



РОССИЙСКИЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ имени Г. В. ПЛЕХАНОВА

ТРУДОВОЕ ПРАВО

УЧЕБНИК
ДЛЯ АКАДЕМИЧЕСКОГО БАКАЛАВРИАТА

Под общей редакцией
доктора юридических наук, профессора
Р. А. Курбанова

2-е издание, переработанное и дополненное

Рекомендовано Учебно–методическим отделом высшего образования в качестве учебника для студентов высших учебных заведений, обучающихся по юридическим направлениям и специальностям

Допущено Учебно–методическим объединением по образованию в области коммерции и по образованию в области маркетинга в качестве учебного пособия для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению 100700 — Торговое дело и по специальностям 080301 — Коммерция (торговое дело) и 080111 — Маркетинг

**Книга доступна в электронной библиотечной системе
biblio-online.ru**

Москва ■ Юрайт ■ 2015

УДК 34
ББК 67.405я73
Т78

Авторский коллектив:

Курбанов Р. А. — руководитель авторского коллектива, доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой гражданского и трудового права юридического кластера Российского экономического университета им. Г. В. Плеханова;

Абузярова Н. А., Зульфугарзаде Т. Э., Озоженко С. И., Свечникова Н. В., Слободяник В. В., Дарькина М. М., Шведкова О. В., Гуреев В. А., Налетов К. И., Петренко Д. С., Гурбанов Р. А., Роголева И. Ю., Айтгов П. Б., Веселкова Е. Г., Белялова А. М.

Рецензенты:

Куксин И. И. — доктор юридических наук, профессор, заслуженный юрист РФ;

Шамба Т. М. — доктор юридических наук, профессор, заслуженный юрист РФ.

Т78

Трудовое право : учебник для академического бакалавриата / под общ. ред. Р. А. Курбанова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2015. — 409 с. — Серия : Бакалавр. Академический курс.

ISBN 978-5-9916-5692-4

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

Соответствует актуальным требованиям Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования.

Для студентов вузов, обучающихся по юридическим направлениям и специальностям, аспирантов, преподавателей, а также руководителей организаций и специалистов кадровых служб.

УДК 34
ББК 67.405я73

*Информационно-правовая поддержка
предоставлена компанией «Гарант»*



ИНФОРМАЦИОННО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

ISBN 978-5-9916-5692-4

© Коллектив авторов, 2013
© Коллектив авторов, 2014,
с изменениями
© ООО «Издательство Юрайт», 2015

Оглавление

Предисловие	7
Принятые сокращения.....	9
Глава 1. Предмет, метод и система трудового права	11
1.1. Трудовое право как отрасль российской правовой системы	11
1.2. Предмет и система трудового права	14
1.3. Методы трудового права.....	22
1.4. Принципы трудового права	26
<i>Вопросы и задания для самоконтроля.....</i>	<i>29</i>
Глава 2. Источники трудового права	30
2.1. Понятие и виды источников трудового права.....	31
2.2. Трудовое законодательство	33
2.3. Иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права	39
2.4. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.....	46
2.5. Договорное регулирование трудовых отношений	49
<i>Вопросы и задания для самоконтроля.....</i>	<i>55</i>
Глава 3. Субъекты трудового права.....	57
3.1. Работник как субъект трудовых отношений	58
3.2. Работодатель как субъект трудовых отношений.....	62
3.3. Социальное партнерство в сфере труда.....	66
<i>Вопросы и задания для самоконтроля.....</i>	<i>73</i>
Глава 4. Трудовой договор	75
4.1. Понятие, виды и стороны трудового договора.....	75
4.2. Заключение и изменение трудового договора	96
4.3. Прекращение трудового договора	112
4.4. Защита персональных данных работника	160
<i>Вопросы и задания для самоконтроля.....</i>	<i>164</i>
Глава 5. Рабочее время	167
5.1. Понятие рабочего времени и его продолжительность ...	167

