

Глава 1. ПРЕДМЕТ, МЕТОД И СИСТЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА

§ 1. Понятия труда, его общественной организации, трудового права

Материальная основа жизни общества формируется исключительно в результате труда. **Труд** представляет собой целеориентированную деятельность человека, реализующего свои физические и умственные способности для получения определенных материальных или духовных благ.

Труд может осуществляться как индивидуально, так и в рамках кооперации (на производстве). Понятно, что нормы трудового права регулируют только общественный труд, но не индивидуальный.

Под общественной организацией труда следует понимать кооперацию для получения определенного продукта производства (как материального, так и духовного), деятельность по управлению или оказанию услуг. У нее есть две стороны: техническая и социальная. Техническая сторона (технологические производственные процессы) является объектом регулирования специального законодательства:

- ◆ технического регулирования: технических регламентов различного юридического статуса, устанавливающих обязательные требования к продукции и связанные с ними требования к процессам проектирования, производства, строительства, монтажа, наладки, эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации (формируется в соответствии с Федеральным законом от 27 декабря 2002 года № 184-ФЗ «О техническом регулировании»¹);
- ◆ законодательства о промышленной безопасности опасных производственных объектов (Федеральный закон от 21 июля 1997 года № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производ-

¹ Собрание законодательства Российской Федерации, 2002. — № 52, ст. 5140; 2007. — № 19, ст. 2293; 2008. — № 30, ст. 3616; 2009. — № 29, ст. 3626; № 48, ст. 5711; 2010. — № 1, ст. 6.

ственных объектов»¹, акты федеральных органов исполнительной власти);

- ◆ законодательства в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения (Федеральный закон от 30 марта 1999 года № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»², акты федеральных органов исполнительной власти) и др.

Социальная же сторона общественной организации труда, представляющая собой общественные (социальные) отношения на производстве, регулируется нормативными актами трудового права. Вместе с тем под действие трудового права подпадают лишь те общественные формы труда, которые укладываются в тройственную формулу: труд наемный, зависимый, коллективный³.

Под **трудовым правом** понимается одна из важнейших отраслей права, регулирующая трудовые (между работниками и работодателями) и другие непосредственно с ними связанные производные отношения, устанавливающая права и обязанности субъектов трудового права и ответственность за их нарушение.

Право считается сложным явлением общественной жизни. В зависимости от смысла и формы выражения принято выделять естественное и позитивное права, которые отражают социальное и сущностное значение. Кроме того, рассматривается и субъективное трудовое право, которое регулирует субъективные права и обязанности сторон трудового договора⁴.

Выделение трудового права как самостоятельной отрасли в России связывается с принятием в 1918 году первого Кодекса законов о труде РСФСР. В дореволюционной России не было самостоятельной отрасли трудового права, трудовые отношения на производстве регулировались положениями гражданского права, хотя и существовали отдельные нормативные акты о промышленном труде (например, Устав о промышленном труде 1913 года и несколько уставов по труду в отдельных

¹ Собрание законодательства Российской Федерации, 1997. — № 30, ст. 3588; 2000. — № 33, ст. 3348; 2003. — № 2, ст. 167; 2004. — № 35, ст. 3607; 2005. — № 19, ст. 1752; 2006. — № 52 (ч. 1) ст. 5498; 2009. — № 1 ст. 17; 2009. — № 1 ст. 21.

² Собрание законодательства Российской Федерации, 1999. — № 14, ст. 1650; 2003. — № 2, ст. 167; 2004. — № 35, ст. 3607; 2005. — № 19, ст. 1752; 2007. — № 46, ст. 5554; № 49, ст. 6070; 2008. — № 29, ст. 3418; 2009. — № 1, ст. 17.

³ *Киселев И. Я.* Трудовое право России и зарубежных стран: Учебник. — М.: Эксмо, 2006. — С. 61.

⁴ Курс российского трудового права: В 3 т. / Под ред. Е. Б. Хохлова. — СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского университета, 1996. Т. 1. — С. 172–173.

отраслях — на железнодорожном транспорте, в торговле, в сельском хозяйстве и т. д.). Всего в России перед Первой мировой войной существовало около полутора десятков несистематизированных нормативных правовых актов о труде, включая акты о создании и действии фабричной инспекции.

