров (в отношениях по рассмотрению трудовых споров);
- органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства (в отношениях по надзору)¹.

¹ См., например: Буянова М.О. Трудовое право: учебное пособие. С. 15.

Субъекты трудового права подразделяют также на основные (работодатель и работник) и неосновные (субъекты в отношениях, производных от трудовых).

Субъекты трудовых правоотношений обладают трудовой правосубъектностью, которая складывается из трудовой:

- 1) правоспособности (способности иметь трудовые права);
- 2) дееспособности (способности своими действиями осуществлять трудовые права и обязанности);
- 3) деликтоспособности (способности нести ответственность за трудовые правонарушения).

Правовой статус субъектов трудовых отношений, определяющий их правовое положение, помимо трудовой правосубъектности включает основные трудовые права и обязанности; юридические гарантии прав и обязанностей; ответственность за нарушение трудовых обязанностей.

5.2. Работодатель как субъект трудовых правоотношений

Согласно статье 20 ТК РФ работодатель – физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В соответствии с п. 2 ст. 13 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ (ред. от 23.07.2013) «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»¹ работодателем является физическое или юридическое лицо, получившее в установленном порядке разрешение на привлечение и использование иностранных работников и использующее труд иностранных работников на основании заключенных с ними трудовых договоров. В качестве работодателя может выступать и иностранный гражданин, зарегистрированный в качестве индивидуального предпринимателя.

Работодателем может быть организация любой организационно-правовой формы. Организация приобретает трудовую правосубъектность с момента государственной регистрации. Она может самостоятельно определять структуру органов управле-

¹ Российская газета. 2002. 31 июля.

ния и затраты на их содержание; осуществлять свою работодательскую деятельность в разных сферах; устанавливать формы, системы и размеры оплаты труда работников; устанавливать дополнительные отпуска, иные льготы и преимущества, исходя из своего экономического положения.

Работодателями – физическими лицами признаются:

– физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности.

При этом физические лица, осуществляющие в нарушение требований федеральных законов указанную деятельность без государственной регистрации и (или) лицензирования, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления этой деятельности, не освобождаются от исполнения обязанностей, возложенных ТК РФ на работодателей – индивидуальных предпринимателей;

– физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

Таким образом, работодатели – физические лица подразделяются на две группы: индивидуальные предприниматели и физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями. Первые используют работников для осуществления предпринимательской деятельности и в конечном счете – извлечения прибыли, вторые – в целях личного обслуживания, помощи по ведению домашнего хозяйства, оказания технической помощи в творческой работе и т.п.¹.

¹ Подробнее см.: Чаннов С.Е. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц // Трудовое право. 2010. № 3. С. 35–41.

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном трудовым законодательством, в том числе учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

Заключать трудовые договоры в качестве работодателей имеют право физические лица, достигшие возраста 18 лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме, а также лица, не достигшие указанного возраста, – со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме.

Физические лица, имеющие самостоятельный доход, достигшие возраста 18 лет, но ограниченные судом в дееспособности, имеют право с письменного согласия попечителей заключать трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

От имени физических лиц, имеющих самостоятельный доход, достигших возраста 18 лет, но признанных судом недееспособными, их опекунами могут заключаться трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания этих физических лиц и помощи им по ведению домашнего хозяйства.

Несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет, за исключением несовершеннолетних, приобретших гражданскую дееспособность в полном объеме, могут заключать трудовые договоры с работниками при наличии собственных заработка, стипендии, иных доходов и с письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей).

По вытекающим из трудовых отношений обязательствам работодателей – учреждений, финансируемых полностью или частично собственником (учредителем), а также работодателей – казенных предприятий дополнительную ответственность несет собственник (учредитель) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации¹.

¹ См.: Володина И.А., Мельников Ю.Б. Ответственность собственника (учредителя) предприятия // Законность. 2012. № 11. С. 48–51.

Права и обязанности работодателя закреплены в статье 22 ТК РФ.

Работодатель имеет право:

– заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

– вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

– поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

– требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

– привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

– принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

– создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

Также в соответствии с Федеральным законом от 07.05.2013 № 95-ФЗ «О внесении изменения в статью 22 Трудового кодекса Российской Федерации»¹ работодатель (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) имеет право создавать производственный совет – совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалифи-

¹ Российская газета. 2013. 13 мая.

кации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации.

Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, уплачивать

штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

– рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

– создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

– обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

– осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

– возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

– исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Перечень обязанностей работодателя согласно ч. 2 ст. 22 ТК РФ не носит исчерпывающего характера.

