

СКОРАЯ ПОМОЩЬ СТУДЕНТУ

ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИИ

КРАТКИЙ КУРС

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

Коллектив авторов
Трудовое право
России. Краткий курс
Серия «Скорая помощь
студенту. Краткий курс»

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=26340456

*Краткий курс по трудовому праву России : учеб. пособие.: РИПОЛ
классик; Издательство «Окей-книга»; Москва; 2016
ISBN 978-5-386-08982-5, 978-5-409-00875-8*

Аннотация

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.

Содержание

1. Трудовые отношения как предмет трудового права	5
2. Метод трудового права, его особенности. Система трудового права	8
3. Цели, задачи и функции трудового права	11
4. Основные принципы трудового права	14
5. Соотношение трудового права с другими отраслями права	17
6. Запрещение принудительного труда	20
7. Понятие и виды субъектов трудового права	23
Конец ознакомительного фрагмента.	26

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 внут-

ренного 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 квали-

фикации 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* закреп-

лены 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, про-

филактике 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, вы-

ходных 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 *админи-*

стративное 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 закреплён 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 тру-

довых 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 обя-

занностей.

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.