Во многих странах мира самостоятельные отрасли трудового права начали появляться главным образом только после Второй мировой войны; в настоящее время в подавляющем большинстве индустриально развитых стран трудовое право выделено в самостоятельную отрасль.

В целом **отрасль трудового права** регулирует общественные отношения, складывающиеся в процессе организации и применения наемного труда, а также функционирование рынка труда.

§ 2. Предмет и функции трудового права

Возникающие при производстве материальных и духовных благ общественные отношения носят объективный характер. Они имманентно присущи любому совместному труду. Совместный труд представляет собой систему организованного поведения людей, осознавших необходимость соблюдения определенных правил работы в коллективе.

В зависимости от экономического положения участников совместного труда, их отношения к средствам производства следует различать три основные его разновидности:

- ◆ самостоятельный труд (труд собственников);
- ◆ наемный труд (труд несобственников);
- ◆ смешанную форму (коллективный труд собственников и несобственников).

Существование наемного труда как социального института делает необходимым существование рынка труда (или рынка рабочей силы) как составной части экономических отношений.

Говоря о трудовых отношениях как предмете трудового права, следует иметь в виду, что речь в данном случае идет лишь о тех из них, которые базируются на наемном труде. Отношения, основанные на самостоятельной работе (работе собственников), в соответствии с действующим законодательством не включаются в предмет трудового права. Необходимо отметить, что многие специалисты определяют трудовые отношения как отношения между работником и работодателем¹.

¹ Александров Н. Г. Трудовое отношение. — М.: Юриздат, 1949.

Трудовое право призвано регулировать не технологическую сторону процесса, а социальные связи по организации и применению, поскольку его предметом является не труд в целом, а только его общественная форма, то есть отношения между людьми, связанные с их участием в коллективном труде.

Трудовые отношения складываются как в самом процессе производства материальных и духовных благ, так и в сфере услуг и обслуживания, где используется труд работников, организованных на условиях общественной кооперации. Объектом и основным содержанием отношений является работа, то есть деятельность, связанная с непосредственной реализацией способности граждан (рабочей силы) к труду. Основным предметом трудового права являются общественные отношения, связанные с применением и организацией труда или работы. Участниками (субъектами) являются работник и работодатель, которые свои взаимоотношения строят на договорной основе и на возмездных началах. За свой труд работники получают либо заработную плату по заранее установленным нормам (тарифам), либо часть дохода организации.

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

- ◆ работник вступает в отношения с конкретным работодателем;
- ◆ эти отношения регламентированы внутренним трудовым распорядком, а работник подчиняется четко определенным условиям совместной деятельности;
- ◆ вступление работника в трудовые отношения регулируется особым юридическим фактом (трудовым договором (контрактом), актом об избрании на должность и т. п.);
- ◆ содержание трудовых отношений сводится к выполнению определенного рода работы в соответствии со специальностью, квалификацией, должностью.

Подводя итог, можно сделать вывод, что трудовые отношения как предмет трудового права представляют собой базовое звено производственных отношений, складывающихся в процессе совместной работы: гражданин включается в коллектив организации для выполнения трудовой функции и подчиняется установленному распорядку.

Основной предмет трудовых отношений — выполнение оговоренных функций и подчинение правилам в конкретной организации. Трудовые отношения имеются у всех сотрудников, лично выполняющих работу

на данном производстве и являющихся членами его трудового коллектива. Они возникают и прекращаются по воле работника и работодателя.

Отношения, тесно связанные с трудовыми, как предмет трудового права. 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.

В статье 1 Трудового кодекса перечислены отношения, непосредственно связанные с трудовыми, также являющиеся предметом регулирования трудового права. ТК РФ относит к ним отношения, связанные:

- ◆ с организацией и управлением трудом — складываются между работодателем, с одной стороны, и работниками — с другой;
- ◆ трудоустройством;
- ◆ профессиональной подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации работников в ходе индивидуального, бригадного либо курсового обучения, которое обычно предшествует периоду их самостоятельной работы, а также в связи с углублением профессиональных навыков на курсах повышения квалификации;
- ◆ социальным партнерством, ведением коллективных переговоров, заключением коллективных договоров и соглашений;
- ◆ участием работников и профессиональных союзов в определении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- ◆ материальной ответственностью работодателей и работников в сфере труда;
- ◆ надзором и контролем (в том числе профсоюзным) над соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- ◆ разрешением трудовых споров — неурегулированных разногласий, касающихся применения или определения условий труда работников; участниками этих отношений являются спорящие субъекты (работник — работодатель), с одной стороны, и орган по рассмотрению трудового спора — с другой;
- ◆ обязательным социальным страхованием в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Особо следует отметить, что отношения по социальному обеспечению не входят в предмет трудового права, поэтому его нормы не могут быть признаны законным основанием для ограничения права на социальное обеспечение, в том числе путем исключения отдельных периодов из стажа работы, дающего право на пенсию.

