



ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

З. Н. Зарипова, В. А. Шавин

ТРУДОВОЕ ПРАВО

УЧЕБНИК И ПРАКТИКУМ
ДЛЯ АКАДЕМИЧЕСКОГО БАКАЛАВРИАТА

2-е издание, переработанное и дополненное

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

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

Москва ■ Юрайт ■ 2019

УДК 349.2(075.8)

ББК 67.405я73

З-34

Авторы:

Зарипова Зухра Насимовна — кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданского права и гражданского процесса факультета права Нижегородского филиала Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», адвокат Второй Нижегородской коллегии адвокатов «Нижегородский адвокат»;

Шавин Василий Анатольевич — кандидат юридических наук, адвокат, заместитель Председателя Президиума Второй Нижегородской коллегии адвокатов «Нижегородский адвокат», член Научно-консультативного совета Палаты адвокатов Нижегородской области.

Рецензенты:

Орловский Ю. П. — доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой трудового права Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», заслуженный деятель науки Российской Федерации;

Куренной А. М. — доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой трудового права юридического факультета Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова, заслуженный юрист Российской Федерации.

Зарипова, З. Н.

З-34 Трудовое право : учебник и практикум для академического бакалавриата / З. Н. Зарипова, В. А. Шавин. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 287 с. — Серия : Бакалавр. Академический курс.

ISBN 978-5-534-03425-7

Учебник содержит теоретические основы по предмету «Трудовое право», а также практический разбор положений трудового законодательства. В каждой главе приведены вопросы и задания для самоконтроля, а также задачи, решение и выполнение которых позволит студентам приобрести необходимые для применения трудового законодательства на практике навыки и умения.

Учебник соответствует актуальным требованиям Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования.

Для обучающихся по образовательным программам академического бакалавриата по направлению «Юриспруденция».

УДК 349.2(075.8)

ББК 67.405я73

*Информационно-правовая поддержка
предоставлена компанией «Гарант»*



Все права защищены. Никакая часть данной книги не может быть воспроизведена в какой бы то ни было форме без письменного разрешения владельцев авторских прав. Правовую поддержку издательства обеспечивает юридическая компания «Дельфи».

© Зарипова З. Н., Шавин В. А., 2015

© Зарипова З. Н., Шавин В. А., 2017,

с изменениями

© ООО «Издательство Юрайт», 2019

ISBN 978-5-534-03425-7

Оглавление

Принятые сокращения	7
Предисловие	10
Глава 1. Понятие, предмет, метод и система трудового права	12
1.1. Понятие трудового права и его место в системе российского права. Сфера действия норм трудового права. Соотношение трудового права с другими отраслями права.....	12
1.2. Предмет трудового права.....	16
1.3. Метод трудового права и его особенности.....	18
1.4. Система отрасли и система науки трудового права.....	19
1.5. Тенденции развития трудового права и основные направления совершенствования трудового законодательства России.....	20
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	22
<i>Задачи</i>	22
Глава 2. Принципы трудового права	24
2.1. Понятие и классификация принципов трудового права	24
2.2. Характеристика основных принципов трудового права.....	26
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	30
<i>Задачи</i>	31
Глава 3. Источники трудового права	33
3.1. Понятие источников трудового права и их система.....	33
3.2. Конституция РФ как источник трудового права. Общая характеристика Трудового кодекса РФ и других законов о труде...36	
3.3. Значение судебной практики в правовом регулировании трудовых отношений.....	37
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	38
<i>Задачи</i>	40
Глава 4. Правоотношения в сфере трудового права	42
4.1. Понятие и виды правоотношений в сфере труда.....	42
4.2. Трудовое правоотношение	44
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	47
<i>Задачи</i>	48
Глава 5. Субъекты трудового права	52
5.1. Понятие и виды субъектов трудового права.....	52
5.2. Работник как субъект трудового права. Особенности трудовой правосубъектности иностранных граждан.....	53
5.3. Работодатель как субъект трудового права. Особенности трудовой правосубъектности работодателей – физических лиц.....	61

