

**СКОРАЯ** ПОМОЩЬ СТУДЕНТУ

# **ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИИ**

## **КРАТКИЙ КУРС**

*Экзамен?! - Не вопрос!  
Все ответы здесь!*

Скорая помощь студенту. Краткий курс

Коллектив авторов

**Трудовое право  
России. Краткий курс**

«РИПОЛ Классик»

2016

УДК 349.2  
ББК 67.405я73

### **Коллектив авторов**

Трудовое право России. Краткий курс / Коллектив авторов —  
«РИПОЛ Классик», 2016 — (Скорая помощь студенту. Краткий  
курс)

ISBN 978-5-386-08982-5

Настоящее издание представляет собой учебное пособие, подготовленное в соответствии с Государственным образовательным стандартом по дисциплине «Трудовое право России». Материал изложен кратко, но четко и доступно, что позволит в короткие сроки успешно подготовиться и сдать экзамен или зачет по данному предмету. Издание предназначено для студентов высших учебных заведений.

УДК 349.2  
ББК 67.405я73

ISBN 978-5-386-08982-5

© Коллектив авторов, 2016  
© РИПОЛ Классик, 2016

## Содержание

1. Трудовые отношения как предмет трудового права	6
2. Метод трудового права, его особенности. Система трудового права	7
3. Цели, задачи и функции трудового права	8
4. Основные принципы трудового права	9
5. Соотношение трудового права с другими отраслями права	11
6. Запрещение принудительного труда	12
7. Понятие и виды субъектов трудового права	13
Конец ознакомительного фрагмента.	14

# **Трудовое право России. Краткий курс**

© Обложка. ООО Группа Компаний «РИПОЛ классик», 2016

© Оформление. ООО «Издательство «Окей-книга», 2016

# 1. Трудовые отношения как предмет трудового права

1. *Отрасль права* регулирует общественные отношения, которые складываются в процессе функционирования рынка труда, организации и применения наемного труда. В своей совокупности эти отношения и составляют основные элементы предмета трудового права России.

2. *Трудовые отношения* как предмет трудового права складываются как в самом процессе производства материальных и духовных благ, так и в сфере услуг и обслуживания, где применяется труд работников, организованных на началах общественной кооперации труда. Объектом и основным содержанием трудовых отношений выступает работа, т. е. деятельность, связанная с непосредственной реализацией способности граждан к труду (рабочей силы). Участниками (субъектами) трудовых отношений выступают *работник* и *работодатель* (организация, собственник-предприниматель), которые свои взаимоотношения строят, как правило, на договорной (контрактной) основе и на возмездных началах.

3. Трудовые отношения как предмет трудового права характеризуются следующими *специфическими чертами*:

- во-первых, эти отношения протекают в условиях внутреннего трудового распорядка с подчинением работника регламентированным условиям совместной деятельности;
- во-вторых, работник включается в трудовой коллектив конкретной организации;
- в-третьих, включение работника в трудовой коллектив опосредовано особым юридическим фактом (трудовым договором (контрактом), актом об избрании на должность и т. п.);
- в-четвертых, содержание трудовых отношений сводится к выполнению работником определенного рода работы в соответствии с его специальностью, квалификацией, должностью.

4. В систему общественных отношений, составляющих предмет трудового права, помимо собственно трудовых входят также отношения, которые тесно связаны с ними (предшествуют, сопутствуют им либо вытекают из них). К ним относятся следующие *виды отношений*:

- организационно-управленческие – в сфере труда между работодателем, с одной стороны, и трудовым коллективом либо профкомом – с другой (по поводу установления и применения условий труда в конкретной организации, улучшения материально-бытовых и культурных форм обслуживания трудящихся);
- по трудоустройству – возникают в связи с обращением граждан к органам, ведающим трудоустройством;
- по профессиональной подготовке и повышению квалификации кадров непосредственно на производстве – возникают в связи с получением гражданами рабочих специальностей в ходе индивидуального, бригадного либо курсового ученичества;
- по надзору за охраной труда и соблюдением трудового законодательства – складываются в процессе надзорной деятельности компетентных государственных органов за состоянием охраны труда и соблюдением трудового законодательства в организациях;
- по рассмотрению трудовых споров (индивидуальных и коллективных) – складываются в связи с разрешением в органах по рассмотрению трудовых споров неурегулированных разногласий, касающихся применения или установления условий труда работников.

## 2. Метод трудового права, его особенности. Система трудового права

1. Если предмет трудового права отвечает на вопрос: что, или, иначе, какой круг общественных отношений регулирует указанная отрасль права, то *метод трудового права* отвечает на вопросы, как, каким образом осуществляется это регулирование. Однако метод может являться лишь вспомогательным критерием деления права на отрасли, поскольку в некоторых отраслях, в частности в трудовом праве, используются разнообразные методы регулирования общественных отношений: равенства участников, власти и подчинения, дифференциации в регулировании условий труда и т. д.