Пример. Учителю английского языка А. А. Морозовой органом пенсионного обеспечения было отказано в назначении досрочной трудовой пенсии по старости, так как из стажа педагогической деятельности был исключен период отпуска по уходу за ребенком. При обосновании отказа орган пенсионного обеспечения ссылался на положения части 5 статьи 256 ТК РФ. Однако статья 11 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» предписывает включать в страховой стаж, разновидностью которого является педагогическая деятельность, отпуск по уходу за ребенком продолжительностью до 1,5 года. Поэтому гражданка Морозова может обратиться с иском к органам Пенсионного фонда Российской Федерации о включении данного периода в стаж педагогической деятельности, дающий право на льготное пенсионное обеспечение.

Все перечисленные ситуации, являющиеся предметом трудового права, возникают у работников в связи с их трудовыми отношениями. Следовательно, предметом трудового права являются трудовые отношения работников, участвующих в производстве, а также девять указанных в статье 1 ТК РФ видов непосредственно связанных с ними общественных отношений.

Предмет отрасли трудового права как системы общественных отношений, регулируемых нормами, нужно отличать от предмета **науки и учебного курса трудового права**, задачей которых является исследование самих норм трудового законодательства, как российского, так и зарубежного и международного, а также их истории.

Если предметом трудового права как отрасли является комплекс общественных отношений, на которые оно воздействует, то предметом науки становится то, что она изучает, познает, объясняет — объект ее изучения, то есть прежде всего сама отрасль трудового права.

Вместе с тем в предмет науки входят не только нормы и их содержание, но и результат их воздействия на реальные общественные отношения. Изучение правоотношений дает возможность делать выводы об эффективности правовых норм, достижении тех целей и задач, которые ставит перед собой законодатель при принятии актов. Кроме того, предметом науки трудового права является трудовое законодательство зарубежных государств, неодинаковое по содержанию и различное по степени централизации нормотворчества.

Таким образом, наука трудового права представляет собой систематизированную совокупность знаний о правовом регулировании трудовых и некоторых тесно с ними связанных общественных отношений, способах достижения эффективности этого регулирования и предложений по совершенствованию соответствующих правовых норм.

Наличие самостоятельного предмета правового регулирования дает возможность отграничить эту отрасль права от других, смежных отраслей, имеющих сходные предметы и методы регулирования. **Смежными отраслями** применительно к трудовому праву выступают следующие: гражданское, административное, право социального обеспечения.

Гражданское право регулирует две группы отношений: имущественные, связанные с принадлежностью собственности определенным лицам или ее переходом от одного лица к другому, и личные неимущественные. В число имущественных входят и те отношения, которые связаны с трудом, ибо труд возмезден. Они возникают на основе договора подряда, поручения, авторского договора и др. Реализация этих договоров предполагает уплату соответствующего вознаграждения.

Основные различия, обуславливающие разную отраслевую принадлежность данных общественных отношений, заключаются в следующем:

- ◆ предметом и основным содержанием отношений, регулируемых трудовым правом, является процесс труда, в то время как предметом отношений по гражданско-правовым договорам выступает овеществленный труд, то есть продукт трудовой деятельности;
- ◆ в рамках трудовых отношений сотрудник обязуется выполнять работу определенного рода (в соответствии с определенной специальностью, квалификацией, должностью), в то время как в гражданских отношениях труд связан с выполнением индивидуального конкретного задания;
- ◆ заказчик в гражданско-правовых договорах не несет никаких иных имущественных обязанностей в отношении исполнителя, на которого ложится риск невозможности представления окончательного результата по объективным причинам, тогда как в трудовых отношениях такой риск несет работодатель;
- ◆ в трудовом праве стороны равноправны лишь в момент заключения трудового договора, в то время как в гражданском праве субъекты независимы и самостоятельны в течение всего срока действия договоров.