5.4. Объединения работников и объединения работодателей как субъекты трудового права.....	66
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	71
<i>Задачи</i>	72
Глава 6. Социальное партнерство в сфере труда	73
6.1. Понятие и основные принципы социального партнерства. Его стороны и система. Общая характеристика форм социального партнерства	73
6.2. Представители работников и работодателей. Коллективные переговоры.....	79
6.3. Коллективный договор	83
6.4. Соглашения.....	87
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	90
<i>Задачи</i>	92
Глава 7. Правовое регулирование занятости и трудоустройства	94
7.1. Права граждан в области занятости.....	94
7.2. Социальная поддержка безработных.....	97
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	99
<i>Задачи</i>	100
Глава 8. Заключение трудового договора	103
8.1. Понятие и стороны трудового договора. Виды трудовых договоров	103
8.2. Содержание трудового договора: сведения и условия	105
8.3. Общий порядок приема на работу. Испытание при приеме на работу.....	110
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	112
<i>Задачи</i>	114
Глава 9. Изменение трудового договора и отстранение от работы.....	115
9.1. Правовые формы изменения трудового договора.....	115
9.2. Отстранение от работы	119
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	120
<i>Задачи</i>	121
Глава 10. Прекращение трудового договора	123
10.1. Основания прекращения трудового договора.....	123
10.2. Общий порядок прекращения трудового договора. Особенности порядка увольнения работника за совершение дисциплинарного проступка	137
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	140
<i>Задачи</i>	141
Глава 11. Защита персональных данных работника	145
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	149
<i>Задача</i>	149
Глава 12. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников	150
12.1. Общая характеристика законодательства об обучении персонала.....	150

12.2. Ученический договор.....	153
<i>Вопросы и задания для самоконтроля.....</i>	<i>155</i>
<i>Задачи</i>	<i>156</i>
Глава 13. Рабочее время и время отдыха	159
13.1. Понятие и виды рабочего времени. Нормальная и сокращенная продолжительность рабочего времени, неполное рабочее время, сверхурочная работа	159
13.2. Режим рабочего времени: понятие и виды. Ненормированный рабочий день.....	164
13.3. Понятие и виды времени отдыха. Перерывы в работе. Выходные и нерабочие праздничные дни.....	167
<i>Вопросы и задания для самоконтроля.....</i>	<i>172</i>
<i>Задачи</i>	<i>173</i>
Глава 14. Оплата труда.....	178
14.1. Оплата труда и заработная плата: понятие и соотношение категорий. Основные государственные гарантии по оплате труда работников.....	178
14.2. Системы оплаты труда. Тарифная система оплаты труда	180
14.3. Порядок установления заработной платы. Порядок, место и сроки ее выплаты. Удержания из заработной платы	184
14.4. Оплата труда при выполнении работы в условиях, отклоняющихся от нормальных.....	187
<i>Вопросы и задания для самоконтроля.....</i>	<i>188</i>
<i>Задачи</i>	<i>189</i>
Глава 15. Гарантии и компенсации	192
15.1. Понятие и виды гарантий и компенсаций.....	192
15.2. Характеристика отдельных случаев предоставления гарантий и компенсаций	193
<i>Вопросы и задания для самоконтроля.....</i>	<i>196</i>
<i>Задачи</i>	<i>196</i>
Глава 16. Трудовой распорядок и дисциплина труда.....	200
16.1. Понятие и значение дисциплины труда. Правила внутреннего трудового распорядка: содержание и порядок утверждения	200
16.2. Поощрение за труд. Виды поощрений, основания и порядок их применения.....	202
16.3. Понятие дисциплинарного проступка. Виды и порядок применения дисциплинарных взысканий.....	203
<i>Вопросы и задания для самоконтроля.....</i>	<i>205</i>
<i>Задачи</i>	<i>205</i>
Глава 17. Материальная ответственность	207
17.1. Понятие и виды материальной ответственности в трудовом праве. Основания и условия ее наступления.....	207
17.2. Материальная ответственность работодателя	208
17.3. Материальная ответственность работника. Порядок взыскания ущерба.....	211