5.3. Работник как субъект трудовых правоотношений

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Трудовая правоспособность и дееспособность гражданина наступают одновременно. Трудовое законодательство устанавливает общую трудовую правоспособность гражданина начиная с 16 лет.

В соответствии с абз.3 ст.20 ТК РФ в редакции от 23.07.2013 г., если иное не предусмотрено федеральным законом, вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста шестнадцати лет, а в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ, также лица, не достигшие указанного возраста.

Трудовая правосубъектность может возникать и позже в случае трудоустройства на вредные, тяжелые, опасные виды работ. Запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания).

Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы. Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до 18 лет, а также предельные нормы тяжестей утверждаются в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений¹.

Лица, получившие основное общее образование и достигшие возраста 15 лет, могут заключать с этого возраста трудовые договоры.

С согласия одного из родителей (либо лиц, их заменяющих) разрешается заключать трудовой договор с лицом, достигшим 14-летнего возраста, и привлекать его в свободное от учебы время на легких работах, не запрещенных законодательством.

Следует отметить, что в области охраны труда, продолжительности рабочего времени несовершеннолетние пользуются

¹ Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 163 (ред. от 20.06.2011) «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет» // Собрание законодательства РФ. 2000. № 10. Ст. 1131.

определенными льготами (например, сокращенный рабочий день, удлиненный отпуск).

Психически больной человек, находящийся под опекой, не может быть работником, поскольку не обладает способностью отвечать за свои действия, а опекун не может за него заключить трудовой договор, так как по трудовому договору работник обязуется лично выполнять трудовую функцию.

Особо в российском законодательстве регламентируются права иностранных работников. Согласно ст. 13 Федерального закона от 25.07.2002 г. № 115-ФЗ (ред. от 23.07.2013) «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», иностранный гражданин имеет право осуществлять трудовую деятельность в случае, если он достиг возраста 18 лет, при наличии разрешения на работу. Указанный порядок не распространяется на иностранных граждан:

1) постоянно или временно проживающих в Российской Федерации;

2) являющихся участниками Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом, и членов их семей, переселяющихся совместно с ними в Российскую Федерацию;

3) являющихся сотрудниками дипломатических представительств, работниками консульских учреждений иностранных государств в Российской Федерации, сотрудниками международных организаций, а также частными домашними работниками указанных лиц;

4) являющихся работниками иностранных юридических лиц (производителей или поставщиков), выполняющих монтажные (шефмонтажные) работы, сервисное и гарантийное обслуживание, а также послегарантийный ремонт поставленного в Российскую Федерацию технического оборудования;

5) являющихся журналистами, аккредитованными в Российской Федерации;

6) обучающихся в Российской Федерации в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования и выполняющих работы (оказывающих услуги) в течение каникул;

7) обучающихся в Российской Федерации в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования и работающих в свободное от учебы время в этих образовательных организациях, в хозяйственных обществах или в хозяйственных партнерствах, созданных бюджетными или автономными образовательными организациями высшего образования, в которых они обучаются;

8) приглашенных в Российскую Федерацию в качестве научных или педагогических работников, в случае их приглашения для занятия научно-исследовательской или педагогической деятельностью по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам высшего образования образовательными организациями высшего образования, государственными академиями наук или их региональными отделениями, национальными исследовательскими центрами, государственными научными центрами, иными научными организациями, в которых действуют диссертационные советы, созданные в соответствии с законодательством Российской Федерации, либо иными научными организациями и инновационными организациями согласно критериям и (или) перечню, утвержденным Правительством Российской Федерации, либо в качестве педагогических работников для проведения занятий в иных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, за исключением лиц, въезжающих в Российскую Федерацию для занятия педагогической деятельностью в духовных образовательных организациях;

9) приглашенных в Российскую Федерацию с деловой или гуманитарной целью либо в целях осуществления трудовой деятельности и привлекаемых помимо этого для занятия педагогической деятельностью по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам высшего образования в научных организациях и образовательных организациях высшего образования, за исключением духовных образовательных организаций;

10) являющихся работниками аккредитованных в установленном порядке на территории Российской Федерации представительств иностранных юридических лиц, зарегистрированных в Российской Федерации в установленном законодательством порядке, в пределах численности, согласованной при аккредитации

указанных представительств уполномоченным аккредитуемым органом, на основе принципа взаимности в соответствии с международными договорами Российской Федерации;

11) осуществляющих трудовую деятельность в случае и порядке, предусмотренных ч. 4 ст. 63 и ст. 348.8 ТК РФ.

Права и обязанности работника закреплены в статье 21 ТК РФ.