5.2. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени.....	173
5.3. Режим рабочего времени	177
<i>Вопросы и задания для самоконтроля.....</i>	<i>184</i>
Глава 6. Время отдыха	185
6.1. Понятие и виды времени отдыха	186
6.2. Отпуск	189
6.3. Порядок предоставления и использования ежегодных оплачиваемых отпусков	195
<i>Вопросы и задания для самоконтроля.....</i>	<i>200</i>
Глава 7. Оплата труда	202
7.1. Социально-экономическое и правовое содержание заработной платы	203
7.2. Государственные гарантии по оплате труда.....	206
7.3. Системы оплаты труда. Стимулирование достижений высоких результатов труда.....	212
7.4. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда	216
<i>Вопросы и задания для самоконтроля.....</i>	<i>220</i>
Глава 8. Гарантии и компенсации	222
8.1. Понятие гарантий и компенсаций. Гарантии имущественного и неимущественного характера	223
8.2. Гарантии при направлении работников в служебные командировки, другие служебные поездки и переезде на работу в другую местность.....	226
8.3. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей	230
8.4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования	233
8.5. Другие гарантии и компенсации.....	238
<i>Вопросы и задания для самоконтроля.....</i>	<i>240</i>
Глава 9. Трудовой распорядок. Дисциплина труда	241
9.1. Понятие дисциплины труда и ее обеспечение	241
9.2. Правовое регулирование трудового распорядка	243
9.3. Меры поощрения и материального стимулирования.....	246
9.4. Дисциплинарная ответственность. Дисциплинарный проступок.....	250
<i>Вопросы и задания для самоконтроля.....</i>	<i>262</i>

Глава 10. Материальная ответственность сторон трудового договора.....	263
10.1. Понятие и признаки материальной ответственности сторон трудового договора.....	264
10.2. Материальная ответственность работодателя перед работником.....	269
10.3. Материальная ответственность работника перед работодателем	275
<i>Вопросы и задания для самоконтроля.....</i>	<i>288</i>
Глава 11. Охрана труда	289
11.1. Понятие охраны труда	289
11.2. Основные направления государственной политики в области охраны труда. Государственные нормативные требования охраны труда	291
11.3. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда	295
11.4. Организация охраны труда	296
11.5. Обеспечение прав работников на охрану труда.....	300
11.6. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний	302
<i>Вопросы и задания для самоконтроля.....</i>	<i>306</i>
Глава 12. Трудовые споры	308
12.1. Понятие и виды трудовых споров	308
12.2. Индивидуальные трудовые споры	312
12.3. Альтернативная процедура урегулирования индивидуальных трудовых споров.....	317
12.4. Виды и порядок разрешения коллективных трудовых споров.....	319
<i>Вопросы и задания для самоконтроля.....</i>	<i>328</i>
Глава 13. Защита трудовых прав работников	330
13.1. Самозащита	331
13.2. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права	335
13.3. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.....	340
13.4. Ответственность работодателей за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права	343
<i>Вопросы и задания для самоконтроля.....</i>	<i>348</i>

Глава 14. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.....	350
14.1. Основания выделения отдельных категорий работников при установлении особенностей правового регулирования их труда.....	350
14.2. Категории работников, имеющие отличия в правовом регулировании их труда	355
14.3. Особенности труда женщин, лиц с семейными обязанностями	356
14.4. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.....	362
14.5. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	364
14.6. Особенности правового регулирования труда дистанционных работников	369
14.7. Особенности правового регулирования труда спортсменов, тренеров.....	373
<i>Вопросы и задания для самоконтроля.....</i>	<i>383</i>
Глава 15. Трудовое право зарубежных стран	384
15.1. Общая характеристика трудового законодательства зарубежных стран.....	384
15.2. Институт социального партнерства в трудовом праве зарубежных стран	390
15.3. Трудовая юстиция.....	394
15.4. Модельное трудовое законодательство стран СНГ.....	398
<i>Вопросы и задания для самоконтроля.....</i>	<i>407</i>
Список литературы.....	408

Предисловие

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

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

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

Первостепенное внимание в учебнике уделено анализу норм ТК РФ и других нормативных правовых актов трудового законодательства, а также содержанию ключевых понятий и институтов трудового права. Речь идет о предмете, методе и принципах правового регулирования трудовых отношений, субъектах (участниках) этих правоотношений, сторонах социального партнерства, государственных органах, осуществляющих контроль за соблюдением трудового законодательства, а также о следующих основных институтах трудового права: трудовой договор; рабочее время и время отдыха; оплата труда; гарантии и компенсации отдельным категориям работникам; дисциплина