<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	215
<i>Задачи</i>	216
Глава 18. Охрана труда	217
18.1. Понятие охраны труда и ее правовое регулирование.....	217
18.2. Организация охраны труда.....	219
18.3. Несчастные случаи на производстве	222
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	226
<i>Задачи</i>	227
Глава 19. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников	230
19.1. Понятие и случаи установления особенностей регулирования труда	230
19.2. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних	233
19.3. Особенности регулирования труда иных категорий работников	235
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	238
<i>Задача</i>	238
Глава 20. Защита трудовых прав и свобод	239
20.1. Понятие защиты трудовых прав работников и ее способы	239
20.2. Защита трудовых прав и интересов работников профессиональными союзами.....	241
20.3. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства работодателями.....	244
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	246
<i>Задачи</i>	247
Глава 21. Индивидуальные и коллективные трудовые споры	250
21.1. Понятие и виды индивидуальных трудовых споров, органы по их рассмотрению. Комиссии по трудовым спорам. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде	250
21.2. Понятие и виды коллективных трудовых споров. Примирительные процедуры. Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора	257
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	265
<i>Задачи</i>	265
Глава 22. Международно-правовое регулирование труда	266
22.1. Понятие международно-правового регулирования труда. Его источники. Соотношение международных и национальных норм о труде	266
22.2. Международная организация труда, ее основные задачи. Конвенции и рекомендации МОТ о труде, их классификация и общая характеристика	273
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	278
Тесты для самопроверки	279
Ключ к тестам	285
Список рекомендуемой литературы	286

Принятые сокращения

1. Нормативные правовые акты¹

Конституция РФ — Конституция Российской Федерации, принята все-народным голосованием 12.12.1993 (с учетом поправок, внесенных законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30.12.2008 № 6-ФКЗ и № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ)

АПК РФ — Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 24.07.2002 № 95-ФЗ

ГК РФ — Гражданский кодекс Российской Федерации: часть первая — Федеральный закон от 30.11.1994 № 51-ФЗ; часть вторая — Федеральный закон от 26.01.1996 № 14-ФЗ; часть третья — Федеральный закон от 26.11.2001 № 146-ФЗ; часть четвертая — Федеральный закон от 18.12.2006 № 230-ФЗ

ГПК РФ — Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 14.11.2002 № 138-ФЗ

КЗоТ — Кодекс законов о труде Российской Федерации, утвержден Верховным Советом РСФСР 09.12.1971. *Утратил силу с 1 февраля 2002 г.*

КоАП РФ — Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: Федеральный закон от 30.12.2001 № 195-ФЗ

НК РФ — Налоговый кодекс Российской Федерации: часть первая — Федеральный закон от 31.07.1998 № 146-ФЗ; часть вторая — Федеральный закон от 05.08.2000 № 117-ФЗ

ТК РФ — Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ

УК РФ — Уголовный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 13.06.1996 № 63-ФЗ

УПК РФ — Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 18.12.2001 № 174-ФЗ

Закон о занятости — Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»

Закон о персональных данных — Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»

¹ Все нормативные правовые акты рассматриваются в действующей на момент опубликования учебника редакции. При самостоятельном изучении этих актов необходимо учитывать изменения и дополнения, которые были в них внесены 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 системам, как «КонсультантПлюс», «Гарант» и др.

Закон о прокуратуре — Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации»

Закон о профсоюзах — Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

Закон о РТК — Федеральный закон от 01.05.1999 № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»

Закон об иностранных гражданах — Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»

Закон об объединениях работодателей — Федеральный закон от 27.11.2002 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей»

Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ — Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации»

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 — постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 — постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю»

2. Органы власти

Госкомобразование СССР — Государственный комитет СССР по народному образованию

Госкомтруд СССР — Государственный комитет СССР по труду и социальным вопросам

Минздравсоцразвития России — Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации

Минсельхоз России — Министерство сельского хозяйства Российской Федерации

Минтранс России — Министерство транспорта Российской Федерации

Минтруд России — Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации (ранее — Министерство труда и социального развития Российской Федерации)

Минфин России — Министерство финансов Российской Федерации

МЧС России — Министерство Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий

Роспотребнадзор — Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека

Роструд — Федеральная служба по труду и занятости

3. Прочие сокращения

абз. — абзац(-ы)

АО — акционерное общество

ВЦСПС — Всесоюзный Центральный Совет Профессиональных Союз-
зов

гл. — глава(-ы)

КТС — комиссия по трудовым спорам

МОТ — Международная организация труда

МРОТ — минимальный размер оплаты труда

ООН — Организация Объединенных Наций

ООО — общество с ограниченной ответственностью

п. — пункт(-ы)