Работник имеет право на:

– заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

– предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

– рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

– своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

– отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

– полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

– подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

– объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

– участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

– ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а

также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом, способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

При этом *работник обязан*:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

К основной обязанности работника по трудовому договору относится прежде всего личное выполнение трудовой функции в общем процессе труда данного трудового коллектива как проявление во времени его общей и специальной трудоспособности. Помимо этого по трудовому договору работник должен выполнять и другую обязанность: подчиняться внутреннему трудовому

му распорядку того предприятия (организации, учреждения), с которым он заключил индивидуальный трудовой договор¹.

Следует отметить, что законодательная стратегия в сфере труда должна исходить прежде всего из происходящих социально-экономических процессов, предоставляя дополнительные гарантии прав и обязанностей субъектам трудовых правоотношений, развивая институт ответственности за нарушение трудовых обязанностей.

5.4. Профсоюз как субъект трудового права

Правовые основы создания профсоюзов, их права и гарантии деятельности, отношения профсоюзов с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями, юридическими лицами и гражданами устанавливаются и регулируются Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Профсоюз – добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Профсоюзы имеют право создавать свои объединения (ассоциации) по отраслевому, территориальному или иному, учитывающему профессиональную специфику признаку. В этой связи различают:

- общероссийское объединение (ассоциация) профсоюзов – добровольное объединение общероссийских профсоюзов, территориальных объединений (ассоциаций) организаций профсоюзов, действующее на всей территории Российской Федерации или на территориях более половины субъектов Российской Федерации;

¹ См.: Договоры о труде в сфере действия трудового права: учебное пособие / К.Н. Гусов, К.Д. Крылов, А.М. Лушников и др.; под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2010; Анисимов Л.Н. Порядок заключения, изменения и прекращения трудового договора. М.: Перспектива, 2013 и др.

- межрегиональное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов – добровольное объединение межрегиональных профсоюзов и (или) территориальных объединений (ассоциаций) организаций профсоюзов, действующее на территориях менее половины субъектов Российской Федерации;

- территориальное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов – добровольное объединение организаций профсоюзов, действующее, как правило, на территории одного субъекта Российской Федерации либо на территории города или района.

Нижним звеном профсоюза является первичная профсоюзная организация – добровольное объединение членов профсоюза, работающих, как правило, на одном предприятии, в одном учреждении, одной организации независимо от форм собственности и подчиненности, действующее на основании положения, принятого им в соответствии с уставом, или на основании общего положения о первичной профсоюзной организации соответствующего профсоюза.

Правоспособность профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, первичной профсоюзной организации в качестве юридического лица возникает с момента их государственной регистрации, осуществляемой в соответствии с Федеральным законом «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей», с учетом установленного федеральным законом о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности специального порядка государственной регистрации профсоюзов, их объединений (ассоциаций), первичных профсоюзных организаций.

Профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации вправе не регистрироваться. В этом случае они не приобретают прав юридического лица.

К числу основных прав профсоюзов относятся:

- право профсоюзов на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников;
- право профсоюзов на содействие занятости;
- право профсоюзов, первичных профсоюзных организаций на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров и контроль за их выполнением;

- право профсоюзов на участие в урегулировании коллективных трудовых споров;
- право профсоюзов на информацию;
- право профсоюзов на участие в подготовке и повышении квалификации профсоюзных кадров;
- право профсоюзов на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде;
- права профсоюзов в области охраны труда и окружающей природной среды;
- право на участие профсоюзов в осуществлении приватизации государственного и муниципального имущества;
- право профсоюзов на социальную защиту работников;
- право профсоюзов на защиту интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров.

Главной функцией профсоюза является осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений. Для выполнения этой функции трудовое законодательство (ст. 370 ТК РФ) наделяет правом общероссийские профессиональные союзы и их объединения, межрегиональное, а также территориальное объединения (ассоциации) организаций профессиональных союзов создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов.

Профсоюзные инспекторы труда в установленном порядке имеют право беспрепятственно посещать любых работодателей (организации, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей – физических лиц), у которых работают члены данного профессионального союза или профсоюзов, входящих в объединение, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, выполнения условий коллективных договоров, соглашений.

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;

- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций, работодателей – индивидуальных предпринимателей о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

- защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);

- предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

- направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;

- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;

- принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию средств производства в качестве независимых экспертов;

- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда;

- принимать участие в разработке проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов

Российской Федерации, нормативных правовых актов органов местного самоуправления, содержащих нормы трудового права;

- принимать участие в разработке проектов подзаконных нормативных правовых актов, устанавливающих государственные нормативные требования охраны труда, а также согласовывать их в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

Трудовое законодательство обязывает работодателя учитывать мнение соответствующего профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов и при расторжении трудового договора по инициативе работодателя. В соответствии со статьей 372 ТК РФ работодатель в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников.

Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае, если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Выборный орган первичной профсоюзной организации также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном Трудовым кодексом.

Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного органа первичной профсоюзной организации обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.

Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя с работником, являющимся членом профессионального союза, определен в ст. 373 ТК РФ и предполагает выполнение следующих требований.

1. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

2. Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

3. В случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недо-

стижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

4. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный орган первичной профсоюзной организации права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя – обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

В постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» содержится ряд принципиальных положений, которые следует учитывать при оценке законности расторжения трудового договора по инициативе работодателя с работником, являющимся членом профессионального союза.

1. В случаях, когда участие выборного (соответствующего вышестоящего выборного) профсоюзного органа при рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, является обязательным, работодателю надлежит, в частности, представить доказательства того, что:

- при увольнении работника по п. 2 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников) были соблюдены сроки уве-

домления, установленные ч. 1 ст. 82 ТК РФ, выборного профсоюзного органа данной организации о предстоящем сокращении численности или штата работников, а также обязательная письменная форма такого уведомления;

- при расторжении трудового договора с работником вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации, которая послужила основанием для увольнения работника по подп. «б» п. 3 ст. 81 ТК РФ, входил представитель от соответствующего выборного профсоюзного органа (ч. 3 ст. 82 ТК РФ);

- в случае увольнения работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, подп. «б» п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ проект приказа, а также копии документов, являющиеся основанием для принятия указанного решения, направлялись в соответствующий выборный профсоюзный орган данной организации; работодатель провел дополнительные консультации с профсоюзным органом в тех случаях, когда профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым увольнением работника; был соблюден месячный срок для расторжения трудового договора, исчисляемый со дня получения работодателем мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (ст. 373 ТК РФ).

2. Решая вопрос о законности увольнения в тех случаях, когда оно произведено с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа, необходимо иметь в виду, что работодатель, в частности, должен представить доказательства того, что профсоюзный орган дал согласие по тем основаниям, которые были указаны работодателем при обращении в профсоюзный орган, а затем в приказе об увольнении.

3. Поскольку в силу ч. 5 ст. 373 ТК РФ работодатель вправе расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа и возможность перерыва или приостановления этого срока не предусмотрена законом, временная нетрудоспособность работника, нахождение его в ежегодном отпуске и другие обстоятельства не влияют на течение данного срока.

Учитывая, что Трудовой кодекс не установил срок, в течение которого работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником, согласие на увольнение которого дано вышестоящим выборным профсоюзным органом, судам применительно к правилам ч. 5 ст. 373 ТК РФ следует исходить из того, что увольнение также может быть произведено не позднее одного месяца со дня получения согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа на увольнение.

4. В случае несоблюдения работодателем требований закона о предварительном (до издания приказа) получении согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора либо об обращении в соответствующий выборный профсоюзный орган за получением мотивированного мнения профсоюзного органа о возможном расторжении трудового договора с работником, когда это является обязательным, увольнение работника является незаконным и он подлежит восстановлению на работе.

Вопросы для самопроверки

1. Определите субъекты трудового правоотношения.
2. Охарактеризуйте трудовую правосубъектность.
3. Каковы права и обязанности работодателя?
4. С какого момента возникает трудовая правосубъектность работодателя – юридического лица?
5. Раскройте правовой статус работника.
6. С какого момента возникает трудовая правосубъектность работника?
7. Охарактеризуйте правовой статус профсоюзов в сфере труда.

Глава 6

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

6.1. Понятие, стороны, органы, принципы и формы социального партнерства

Социальное партнерство в сфере труда – это система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

Сторонами социального партнерства являются:

- представители работников;
- представители работодателей;
- органы государственной власти и органы местного самоуправления.

Работников в социальном партнерстве представляют профсоюзные организации или иные представители, избираемые работниками.

Работодателей могут представлять руководитель организации, работодатель – индивидуальный предприниматель (лично) либо объединения работодателей.

Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в слу-

чаях, когда они выступают в качестве работодателей, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Особое место в социальном партнерстве занимают органы социального партнерства. К ним трудовое законодательство относит комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений образуются по решению сторон социального партнерства на равноправной основе из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, заключения коллективных договоров, соглашений, а также для организации контроля за их выполнением.

На федеральном уровне образуется постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которой осуществляется в соответствии с федеральным законом. Членами Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений являются представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства Российской Федерации.

В субъектах Российской Федерации могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации.

На территориальном уровне могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации, положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами местного самоуправления.