2. Метод трудового права России можно охарактеризовать *следующими основными признаками*:

- сочетание централизованного и локального регулирования общественных отношений, составляющих предмет этой отрасли права, отражает суть государственно-правового управления общественным трудом;
- сочетание договорного, рекомендательного и императивного способов регулирования наиболее наглядно проявляется в воздействии на главный предмет этой отрасли – трудовые отношения;
- участие в регулировании общественных отношений трудовых коллективов и профсоюзных органов;
- своеобразие способов защиты трудовых прав и обеспечения обязанностей.

3. Метод трудового права меняется сообразно современным требованиям. Законодательство о труде содержит три группы норм:

- императивные (они не могут быть изменены договорным регулированием);
- диспозитивные (предоставляют субъектам трудовых отношений возможность регулировать их поведение по своему усмотрению);
- рекомендательные (в них законодатель предлагает решить какой-либо вопрос договорным путем). В правовом регулировании труда расширяются рекомендательные, диспозитивные нормы и сужаются императивные.

4. Под *системой трудового права* понимается совокупность правовых норм, сгруппированных в институты в зависимости от специфики общественных отношений, составляющих предмет данной отрасли.

Вся система отрасли трудового права делится на две части: Общую и Особенную. В *Общую часть* входят нормы, распространяющиеся на все общественные отношения, которые определяют принципы и задачи правового регулирования, основные трудовые права и обязанности работников, разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ.

5. *Особенная часть* отрасли выстраивается по институтам. Современная система трудового права России включает *следующие институты*:

- трудоустройства;
- трудового договора;
- материальной ответственности сторон трудового договора;
- оплаты труда; гарантийных, компенсационных выплат;
- рабочего времени, времени отдыха;
- дисциплины труда;
- охраны труда.

### 3. Цели, задачи и функции трудового права

**Цели и задачи трудового законодательства** – это определенные результаты, которых стремится достичь государство, и средства, помогающие реализовать направления деятельности государства в сфере труда.

**1. Цели трудового законодательства:**

- установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, что заключается в установлении минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ), в гарантировании сохранения рабочего места при временной нетрудоспособности, запрещении необоснованного отказа в заключении трудового договора и т. д.;
- создание благоприятных условий труда: установление нормальной продолжительности рабочего времени, времени непрерывного отдыха и т. д.;
- защита прав и интересов работников и работодателей означает, что при наличии нарушений как со стороны работника, так и со стороны работодателя принимаются меры к восстановлению нарушенных прав и интересов всеми законными способами.

**2. Основные задачи трудового законодательства** закреплены в ч. 2 ст. 1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ):

- создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства;
- правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

**3. Под функциями трудового права** понимаются основные направления воздействия норм трудового права на поведение людей в процессе труда для достижения целей и задач трудового законодательства. Данное право выполняет общие для всего российского права функции – регулятивную и охранительную, а также специфичные функции, непосредственно направленные на достижение целей и задач норм данной отрасли права.

**4. Выделяют следующие функции трудового права:**

- *защитную*, выражаемую в создании системы государственных гарантий трудовых прав работников. ТК РФ устанавливает права работников в сфере труда, механизм реализации и защиты этих прав, ориентирует на создание благоприятных условий труда. Трудовое законодательство провозглашает и охраняет права и свободы человека в сфере труда (свобода труда, защита от дискриминации при приеме на работу).

Данная функция трудового права действует при создании норм трудового законодательства, при их применении, профилактике их нарушения и разрешении трудовых споров, восстановлении нарушенных прав;

- *производственную*, направленную на защиту интересов работодателя в трудовых отношениях. Нормы трудового права должны создать условия для выполнения производственных задач, эффективного функционирования субъектов хозяйствования;
- *воспитательную*, отраженную в нормах о поощрениях, стимулировании высокопроизводительного труда, а также в нормах о дисциплинарной и материальной ответственности за ущерб, причиненный по вине работника производству или работнику по вине работодателя.

## 4. Основные принципы трудового права

1. В основе правового регулирования общественных отношений, складывающихся в сфере труда, лежат определенные принципы.

Под *принципами трудового права* понимают исходные начала, руководящие идеи, определяющие внутреннее единство и направление развития системы норм трудового законодательства и регулируемых ими общественных отношений.

2. К *основным принципам трудового права* относятся следующие (ст. 2 ТК РФ):

- свобода труда, включая право на труд (который каждый свободно выбирает или свободно соглашается на него);
- право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
- равенство прав и возможностей работников;
- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
- обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
- обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них;
- обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;
- сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением;
- обеспечение права каждого человека на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке;
- обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора;
- обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;
- обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

## 5. Соотношение трудового права с другими отраслями права

1. Как самостоятельная отрасль российского права трудовое право тесно взаимодействует с другими его отраслями, например конституционным, гражданским, административным, правом социального обеспечения и др.

*Конституционное право* является базовой отраслью права по отношению к трудовому. В Конституции РФ устанавливаются права на труд, на отдых, закрепляется свобода труда и т. д. Нормы трудового права не должны противоречить нормам Конституции РФ. Однако конституционные нормы находят свою конкретизацию в нормах трудового права.