подп. — подпункт(-ы)

профсоюз — профессиональный союз

разд. — раздел(-ы)

ред. — редакция

РТК — Российская трехсторонняя комиссия по регулированию соци-
ально-трудовых отношений

РФ — Российская Федерация

СНГ — Содружество Независимых Государств

СССР — Союз Советских Социалистических Республик

ст. — статья(-и)

ФГУП — федеральное государственное унитарное предприятие

ч. — часть(-и)

Предисловие

Учебник, представляемый вашему вниманию, подготовлен на основе актуального Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 40.03.01 «Юриспруденция» (уровень бакалавриата). Данный учебник предназначен для обучающихся по образовательным программам прикладного бакалавриата по направлению «Юриспруденция».

В настоящем издании в полной мере раскрыт тематический минимум по дисциплине «Трудовое право», учтены все обязательные требования к структуре и содержанию учебника для программ прикладного бакалавриата.

Особенностью предлагаемого учебника является то, что он специально разработан авторами под задачи подготовки именно в рамках прикладного бакалавриата. Это выражается в выверенной структуре учебника: в него включены главы, раскрывающие теоретические вопросы и составляющие примерно треть всего материала, и главы с сугубо практической направленностью раскрытия конкретных вопросов. Такой состав информации позволяет решить поставленные перед прикладным бакалавриатом задачи: дать необходимую теоретическую базу, в данном случае в отрасли трудового права, и научить решать вполне конкретные жизненные ситуации, которые могут возникать в трудовых правоотношениях.

Для развития компетенций «уметь» и «владеть» в учебник включены вопросы аналитического характера к каждой главе, тесты, ситуационные и практические задания, задания на подготовку документов и задания на подбор, анализ и обобщение судебной практики. Все это позволит обучающимся по окончании изучения данного курса самостоятельно начать решать юридические задачи и разрешать правовые проблемы в сфере трудовых отношений.

В результате изучения данной дисциплины обучающийся должен:

знать

- понятие, цели и задачи отрасли трудового права, принципы трудового права и социальное предназначение его норм;
- основания и порядок прекращения трудового договора;
- виды гарантий и компенсаций, предоставляемые работникам;
- правила привлечения работника к дисциплинарной ответственности;
- понятие и виды материальной ответственности, порядок взыскания причиненного ущерба;
- виды трудовых споров и правила их рассмотрения и разрешения;
- основы международно-правового регулирования труда, положения фундаментальных Конвенций МОТ;

уметь

- анализировать и толковать нормативные правовые акты, регулирующие трудовые и непосредственно связанные с ними отношения;
- отличать трудовые отношения от смежных, регулируемых гражданским, административным правом;
- правильно, на основе действующего законодательства и судебной практики, квалифицировать факты и обстоятельства, связанные с трудовой деятельностью работника и хозяйственной деятельностью работодателя;
- давать квалифицированные юридические заключения и консультации по вопросам применения трудового законодательства и локальных нормативных актов;

владеть

- навыками юридического анализа и практического применения норм российского трудового законодательства для решения конкретных практических задач;
- навыками подготовки юридических документов в сфере трудового права;
- навыками поиска, получения и обработки информации, необходимой для решения поставленной задачи в сфере трудовых отношений;
- способностями применять нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, и локальные нормативные акты в практической правоприменительной деятельности.

Глава 1

ПОНЯТИЕ, ПРЕДМЕТ, МЕТОД И СИСТЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА

В результате изучения материалов главы 1 обучающийся должен:

знать

- понятие трудового права, его цели и задачи;
- предмет трудового права;
- систему отрасли и систему науки трудового права;
- тенденции и основные направления развития трудового права и трудового законодательства России;

уметь

- определять сферу действия норм трудового права;

владеть

- навыками разграничения норм и положений трудового законодательства и смежных с ним отраслей права;
 - способностями дифференцировать нормы трудового законодательства по видам.
-

1.1. Понятие трудового права и его место в системе российского права. Сфера действия норм трудового права. Соотношение трудового права с другими отраслями права

Трудовое право — это отрасль российского права, регулирующая при активном участии ее субъектов трудовые отношения между работниками и работодателями и другие непосредственно связанные с ними отношения и устанавливающая права и обязанности субъектов трудового права и ответственность за их нарушение.