труда и трудовой распорядок; материальная ответственность сторон трудового договора; охрана труда и др. Все эти институты рассмотрены с учетом новелл российского законодательства. К примеру, вопрос о процедурах разрешения трудовых споров учитывает новые альтернативные процедуры урегулирования индивидуальных трудовых споров. Раскрываются также особенности регулирования трудовых отношений в зарубежных странах, в частности, студенты имеют возможность познакомиться с модельным трудовым законодательством стран СНГ.

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

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

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

Принятые сокращения

1. Нормативные правовые акты¹

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Органы власти

Госкомстат России — Государственный комитет Российской Федерации по статистике

Госкомтруд СССР — Государственный комитет СССР по труду и социальным вопросам

Гособразование СССР — Государственный комитет СССР по народному образованию

Минобразования России — Министерство образования Российской Федерации

Минпромторг России — Министерство промышленности и торговли Российской Федерации

Минздравсоцразвития России — Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации

Минтранс России — Министерство транспорта Российской Федерации

Минтруд России — Министерство труда и социального развития Российской Федерации

Минфин России — Министерство финансов Российской Федерации

МПА СНГ — Межпарламентская Ассамблея Содружества Независимых Государств

Роструд — Федеральная служба по труду и занятости

Совмин СССР — Совет Министров СССР

ФТС России — Федеральная таможенная служба

3. Прочие сокращения

ВЦСПС — Всесоюзный центральный совет профессиональных союзов

гл. — глава (-ы)

КТС — комиссия по трудовым спорам

МОТ — Международная организация труда

МРОТ — минимальный размер оплаты труда

п. — пункт (-ы)

подп. — подпункт (-ы)

разд. — раздел (-ы)

РСПП — Российский союз промышленников и предпринимателей

РСФСР — Российская Советская Федеративная Социалистическая Республика

РФ — Российская Федерация

СНГ — Содружество Независимых Государств

СССР — Союз Советских Социалистических Республик

ст. — статья (-и)

ч. — часть (-и)

Глава 1

ПРЕДМЕТ, МЕТОД И СИСТЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА

В результате изучения главы студент должен:

знать

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

уметь

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

владеть навыками

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

1.1. Трудовое право как отрасль российской правовой системы

«Право человека на труд» является категорией, отражающей человеческую потребность в труде. Это право признано мировым сообществом в качестве одного из важней-

ших социально-экономических прав человека и закреплено Всеобщей декларацией прав человека 1948 г., предусматривающей право каждого человека «на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы» (ст. 23). Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. в ст. 6 предусматривает, что участвующие в нем государства «признают право на труд, которое включает право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, на который он свободно соглашается, и предпримут надлежащие шаги к обеспечению этого права». Европейская социальная хартия 1966 г. провозглашает право на труд первым среди всех социально-экономических прав и указывает, что каждый должен иметь возможность зарабатывать себе на жизнь трудом по свободно выбранной специальности. Эти и другие международные и национальные акты подчеркивают особое значение такого жизненно важного права человека, как право на труд.

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

развиваются в нормах трудового законодательства, понятиях и институтах трудового права.

Трудовое право известно практически всем правовым системам, в том числе и российскому праву. Однако так было не всегда. Как самостоятельная отрасль трудовое право сформировалось в России не так давно. Если ранее отношения по поводу использования труда наемных работников регулировались гражданским правом, а именно, договором найма рабочей силы (лат. — *locatio-conductio operis agum*), то постепенно нормы о труде стали отделяться от норм гражданского права, став, таким образом, первыми источниками новой отрасли. Впервые отечественные законодательные акты, регулирующие трудовые отношения, появились в конце XIX в., и уже в начале XX в. имелся достаточно большой по количеству и по объему нормативный материал, регулирующий различные аспекты трудовых отношений. Многие акты даже были обобщены и систематизированы. Так, дореволюционный Устав о промышленном труде 1913 г.¹ стал основным источником фабрично-заводского законодательства России.