2. *Гражданские правоотношения* также тесно связаны с трудовыми, поскольку оба вида отношений возникают в силу договорных соглашений между сторонами и носят возмездный характер. Но в них есть существенные различия, в частности в предмете договора: предметом трудового договора является сам процесс труда работника в соответствии с трудовой функцией и подчинением правилам внутреннего трудового распорядка. Предмет гражданских отношений – вещественный результат труда.

3. В сфере деятельности государственных и иных служащих близкой к трудовому праву отраслью выступает *административное право*. В процессе своей деятельности они выполняют организационные функции или обеспечивают их выполнение. Поэтому деятельность служащего регулируется административным правом. Отношения служащего с органом (руководителем, бухгалтерией и т. п.) по поводу своего труда (нормирование, оплата) к управлению не относятся и регулируются поэтому нормами трудового права.

4. Смежной с трудовым правом отраслью выступает и *право социального обеспечения*, которое регулирует права на обеспечение старости, на социальную поддержку семей с детьми и др. Но если предметом трудового права являются отношения, возникающие по поводу труда и вознаграждения за труд из фондов конкретных организаций, то право социального обеспечения – это отношения, которые складываются по поводу, например, материального обеспечения нетрудоспособных за счет внебюджетных фондов.

*Объект трудовых отношений* – сам процесс труда, объект отношений по социальному обеспечению – пенсии, пособия, льготы, компенсации и т. д. Также они различаются по методам правового регулирования.

5. Метод права социального обеспечения не имеет договорного характера возникновения правоотношений и сочетания централизованного и локального регулирования отношений. Виды социального обеспечения и размеры пенсий, пособий устанавливаются государством и не могут быть изменены и конкретизированы соглашением сторон, так как социальное обеспечение осуществляется только на основании законодательства и изменяется в соответствии с законом.

## 6. Запрещение принудительного труда

1. Конституцией РФ (п. 2 ст. 37) принудительный труд запрещен. Такое положение соответствует международным нормам, в частности Конвенции Международной организации труда (МОТ) № 29 (1930 г.) «О принудительном труде». Принцип запрещения принудительного труда закреплен и в трудовом законодательстве (ст. 4 ТК РФ). Ранее законодательное определение принудительного труда отсутствовало, что создавало определенные трудности.

**Принудительный труд** – это выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия) в целях поддержания трудовой дисциплины; в качестве меры ответственности за участие в забастовке; в качестве меры наказания за иные взгляды, противоположные установленной политической, социальной или экономической системе; в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

2. К принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо насильственного воздействия, в то время как в соответствии с законом 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;
- возникновением угрозы для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, в частности необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

3. Принудительный труд *не включает:*

- 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 (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.

4. Запрет дискриминации в сфере труда предполагает предоставление всем гражданам *равных возможностей для реализации своих трудовых прав*; запрет ограничений в трудовых правах или получения преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, возраста, семейного положения и других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

5. Юридической гарантией защиты является предоставление гражданину, считающему, что он подвергся дискриминации в сфере труда, права обратиться в федеральную инспекцию труда или в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального ущерба и компенсации морального вреда (ст. 3 ТК РФ).

## 7. Понятие и виды субъектов трудового права

**Субъекты (стороны) трудового права** – это участники трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

**1. Вицы субъектов трудового права:**

- граждане (работники);
- работодатели (предприятия, организации, учреждения);
- представители работников и работодателей;
- профсоюзные комитеты;
- социальные партнеры;
- органы службы занятости и трудоустройства, органы по рассмотрению трудовых споров, надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и правил охраны труда.

**2.** Для обладания трудовыми правами и обязанностями и их реализации субъекты *должны обладать правовым статусом*, который состоит:

- из трудовой правосубъектности (способность иметь и осуществлять трудовые права, исполнять обязанности, а также нести ответственность (деликтоспособность));
- основных трудовых прав и обязанностей;
- основных юридических гарантий трудовых прав и обязанностей.

**3.** Правовой статус гражданина помимо общих конституционных прав и гарантий включает и специальные гарантии. Трудовая правосубъектность гражданина возникает, как правило, с 16 лет (на опасные и вредные работы предусмотрен более поздний возраст: 21 и 18 лет). Допускается заключение трудового договора с 15 лет, а при согласии родителей – с 14 лет на легкую работу. Основные права и обязанности работников закреплены ст. 21 ТК РФ.

**4.** Согласно ст. 20 ТК РФ *работодатель* – это физическое или юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником. Работодателем могут выступать как государственные предприятие, учреждение, организация, так и муниципальные или частные. Трудовая правосубъектность работодателя возникает с момента его регистрации в качестве работодателя. Он должен иметь фонд заработной платы, расчетный счет в банке. Основные права и обязанности работодателя предусмотрены ст. 22 ТК РФ.

**Профсоюз** – это 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 (ст. 2 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

**5.** Профсоюзы выполняют *функции представительства и защиты* прав и интересов работников: участвуют в обеспечении мер по содействию занятости и трудоустройству, в коллективных переговорах, заключают коллективные договоры и соглашения от имени работников, представляют и защищают права и интересы работников на всех уровнях, осуществляют общественный контроль за исполнением трудового законодательства, правил охраны труда.

## **Конец ознакомительного фрагмента.**

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.