Трудовое право регулирует труд, трудовые отношения только в общественной организации труда и не регулирует индивидуальный труд.

Советский энциклопедический словарь (гл. ред. А. М. Прохоров) определяет труд как целесообразную деятельность человека, направленную на видоизменение и приспособление природы для удовлетворения своих потребностей. С. И. Ожегов в Словаре русского языка говорит о труде также как о целесообразной деятельности человека, но уже «направленной на создание с помощью орудий производства материальных и духовных ценностей, необходимых для жизни людей».

В свою очередь, понятие «общественная организация труда» имеет различные толкования. Например, она определяется как система привлечения людей к труду, соединения рабочей силы со средствами производства, разделения и кооперации труда, распределения его результатов, воспроиз-

водства рабочей силы в масштабах всего общества. Или как совместный труд, как кооперация труда для получения определенного продукта какого-либо производства, какой-либо деятельности по управлению или оказанию определенных услуг.

Общественная организация труда имеет две стороны: техническую и социальную. Право не регулирует техническую сторону (технологические процессы, работу техники и т.п.); право регулирует социальную сторону общественной организации труда — социальные (общественные) отношения по труду на производстве.

Трудовое право призвано выполнять две основные функции:

— *производственную*, выполнение которой заключается в правовом обеспечении развития экономики;

— *защитную*, через которую гарантируются и осуществляются права человека в сфере труда.

В настоящее время выполнение трудовым правом своей защитной функции приобрело двуединое, вытекающее одно из другого, значение:

1) функция социальной защиты, через которую в том числе реализуется закрепленный в ст. 7 Конституции РФ принцип социального государства. «Она проявляется: а) в создании правовых механизмов, обеспечивающих осуществление основных прав человека в сфере труда; б) в разработке системы трудовых прав и гарантий для работника, достаточных для обеспечения достойной жизни и социальной защищенности... Осуществление данной функции определяло и продолжает определять не только особенности правового воздействия на соответствующие общественные отношения, но и саму сущность трудового права»¹;

2) функция обеспечения социальной стабильности. Следует из предыдущей функции трудового права, является ее логическим продолжением, поскольку труд как фактор производства неотделим от самого человека, обладающего физическими и умственными способностями. В то же время в капиталистическом обществе, наряду с другими рынками, имеется и рынок труда. Вмешательство государства в управление экономикой обусловлено «защитой человека от суровых законов рынка»². Выполнение трудовым правом своей защитной функции выступает одним из важнейших факторов сохранения социального мира, поддержания стабильности в обществе в целом. Обеспечение относительного спокойствия в обществе — это одна из главных, если не главная, задача государства, и трудовое право — инструмент ее решения.

Следует отметить, что в различные исторические периоды на первый план выходила либо производственная, либо защитная функция трудового права. В период своего зарождения (в России — конец XIX в., в Европе — примерно на полвека раньше) превалировала защитная функция трудового (рабочего) права. Собственно говоря, именно идея защиты прав рабочего (а точнее даже, ограничения прав владельца предприятия) и стала толч-

¹ Трудовое право России : учебник / отв. ред. Ю. П. Орловский, А. Ф. Нуртдинова. М., 2008. С. 9.

² Там же. С. 10.

ком для появления сначала законов об ограничении детского труда, затем об ограничении выполнения определенных работ женщинами и несовершеннолетними, далее — об ограничении продолжительности рабочего дня для всех.

Затем в России после Октябрьской революции приоритетом стала производственная функция. Трудовое право стало выполнять роль мобилизационного механизма для бесперебойного снабжения рабочей силой сначала развивающейся гигантскими темпами экономики страны, а затем — восстанавливающейся после Отечественной войны.

Вектор развития трудового права в Новейшее время снова изменился на противоположный; на первое место вышла защита прав работников. Причем, формальная защита стала настолько сильной, что целые социальные группы населения, например молодые женщины, не могут устроиться на работу именно из-за законодательства, установившего такие гарантии этим работникам, что работодателю становится экономически не выгодно принимать на работу определенные категории лиц.