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

Каждая отрасль права, как известно, отличается от других, прежде всего, спецификой правоотношений, которые являются предметом правового регулирования данной отрасли. Отношения между наемным работником и его работодателем являются специфическими, и в других отраслях права детально не рассматриваются. Помимо

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

этого специфичны и субъекты данной отрасли. Это — работник и работодатель. Именно здесь, в трудовом праве, определен их правовой статус, регламентированы права и обязанности. Источники правового регулирования трудовых отношений также специфичны. Если ранее договор найма рабочей силы, начиная со времен Древнего Рима, регулировался гражданским законодательством, то при выделении трудового права в самостоятельную отрасль, появились и собственные источники — нормы трудового законодательства (см. гл. 2 данного учебника). Сегодня трудовое право играет основную роль в регулировании трудовых отношений в процессе применения и использования труда и представляет собой одну из важнейших и объемных отраслей права России.

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

1.2. Предмет и система трудового права

Предмет каждой отрасли права является важнейшим системообразующим признаком, который позволяет отграничивать их друг от друга. В качестве предмета правового регулирования всегда выступают те или иные общественные отношения в их совокупности и взаимосвязи. Трудовое право регулирует целый комплекс общественных отношений, возникающих по поводу применения и реализации труда наемных работников (трудовые правоотношения), являющихся *предметом трудового права*.

Общая теория права связывает правоотношение с действием норм права и определяет его как урегулированное нормами права общественное отношение. Исходя из этого общего понятия, можем дать определение **правоотношения в сфере трудового права**. Это — урегулированные трудовым законодательством трудовые отношения и производные от них, тесно связанные с ними отношения. Трудовые и иные непосредственно связанные (смежные) с ними отношения образуют систему правоотношений трудового

права, объединенных общей целью совершенствования отношений, возникающих в связи с использованием труда работников при регулировании этих отношений нормами трудового законодательства. Таким образом, существуют трудовые отношения *двух видов*:

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

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

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

Собственно трудовые отношения закреплены в ст. 15 ТК РФ, из которой следует, что эти отношения основаны на:

— соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы);

— подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым до-

говором. Таким образом, для этих отношений характерны следующие *элементы*:

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

подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка;

обеспечение работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством;

оплата труда.

Отношения, непосредственно связанные с трудовыми. Это отношения по:

— организации труда и управлению трудом;

— трудоустройству у данного работодателя;

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

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

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

— материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;

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

— разрешению трудовых споров;

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

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

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

сопутствующие трудовым (отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работо-

дателя; по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда; отношения по государственному контролю (надзору); по профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства);

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

участие в разработке и принятии коллективных договоров.

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

ных полномочий по вопросам защиты трудовых прав работников. К процедурам данной группы можно отнести:

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

процедуры, устанавливающие порядок учета мнения представительного органа работников.

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

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

Процедурные отношения условно можно отнести к процессуальному трудовому праву¹. В связи с этим в литературе все чаще звучат предложения о принятии трудового процессуального кодекса РФ². Сторонники разработки и принятия названного кодекса предлагают включить в него нормы, регулирующие правоприменительную деятельность работодателей, самозащиту трудовых прав работников, деятельность по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства, обобщение правоприменительной практики. Представляется, что в принятии такого закона нет необходимости, ибо многие процедурные положения трудового законодательства подчас трудно отделить от норм материального права. В то же время, полагаем, уместным выделение в особый раздел ТК РФ норм о дис-

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

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

циплинарных проступках, процедурах и видах дисциплинарных взысканий. Примером подобного регулирования может служить БК РФ, в части четвертой — «Бюджетные нарушения и бюджетные меры принуждения» — которого определяются понятие о нарушении бюджетного законодательства, меры, применяемые к его нарушителям, основания применения мер принуждения за нарушение бюджетного законодательства, полномочия ряда органов в области применения мер принуждения, конкретные составы нарушений (гл. 29, 30 БК РФ).

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

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

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

Современная система трудового права включает следующие *институты*:

- социальное партнерство в сфере труда;
- трудовой договор;
- рабочее время и время отдыха;
- оплата труда;
- гарантии и компенсации;
- трудовой распорядок и дисциплина труда;
- профессиональная подготовка и повышение квалификации работников;