

# Тема 1

## ПРЕДМЕТ ТРУДОВОГО ПРАВА

---

**Изучение этой темы позволит вам уяснить:**

- предмет трудового права, т. е. круг общественных отношений, регулируемых трудовым правом;
- различия гражданско-правовых и трудовых отношений;
- основные цели и задачи трудового законодательства;
- содержание понятий «трудовые отношения», «иные непосредственно связанные с ними отношения»;
- принципы правового регулирования трудовых отношений.

### 1.1. Общие положения

Российское право выступает в качестве регулятора общественных отношений. Система права России складывается из отраслей права. Каждая отрасль регулирует определенный комплекс однородных общественных отношений, которые и составляют ее предмет. С предмета правового регулирования и следует начинать изучение любой отрасли права, в том числе и трудового.

**Предметом трудового права являются трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения.**

Знание предмета трудового права имеет существенное практическое значение, поскольку дает возможность отграничить отношения, регулируемые трудовым правом, от отношений, являющихся предметом другой отрасли российского права — гражданского права. Это необходимо для правильного оформления правовых отношений — или гражданско-правовым договором, или трудовым договором. В свою очередь, от вида договора зависит и правовое регулирование тех или иных отношений.

Гражданско-правовые договоры подряда, поручения, оказания возмездных услуг и ряд других связаны с применением труда и выплатой вознаграждения за работы и услуги, а потому имеют черты сходства

с трудовыми отношениями. В то же время правовое регулирование трудовых и гражданско-правовых отношений существенно различается, поэтому для участников отношений не безразлично, какой отраслью права регламентируются возникшие на основе договора правовые отношения.

На практике зачастую возникают трудности в разграничении гражданско-правовых и трудовых отношений. Встречаются случаи, когда работодатели фактически сложившиеся трудовые отношения оформляют не трудовыми, а гражданско-правовыми договорами, лишая тем самым граждан множества прав, вытекающих из трудовых отношений, т. е. выводя их из-под защиты норм трудового права. В таких случаях в соответствии со ст. 11 Трудового кодекса (далее — ТК) Российской Федерации гражданин вправе в судебном порядке требовать признания наличия трудовых отношений, т. е. применения к таким отношениям положений трудового законодательства.

Исходя из предмета трудового права как регулятора именно трудовых отношений, в ст. 1 ТК РФ определены цели и задачи трудового законодательства.

**Целями трудового законодательства** являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей. Таким образом, трудовое право прежде всего сориентировано на социальную защиту работников.

Основными **задачами трудового законодательства** являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

## 1.2. Трудовые отношения

Основу трудового права составляют трудовые отношения, понятие и основные признаки которых содержатся в ст. 15 ТК.

**Трудовые отношения** — *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,*

*коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.*

Сторонами трудового отношения являются работник и работодатель. Работник — физическое лицо, вступившее в трудовое отношение с работодателем. Работодателем может быть физическое либо юридическое лицо, вступившее в трудовое отношение с работником.

Трудовые отношения предполагают устойчивую правовую связь между работником и работодателем, оформленную трудовым договором, который всегда является необходимым юридическим основанием возникновения трудовых отношений, регулируемых трудовым правом. В некоторых случаях трудовые отношения возникают на основе сложного юридического состава — трудового договора и иного юридического факта (избрания на должность, избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности, назначения на должность, судебного решения о заключении трудового договора и др. — см. ст. 16 ТК). Таким образом, без заключения трудового договора трудовые отношения возникнуть не могут.

Трудовые отношения всегда протекают в рамках определенной организации труда. При этом обязанности по организации труда лежат на работодателе. В этом смысле можно говорить о том, что труд в рамках трудового отношения носит несамостоятельный характер. Неслучайно в определении трудового отношения зафиксирована обязанность работника подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, а при работе у физического лица — соблюдать согласованный сторонами режим работы.

Трудовые отношения предполагают личное исполнение работником трудовой функции, которая предусматривает выполнение работы по определенной профессии, специальности, должности, квалификации. При работе у физических лиц трудовая функция обычно определяется путем согласования круга обязанностей, которые обязуется выполнять работник.

Трудовые отношения предполагают обязанность работодателя обеспечить работнику все условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Это значит, что трудовое законодательство в полном объеме распространяется на всех граждан, вступивших в трудовые отношения и заключивших трудовой договор с работодателем.