Сфера действия норм трудового права. Это более широкое понятие по сравнению с предметом трудового права. Его общий смысл заключается в том, что нормами трудового законодательства может регулироваться больший круг общественных отношений, чем отношения, составляющие предмет отрасли трудового права. Причем такая возможность — регулирование нормами трудового законодательства иных, кроме трудовых и непосредственно связанных с ними, отношений — закреплена в ч. 2 ст. 11 ТК РФ. Согласно данной статье трудовое законодательство регулирует отношения, связанные с использованием личного труда, если это предусмотрено Кодексом или иным федеральным законом. В настоящее время в сферу действия норм трудового права вовлечены отношения, опосредующие труд:

- членов производственных кооперативов;
- лиц, отбывающих наказание в виде лишения свободы по приговору суда;
- государственных гражданских служащих;
- муниципальных служащих;
- в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе МЧС России, учреждениях уголовно-исполнительной системы, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органах;
- судей.

Соотношение трудового права с другими отраслями права. Современный этап развития трудовых отношений характеризуется их значительным многообразием и, соответственно, требует усложнения и дифференциации правовой регламентации данных отношений. Решение этой задачи невозможно без уяснения междисциплинарных связей трудового права, выявления законодательных коллизий на стыке отраслей, что требует рассмотрения вопроса о соотношении трудового права с другими отраслями.

Наиболее тесное взаимодействие, взаимовлияние происходит между трудовым и гражданским правом; оно отмечается не только в обеих отрас-

левых науках, но и сильно ощущается на практике, что связано со сходством трудового договора и ряда гражданско-правовых договоров (подряда, возмездного оказания услуг, поручения, агентского договора и пр.).

В настоящее время четко прослеживаются одновременно две разнонаправленные тенденции. С одной стороны, продолжает существовать и определенным образом развиваться позиция ряда цивилистов о необходимости поглощения трудового права гражданским¹. Ученые-трудовики, конечно, не являются ее сторонниками, однако некоторые допускают субсидиарное применение норм ГК РФ к трудовым отношениям².

С другой стороны, все более очевидной становится общемировая тенденция к экспансии трудового права, под которой следует понимать расширение сферы действия норм трудового права на трудящихся, заключивших не трудовой, а иной вид договора с заказчиком³. Проблемы отграничения трудовых отношений от гражданско-правовых рассматриваются в параграфе 1.2.

Еще одна отрасль, с которой тесно взаимодействует трудовое право, — административное право. Точки соприкосновения указанных отраслей находятся в таких областях, как отношения по поводу работы (службы) государственных служащих и трудовые отношения с работниками-мигрантами.

Сейчас законодатель последовательно проводит курс на обособление государственно-служебных отношений от трудовых отношений: введена специальная терминология (вместо «трудовой договор» — «служебный контракт», вместо «рабочее время» — «служебное время» и т.п.), предусмотрено исключительно субсидиарное применение положений трудового законодательства (ст. 73 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»). Между тем МОТ исходит из равенства гражданских и политических прав государственных служащих и других работников, что закреплено, в частности, в Конвенции № 151 «О защите права на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе» (1978 г.)⁴.

Что касается отношений, опосредующих работу мигрантов, то их регулирование с помощью административных мер практически неизбежно, поскольку только таким способом возможно регламентировать приток рабочей силы из-за рубежа, правильно распределять ее по территории страны и т.п. Действующее российское законодательство, регулируя труд мигрантов, использует административное законодательство при установлении правил привлечения и использования иностранной рабочей силы, в частности устанавливает квоты на выдачу разрешений на работу и при-

¹ Эта концепция так или иначе прослеживается у многих цивилистов. См., например: Брагинский М. И. Договор подряда и подобные ему договоры. М., 1999. С. 238–239; Гражданское право. Ч. 1 / под ред. Ю. К. Толстого, А. П. Сергеева. М., 2004. С. 15–16.

² См., например: Еришова Е. А. Трудовое право в России. М.: Статут, 2007. С. 52–66.

³ Киселев И. Я. Сравнительное и международное право. М., 1999. С. 28.

⁴ URL: <http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/convdisp1.htm> (дата обращения: 17.01.2017). Данная Конвенция Россией не ратифицирована.

глашений на въезд, запрещает или ограничивает применение труда иностранных граждан в отдельных отраслях экономики и пр.

Таким образом, мы видим очевидную необходимость в изучении, научной и практической проработке межотраслевых связей и точек пересечения трудового права со смежными отраслями в целях исключения конкуренции правовых предписаний.