На отраслевом (межотраслевом) уровне могут образовываться отраслевые (межотраслевые) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Отраслевые (межотраслевые) комиссии могут создаваться как на федеральном, так и на межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

На локальном уровне образуется комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

В соответствии со статьей 24 ТК РФ основными принципами социального партнерства являются:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Социальное партнерство в сфере труда может осуществляться в следующих основных формах (ст. 27 ТК РФ):

1) коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключение коллективных договоров, соглашений;

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

3) участие работников, их представителей в управлении организацией;

4) участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

6.2. Коллективный договор: понятие, стороны, содержание, порядок заключения и сфера действия

Коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Сторонами коллективного договора являются: представители работников; представители работодателя.

Представители работников. В соответствии со ст. 29 ТК РФ интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками.

При этом, согласно ст. 37 ТК РФ, работников как сторону коллективного договора могут представлять:

- первичная профсоюзная организация,
- единый представительный орган;
- иной представитель (представительный орган) работников.

Первичная профсоюзная организация может быть стороной коллективного договора, когда эта организация объединяет более половины работников организации, индивидуального предпринимателя.

Первичная профсоюзная организация может быть стороной коллективного договора и в случае, когда ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, не объединяют более половины работников данного работодателя. Тогда общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может определить ту первичную

профсоюзную организацию, которой при согласии ее выборного органа поручается направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников.

Единый представительный орган создается в случае, когда две или более первичные профсоюзные организации объединяют в совокупности более половины работников данного работодателя. Формирование единого представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. При этом в его состав должен быть включен представитель каждой из первичных профсоюзных организаций, создавших единый представительный орган.

Иной представитель (представительный орган) работников может быть стороной коллективного договора в случаях, когда первичная профсоюзная организация не определена собранием (конференцией) работников из числа первичных профсоюзных организаций, которые не объединяют более половины работников данного работодателя, или работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации. Тогда общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может избрать из числа работников иного представителя (представительный орган) и наделить его соответствующими полномочиями.

Представители работодателя. В соответствии со ст. 33 ТК РФ интересы работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора представляют руководитель организации, работодатель – индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

Содержание коллективного договора составляют обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- частичная или полная оплата питания работников;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- другие вопросы, определенные сторонами.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

Порядок разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора определяется сторонами в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

К числу принципиальных положений, определяющих порядок заключения коллективного договора и нашедших отражение в Трудовом кодексе, можно отнести следующие.

1. Представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

2. Представители сторон, участвующие в коллективных переговорах, свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений.

3. Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры со дня получения указанного предложения *в течение семи календарных дней*, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей со своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

4. Не допускаются ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений *от имени работников* лицами, представляющими интересы работодателей, а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом.

5. Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

6. Участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной).

7. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях, с одновременным составлением протокола разногласий.

8. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

9. Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях (ч. 4 ст. 40 ТК РФ).

Правила действия коллективного договора во времени и по кругу лиц нашли отражение в ст. 43 ТК РФ. Согласно этой статье:

1. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу:

- либо со дня подписания его сторонами;
- либо со дня, установленного коллективным договором.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

2. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, – на всех работников соответствующего подразделения.

3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях:

- изменения наименования организации;
- реорганизации организации в форме преобразования;
- расторжения трудового договора с руководителем организации.

4. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

5. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

6. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

7. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

6.3. Соглашение: понятие, стороны, виды, содержание, порядок разработки и заключения, сфера действия и контроль за выполнением

Трудовое законодательство (ст. 45–53 ТК РФ) устанавливает правовые основы разработки, заключения и выполнения соглашений в целях содействия договорному регулированию социально-трудовых отношений и согласованию социально-экономических интересов работников и работодателей.

Соглашение – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

Сторонами соглашения являются:

- представители работников (ст. 29 ТК РФ);
- представители работодателя (Федеральный закон от 27.11.2002 г. № 156–ФЗ «Об объединениях работодателей»).

Так, объединение работодателей – некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления.

Представителями работодателей – федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, муниципальных учреждений и других организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов,

при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за выполнением соглашений, формировании комиссий по регулированию социально-трудовых отношений и осуществлении их деятельности также являются соответствующие федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, иные государственные органы, органы местного самоуправления.

Виды соглашений.

1. По договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, соглашения могут быть: двусторонними; трехсторонними.

Двусторонние соглашения заключаются между полномочными представителями работников и работодателей без участия соответствующих органов исполнительной власти или органов местного самоуправления.

Трехсторонние соглашения заключаются между полномочными представителями работников и работодателей с участием соответствующих органов исполнительной власти или органов местного самоуправления. При этом соглашения, предусматривающие полное или частичное финансирование из соответствующих бюджетов, заключаются при обязательном участии соответствующих органов исполнительной власти или органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения.