Нормы трудового права в соответствии со ст. 11 ТК обязательны для применения на всей территории России для всех работодателей (юридических и физических лиц) независимо от их организационно-право-

вой формы и формы собственности. Они распространяются и на трудовые отношения иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных ими либо с их участием, работников международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено законом или международным договором Российской Федерации.

подавляющее большинство участников трудовых отношений составляют наемные работники — люди, не являющиеся собственниками или сособственниками имущества юридических и физических лиц — работодателей, предоставляющие свою рабочую силу работодателю за вознаграждение в форме заработной платы на основе трудового договора. При этом не имеет значения, где они работают — в государственном секторе, в негосударственных организациях или у физических лиц.

Законодательством допускается возможность заключения трудовых договоров с руководителями организаций любой организационно-правовой формы и любой формы собственности (ст. 275 ТК), а значит — и с учредителями юридических лиц. Таким образом, под действие норм трудового права может подпасть и труд руководителей негосударственных юридических лиц, если в соответствии с учредительными документами юридического лица (учредительным договором, уставом) ими будет заключен трудовой договор с юридическим лицом, соучредителем которого они являются.

В пределах, установленных законом, трудовое законодательство распространяется на членов производственных кооперативов. На них распространяются все нормы трудового законодательства: о льготах женщинам и несовершеннолетним, об охране труда, о минимальной продолжительности отпуска и др. При этом основным документом о трудовой деятельности члена кооператива (как и работающего по трудовому договору) является трудовая книжка.

Под действие норм трудового права не подпадают, если они не являются работодателями или их представителями:

- военнослужащие при исполнении ими обязанностей военной службы;
- члены советов директоров (наблюдательных советов) организаций, за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор;
- лица, работающие по договорам гражданско-правового характера;
- другие лица, если это установлено федеральным законом (ст. 11 ТК).

### 1.3. Иные общественные отношения, регулируемые трудовым правом

Кроме трудовых отношений трудовое право регулируют и некоторые иные отношения, тесно связанные с трудовыми, предшествующие им или вытекающие из них. К таковым, согласно ст. 1 ТК, относятся отношения:

- по организации труда и управлению трудом;
- по трудоустройству у данного работодателя;
- по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;
- по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;
- по надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда);
- по разрешению трудовых споров;
- по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Обязанности по организации труда работников, как было отмечено выше, возложены на работодателя. Однако в условиях коллективного труда трудовое законодательство закрепляет права работников на участие в управлении организацией (ст. 52 ТК) и устанавливает основные формы такого участия (ст. 53 ТК).

Трудовое законодательство регулирует отношения, возникающие по поводу трудоустройства, которые предшествуют возникновению трудовых отношений между работником и работодателем. Трудовым кодексом запрещен необоснованный отказ и любые формы дискриминации при приеме на работу, ограничен перечень документов, которые работодатель вправе потребовать от работника при заключении трудового договора. Введена обязанность работодателя письменно мотивировать отказ в приеме на работу и право гражданина обжаловать такой отказ в судебном порядке (ст. 64, 65 ТК) и т. д.

Профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников и связанным с этим правам и обязанностям работодателей и правам работников посвящены гл. 31, 32 ТК. Статья 197 ТК закрепляет право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Кодексом регулируется **ученический договор** на профессиональное обучение, который заключается с лицом, ищущим работу, а также на переобучение без отрыва от производства, оформляемый с работником данной организации.

Ученический договор с лицом, ищущим работу, не порождает трудовых отношений, а является гражданско-правовым и регулируется нормами гражданского права. Однако поскольку обучение осуществляется в процессе труда, на учеников в соответствии со ст. 205 ТК распространяется трудовое законодательство, включая законодательство об охране труда. Обязательным условием ученического договора является обязанность ученика пройти обучение и в соответствии с полученной профессией, специальностью, квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре (ст. 199 ТК). Таким образом, ученический договор предшествует возникновению трудовых отношений ученика, закончившего обучение, с работодателем.

Ученический договор на переобучение с работником данной организации, состоящим в трудовых отношениях с ней, существует наряду с трудовым договором и является дополнительным к нему.

Вне трудовых отношений наличествуют тесно связанные с ними отношения по социальному партнерству в сфере труда, которым посвящены гл. 3–9 ТК. Социальное партнерство является средством согласования интересов работников, работодателей и государства.