2. В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения:

- генеральное;
- межрегиональное;
- региональное;
- отраслевое (межотраслевое);
- территориальное и иные.

Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне.

Межрегиональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связан-

ных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов Российской Федерации.

Региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта Российской Федерации.

Отраслевое (межотраслевое) соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

Территориальное соглашение устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

Иные соглашения – соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

Содержание соглашения составляют взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

- оплата труда;
- условия и охрана труда;
- режимы труда и отдыха;
- развитие социального партнерства;
- иные вопросы, определенные сторонами.

Порядок разработки проекта соглашения и заключения соглашения основан на соблюдении следующих требований.

1. Проект соглашения разрабатывается в ходе коллективных переговоров.

2. Заключение и изменение соглашений, требующих бюджетного финансирования, по общему правилу осуществляются сторонами до подготовки проекта соответствующего бюджета на финансовый год, относящийся к сроку действия соглашения.

3. Генеральное соглашение, отраслевые (межотраслевые) соглашения по отраслям, организации которых финансируются из федерального бюджета, должны заключаться по общему пра-

вилу до внесения проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной финансовый год в Государственную думу Федерального Собрания Российской Федерации.

4. Региональные и территориальные соглашения должны заключаться по общему правилу до внесения проектов соответствующих бюджетов в представительные органы субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления.

5. Порядок, сроки разработки проекта соглашения и заключения соглашения определяются комиссией. Комиссия имеет право уведомить работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, ведущего коллективные переговоры по разработке проекта соглашения и заключению соглашения, о начале коллективных переговоров, а также предложить им формы возможного участия в коллективных переговорах. Работодатели, получившие указанное уведомление, обязаны проинформировать об этом выборный орган первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя.

6. Соглашение подписывается представителями сторон.

Действие соглашения во времени и по кругу лиц определяется следующими правилами.

1. Соглашение вступает в силу:

- либо со дня его подписания сторонами;
- либо со дня, установленного соглашением.

Срок действия соглашения определяется сторонами, но не может превышать трех лет. Стороны имеют право *один раз продлить* действие соглашения на срок не более трех лет.

2. Соглашение действует в отношении:

- всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение. Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключенного в период его членства. Работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением;

- работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение, которые уполномочили указанное объединение от их имени участвовать в коллективных

переговорах и заключить соглашение либо присоединились к соглашению после его заключения;

- органов государственной власти и органов местного самоуправления в пределах взятых ими на себя обязательств.

В отношении работодателей – федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, муниципальных учреждений и других организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, соглашение действует также в случае, когда оно заключено от их имени соответствующим органом государственной власти или органом местного самоуправления.

3. Соглашение действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями всех перечисленных категорий.

4. В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников.

Кроме того, в трудовом законодательстве содержится специальное правило, согласно которому *федеральное отраслевое соглашение* действует в отношении работодателей, осуществляющих деятельность в соответствующей отрасли и не участвовавших в заключении данного соглашения, в случае если работодатели в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к соглашению не представили в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, мотивированный письменный отказ присоединиться к нему.

Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется:

- сторонами социального партнерства;
- их представителями;
- органами социального партнерства;
- соответствующими органами по труду – территориальными органами Федеральной службы по труду и занятости.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим

органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

Кроме того, контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется при их регистрации. При уведомительной регистрации соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

6.4. Ответственность сторон социального партнерства

Трудовое законодательство (ст. 54, 55 ТК РФ) устанавливает три основных состава правонарушения, посягающих на установленный порядок разработки, заключения и выполнения коллективных договоров и соглашений.

1. Уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения.

2. Непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения.

3. Неправомерный отказ от подписания согласованного коллективного договора, соглашения.

За совершение указанных правонарушений виновные лица подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Кодексом РФ об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (далее КоАП РФ) (ст. 5.28.–5.30) за совершение этих правонарушений установлен административный штраф в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей. Правом рассмотрения дел об административных правонарушениях в области социального партнерства и вынесения постановлений о

назначении административного наказания обладают федеральная инспекция труда и подведомственные ей государственные инспекции труда (ст. 23. 12 КоАП РФ).

Наряду с перечисленными составами правонарушений КоАП РФ устанавливает ответственность за:

- нарушение установленного законом срока проведения переговоров (ст. 5.28);
- необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки (ст. 5.28);
- нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению (ст. 5.31).

За совершение последнего правонарушения установлен административный штраф в размере от трех до пяти тысяч рублей.

Вопросы для самопроверки

1. Раскройте понятие социального партнерства.
2. Назовите уровни и формы социального партнерства.
3. Раскройте принципы социального партнерства.
4. Раскройте понятие коллективного договора.
5. Кто выступает сторонами коллективного договора?
6. Раскройте содержание коллективного договора.
7. Раскройте понятие соглашения.
8. Назовите виды соглашений.
9. Какой орган уполномочен осуществлять контроль за выполнением условий коллективного договора и соглашения?
10. Перечислите случаи возникновения ответственности сторон социального партнерства.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Авторский коллектив работает над следующим учебным пособием «Трудовое право. Особенная часть». К «Особенной части» относятся институты обеспечения занятости и трудоустройства, трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты и нормирования труда, гарантии и компенсации, дисциплины труда, охраны труда, материальной ответственности сторон трудового договора, особенности регулирования труда отдельных категорий работников, надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, защиты персональных данных работника, трудовых споров.

Центральным институтом Особенной части является трудовой договор. Трудовой договор – это соглашение между работником и работодателем; основание возникновения трудовых правоотношений; регулятор трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке в соответствии со ст. 9 ТК РФ.

Содержание учебного пособия «Трудовое право. Особенная часть» будет находиться в неразрывной связи с данным пособием, что позволит получить системные знания по всему курсу «Трудовое право».

ЛИТЕРАТУРА

Нормативно-правовые акты

1. Конвенция № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда» (Женева, 15 июня 2006 г.).
2. Конвенция № 182 Международной организации труда «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» (Женева, 17 июня 1999 г.).
3. Международный пакт о гражданских и политических правах. Нью-Йорк, 19 декабря 1966 г.
4. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах. Нью-Йорк, 19 декабря 1966 г.
5. Конвенция № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» (1981)
6. Конвенция № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (Женева, 25 июня 1958 г.).
7. Конвенция № 105 Международной организации труда «Об упразднении принудительного труда» (Женева, 25 июня 1957 г.).
8. Конвенция № 95 Международной организации труда «Относительно защиты заработной платы» (Женева, 1 июля 1949 г.).
9. Конвенция № 870 Международной организации труда «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (Сан-Франциско, 9 июля 1948 г.).
10. Всеобщая декларация прав человека (принята на третьей сессии Генеральной Ассамблеи ООН резолюцией 217 А(III) от 10 декабря 1948 г.).
11. Конвенция № 29 Международной организации труда «О принудительном или обязательном труде» (Женева, 28 июня 1930 г.).
12. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) (с поправками).
13. Федеральный конституционный закон от 31.12.1996 № 1-ФКЗ «О судебной системе Российской Федерации» (с изм. и доп.).

14. Федеральный конституционный закон от 30.05.2001 г. № 3-ФКЗ «О чрезвычайном положении» (с изм. и доп.).
15. Федеральный конституционный закон от 30.01.2002 г. № 1-ФКЗ «О военном положении» (с изм. и доп.).
16. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изм. и доп.).
17. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ (с изм. и доп.).
18. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (с изм. и доп.).
19. Гражданский кодекс Российской Федерации, ч. 1 от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ; ч. 2 от 26 января 1996 г. № 14-ФЗ (с изм. и доп.).
20. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ (с изм. и доп.).
21. Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» (с изм. и доп.).
22. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (с изм. и доп.).
23. Федеральный закон от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» (с изм. и доп.).
24. Федеральный закон от 12 июня 2002 г. № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации» (с изм. и доп.).
25. Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 105-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (с изм. и доп.).
26. Федеральный закон от 14 ноября 2002 г. № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» (с изм. и доп.).
27. Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (с изм. и доп.).
28. Федеральный закон от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» (с изм. и доп.).
29. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изм. и доп.).

30. Федеральный закон от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» (с изм. и доп.).

31. Федеральный закон от 2 декабря 1990 г. № 395-1 «О банках и банковской деятельности» (с изм. и доп.).

32. Закон Российской Федерации от 25 июня 1993 г. № 5242-1 «О праве граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации» (с изм. и доп.).

33. Закон Российской Федерации от 19.02.1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

34. Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (с изм. и доп.).

35. Постановление Правительства РФ от 13.10.2008 г. № 758 «Об ускоренной и упрощенной выдаче разрешений на работу иностранным гражданам, заключившим трудовые или гражданско-правовые договоры с автономной некоммерческой организацией "Организационный комитет XXII Олимпийских зимних игр и XI Паралимпийских зимних игр 2014 года в г. Сочи"» или Государственной корпорацией по строительству олимпийских объектов и развитию города Сочи как горноклиматического курорта и прибывшим на территорию Российской Федерации в период организации и проведения XXII Олимпийских зимних игр и XI Паралимпийских зимних игр 2014 года в г. Сочи».