За пределы трудовых отношений закон выводит материальную ответственность сторон трудового договора. Материальная ответственность стороны трудового договора (работодателя или работника) наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне трудового договора. Материальная ответственность за ущерб по нормам трудового права возможна лишь в рамках отношений, основанных на трудовом договоре, когда причинитель ущерба и потерпевший от него находятся в трудовых отношениях. Поэтому речь идет об отношениях, тесно связанных с трудовыми, вытекающих из них. Регулируется материальная ответственность гл. 37–39 ТК.

Непосредственно из трудовых отношений вытекает необходимость надзора и контроля государственных органов и общественных организаций (прежде всего профсоюзных) за соблюдением законодатель-

ства о труде и правил охраны труда. В сферу действия трудового права входит и регулируется нормами трудового законодательства деятельность главного контролирующего органа — Федеральной инспекции труда (ст. 354–365 ТК), а также правомочия профсоюзов в защите трудовых прав работников (гл. 58 ТК).

Трудовое право регулирует порядок рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров, т. е. разногласий, возникающих между работниками (трудоым коллективом) и работодателями по вопросам применения действующих, а также изменения или установления новых условий труда. Однако в сферу действия трудового права входит только рассмотрение индивидуальных трудовых споров непосредственно в организациях комиссиями по трудовым спорам, а также разрешение коллективных трудовых споров. Судебный порядок рассмотрения трудовых споров регламентируется нормами другой отрасли права — гражданского процессуального права.

#### **1.4. Принципы правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений**

В Трудовом кодексе сформулированы принципы правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений (ст. 2). Многие из них направлены на реализацию конституционных прав и свобод граждан в области труда, а также норм международного права.

Основными принципами правового регулирования являются следующие.

**1. Свобода труда**, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, а также право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности.

Принцип свободы труда предполагает добровольность выбора профессии, специальности в соответствии со своими способностями, возможностями, личным желанием, состоянием здоровья. Данный принцип обеспечивается договорным методом привлечения к труду, основанным на соглашении сторон трудового договора. Административно-правовые методы привлечения к труду в современный период в России не применяются.

**2. Запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда.** 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.

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 жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

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 (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.

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.

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).

**3. Защита от безработицы и содействие в трудоустройстве.** В соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. № 1032–1 (ред. от 29.12.2006) и рядом других нормативных актов создана государственная система защиты граждан от безработицы и содействия в трудоустройстве. Определен правовой статус безработного, установлены дополнительные гарантии трудоустройства отдельных категорий граждан, в том числе работников, высвобождаемых в результате ликвидации организаций, сокращения численности или штата работников, молодежи, инвалидов и некоторых других. Предусмотрена выплата пособий по безработице, стипендий лицам, направленным службой занятости на переобучение, профессиональную переподготовку, повышение квалификации. Осуществляется и множество других мероприятий, направленных на обеспечение граждан работой.

В этих целях ряд норм трудового права обязывает работодателей в определенных случаях, чтобы избежать увольнения работников, предлагать им перевод на другую работу. Допускается временное введение неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений, вызванных изменениями в организации производства и труда, и т. д.

**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 отпуска.

Реализация этого принципа обеспечивается соответствующими институтами трудового права — охраны труда, рабочего времени и времени отдыха и др.

**5. Обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы,** обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи. При этом оплата труда должна быть не ниже установленного законом минимального размера.

Принцип установления *справедливой* оплаты труда предполагает соблюдение требований ст. 132 ТК об оплате *по труду*, т. е. в зависимости от квалификации работника, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

В соответствии со ст. 133 ТК минимальный размер оплаты труда не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека. Однако эта норма пока не введена в действие. Порядок и сроки ее введения будут установлены федеральными законами (ст. 421 ТК),

поскольку экономических возможностей для введения ее в настоящее время у государства нет.

Гарантиями реализации права на своевременную выплату заработной платы являются: установление ответственности (вплоть до уголовной) работодателя за задержку выплаты заработной платы и другие нарушения в оплате труда; материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы (ст. 236 ТК); право работника на приостановку в установленном порядке работы до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК).

**6. Обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе** с учетом производительности труда, квалификации и трудового стажа по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

Данный принцип вводит для работодателей обязательные критерии, которыми они должны руководствоваться при повышении работников в должностях, выдвигении на руководящую работу, переводах на более квалифицированную работу. Соблюдение этого принципа в равной мере отвечает интересам и работника, и работодателя. Для работника это серьезный стимул активизации трудовой деятельности, для работодателя — средство улучшения работы организации.