36. Постановление Правительства РФ от 22.12.2006 г. № 783 «О порядке определения исполнительными органами государственной власти потребности в привлечении иностранных работников и формирования квот на осуществление иностранными гражданами трудовой деятельности в Российской Федерации».

37. Постановление Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках» (с изм. и доп.).

38. Постановление Правительства РФ от 30.06.2004 г. № 324 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости».

39. Постановление Правительства РФ от 09.10.2012 г. № 1031 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2013 год».

Судебная практика

1. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

Содержание

Введение	5
Глава 1. Понятие труда. Предмет, метод и система трудового права	6
1.1 Предмет трудового права.....	7
1.2 Метод трудового права.....	10
1.3 Система трудового права.....	12
1.4 Цели и задачи трудового законодательства.....	15
1.5 Роль и функции трудового права	15
1.6 Отграничение трудового права от смежных с ним отраслей права	16
Глава 2. Источники трудового права	22
2.1 Понятие и виды источников трудового права	22
2.2 Система источников трудового права и ее особенности	26
2.3 Общая характеристика важнейших источников трудового права	28
Глава 3. Понятие и система принципов трудового права	34
3.1 Понятие и значение принципов права	34
3.2 Классификация принципов	36
Глава 4. Правовые отношения в сфере труда	49
4.1 Трудовое правоотношение: понятие, признаки, структурные элементы.....	49
4.2 Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.....	52
4.3 Система правоотношений в науке трудового права ...	55
4.4 Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми правоотношениями, их субъекты и содержание	57

Глава 5. Субъекты трудового права	63
5.1 Понятие субъектов трудового права.....	63
5.2 Работодатель как субъект трудовых правоотношений	65
5.3 Работник как субъект трудовых правоотношений	70
5.4 Профсоюз как субъект трудового права	76
Глава 6. Социальное партнерство в сфере труда	85
6.1 Понятие, стороны, органы, принципы и формы социального партнерства	85
6.2 Коллективный договор: понятие, стороны, содержание, порядок заключения и сфера действия	88
6.3 Соглашение: понятие, стороны, виды, содержание, порядок разработки и заключения, сфера действия и контроль за выполнением	93
6.4 Ответственность сторон социального партнерства	98
Заключение	100
<i>Литература</i>	101

Contents

Foreword	5
Chapter 1. Notion of labour, subject matter, method and system of the labor law	6
1.1 Subject Matter of the labor law	7
1.2 Method of the labor law	10
1.3 System of the labor law	12
1.4 Aims and tasks of labour law regulations	15
1.5 Role and functions of the labor law	15
1.6 Delimitation between the labor law and related branches of law	16
Chapter 2. Labour law authorities	22
2.1 Notion and types of labor law authorities	22
2.2 System of labor law authorities and its peculiar features	26
2.3 General description of the most important labour law authorities.....	28
Chapter 3. Notion and system of principles of labour law	34
3.1 Notion and meaning of law principles.....	34
3.2 Classification of principles	36
Chapter 4. Legal relations in labour field	49
4.1 Labor law relations: notion, features, structural elements	49
4.2 Fundamentals of emergence, changes and termination of labor law relations.....	52
4.3 System of legal relations within labor law science	55
4.4 Legal relations concerned directly with labour law relations, their entities and contents	57

Chapter 5. Labour law entities	63
5.1 Notion of labour law entities	63
5.2 Employer as the entity of labour law	65
5.3 Employee as the entity of labour law	70
5.4 Trade unions as the entity of labour law	76
Chapter 6. Social partnership in labour field	85
6.1 Notion, parties, authorities, principles and forms of social partnership	85
6.2 Collective bargaining agreement: notion, parties, contents, execution procedure and application field	88
6.3 Agreement: notion, parties, types, contents, preparation and execution procedure, application field and compliance supervision.....	93
6.4 Responsibility of parties under the social partnership	98
Conclusion	100
<i>Literature</i>	101

Учебное издание

ТРУДОВОЕ ПРАВО
ОБЩАЯ ЧАСТЬ

Учебное пособие

Редактор, корректор *Т.Н. Кузнецова*
Оформление обложки,
титула *Т.В. Иванниковой, В.А. Селина*
Техническое редактирование,
и компьютерная верстка *Л.Б. Галкиной*
Подписано в печать 25.03.2014.
Формат 60×90/16. Гарнитура Cambria.
Усл.п.л. 6,75. Уч.-изд.л. 4,60.
Тираж 240 экз. Заказ № 44.

Финансовый университет

Ленинградский просп., 49, Москва, 125993 (ГСП-3)

*Отпечатано в ООП (Настасьинский пер., д. 3, стр. 1)
Издательства Финансового университета*