**7. Сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.** Путем государственной регламентации в масштабе страны обеспечивается реализация основных принципов правового регулирования трудовых отношений, устанавливается минимум гарантий участникам отношений, который не может быть снижен в соглашениях о применении труда.

В ст. 9 ТК указано, что коллективные договоры, соглашения, а также трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных законодательством. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, они не могут применяться. В то же время повышение уровня правовых гарантий работников допускается. В частности, ст. 149 ТК, устанавливающая оплату труда при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочных и т. д.), предусматривает, что размеры доплат за работу в указанных условиях *не могут быть ниже* определенных законодательством, т. е. могут их превышать. Таких норм в трудовом законодательстве достаточно много.

**8. Социальное партнерство в сфере труда**, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном

регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Социальному партнерству как средству согласования интересов работников, работодателей и государства в законодательстве уделено значительное место. Ему посвящены гл. 3–9 ТК.<sup>1</sup>

**9. Обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с выполнением им трудовых обязанностей.** Реализация этого принципа обеспечивается установлением материальной ответственности работодателя за ущерб, причиненный по его вине работнику (гл. 37, 38 ТК).

**10. Обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод,** включая судебную защиту.

Право на судебную защиту — конституционное право граждан (ст. 46 Конституции РФ). Трудовой кодекс расширил рамки судебной защиты трудовых прав граждан, предоставив, в частности, им право обжалования в суд отказов в приеме на работу во всех случаях, когда гражданин считает отказ необоснованным (ст. 64 ТК).

Судебная защита не является единственным способом защиты; возможно обращение в другие государственные органы (в Федеральную инспекцию труда, в органы прокуратуры и т. д.), в общественные организации в рамках их компетенции.

Законодательством предусмотрен и новый способ защиты — *самозащита работниками трудовых прав* (ст. 379, 380 ТК), которая заключается, в частности, в возможности отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также от работы, угрожающей жизни и здоровью работника. При этом на время отказа от работы за работником сохраняются все трудовые права. Работодатель не вправе препятствовать трудящимся в осуществлении самозащиты, а также преследовать их за это.

**11. Обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку.** Данный принцип реализуется специальными нормами трудового права (гл. 60, 61 ТК), устанавливающими порядок рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также нормами гражданского процессуального законодательства, регламентирующими судебный порядок разрешения трудовых споров.

**12. Обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности.** В ст. 21 Конституции РФ сказано: «Достоинство личности охраняется государством. Ничто не может быть основанием для его умаления». Защита чести, достоинства и деловой ре-

---

<sup>1</sup> См. тему 3 настоящего учебного пособия.

путации работника осуществляется в судебном порядке в соответствии с нормами гражданского законодательства (ст. 150–152<sup>1</sup> ГК РФ). В трудовом законодательстве предусмотрено возмещение морального вреда, причиненного работнику неправомерными действиями работодателя, в том числе посягающими на честь и достоинство работника.

**13. Обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.** Данное право регламентируется Федеральным законом «Об основах обязательного социального страхования» от 16 июля 1999 г. № 165-ФЗ (ред. от 05.03.2004). Обязательное социальное страхование — это часть государственной системы социальной защиты населения, предполагающая страхование работающих граждан от возможного изменения материального или социального положения, в том числе по не зависящим от них обстоятельствам.

Право на обязательное социальное страхование имеют все граждане, работающие по трудовому договору, с момента его заключения.

Страховое обеспечение по обязательному социальному страхованию охватывает: оплату медицинскому учреждению расходов, связанных с предоставлением застрахованному лицу необходимой медицинской помощи; пособия по временной нетрудоспособности; пособия по беременности и родам, ежемесячные пособия по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, единовременные пособия при рождении ребенка; пенсии по возрасту, инвалидности, при потере кормильца и иные выплаты.

В заключение отметим, что в ст. 2 ТК закреплены и некоторые другие принципы правового регулирования трудовых отношений в России.

### **Вопросы и задания для обсуждения**

1. Что такое трудовое право и каково его значение в современной России?
2. Каков круг общественных отношений, регулируемых трудовым правом?
3. Какими признаками характеризуются трудовые отношения и чем они отличаются от гражданско-правовых отношений, связанных с применением труда?
4. Какие иные общественные отношения регулируются трудовым правом и почему?
5. На каких принципах основывается регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений? Какие из них представляются вам наиболее значимыми и почему?