1.2. Предмет трудового права

Предмет трудового права — это общественные отношения, урегулированные его нормами. Трудовое право регулирует комплекс общественных отношений:

1) трудовые отношения, возникающие между работодателем и работником в связи с заключением трудового договора;

2) отношения, непосредственно связанные с трудовыми. В действующей редакции ТК РФ выделено девять видов таких отношений; это отношения:

— по организации труда и управлению трудом;

— трудоустройству у данного работодателя;

— подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя;

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

— участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;

— 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 ТК РФ впервые дано легальное определение трудовых отношений (ст. 15).

Трудовые отношения — это 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 и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Данное определение в целом отражает все необходимые признаки и отличительные черты трудового отношения:

— оно возникает между работником и работодателем. Суть данного признака заключается в том, что субъекты отношения не равны между собой, прежде всего, в материальном плане, поскольку практически всегда работник является экономически более слабой стороной трудового договора, хотя и юридически равной при его заключении. Впоследствии, при выполнении трудовой функции работник подчиняется так называемой хозяйской власти работодателя;

— работник лично выполняет трудовую функцию. Работа, выполняемая в рамках трудовых отношений, всегда носит личный характер в отличие от гражданско-правовых отношений, допускающих представительство;

— работник подчиняется при этом внутреннему распорядку, установленному работодателем. Наличие правил внутреннего трудового распорядка, которым работник должен неукоснительно следовать при выполнении работы, — это первый из элементов реализации «хозяйской власти» работодателя, возможность дисциплинарного наказания за их нарушение — ее второй элемент. Необходимость существования данного условия, признака в трудовых отношениях связана с тем, что выполнение трудовой функции осуществляется работником, с одной стороны, лично, с другой стороны — в условиях кооперированного, т.е. совместного, труда. В гражданско-правовых отношениях исполнитель самостоятельно регулирует свою деятельность;

— работник получает за свою работу заработную плату. Специфика рассматриваемого обычного, в общем-то, принципа возмездности в товарно-денежных отношениях в трудовом праве заключается, во-первых, в регулярности выплаты заработной платы, во-вторых, в обязанности ее выплаты независимо от полученного работником результата выполнения трудовой функции.

Понимание указанных признаков трудового отношения имеет не только теоретическую, но и сугубо практическую направленность, поскольку позволяет отграничивать их от гражданско-правовых отношений. На практике нередки случаи составления гражданско-правового договора (подряда, возмездного оказания услуг и т.п.) при наличии фактических трудовых отношений. В ТК РФ такая ситуация предусмотрена ч. 4 ст. 11, согласно которой, если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства. Из этого следует настоятельная потребность иметь четкое представление о специфических чертах общественных отношений, которые позволят идентифицировать их в качестве трудовых.

Общественные отношения, непосредственно связанные с трудовыми, входят в предмет трудового права постольку, поскольку существует само трудовое отношение, без которого существование «этих (производных)

отношений было бы лишено смысла или вообще невозможно»¹. Н. Г. Александров предложил классификацию рассматриваемых отношений, которая актуальна и сегодня. В качестве основания выделения групп отношений положен временной критерий:

- отношения, предшествующие трудовым;
- отношения, существующие одновременно с трудовыми;
- отношения, приходящие на смену трудовым отношениям.

Если проанализировать приведенный выше перечень отношений, непосредственно связанных с трудовыми, то можно сделать вывод о том, что лишь немногие из них могут быть отнесены только к одной из групп, большинство же может входить в две или даже во все три группы. Например, отношения по разрешению трудовых споров могут предшествовать трудовым отношениям, поскольку согласно ч. 2 ст. 381 ТК РФ индивидуальным трудовым спором признается в том числе спор между работодателем и лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора. Также данный вид отношений может существовать одновременно с трудовыми, в случае, когда работник в период трудовой деятельности у данного работодателя обжалует, скажем, свой перевод на другую работу. Отношения по разрешению трудовых споров часто следуют вслед за трудовыми, например, когда работник обжалует в суд свое увольнение с работы.

Рассматривая вопрос о перечне и составе отношений, непосредственно связанных с трудовыми, входящих в предмет трудового права, следует отметить, что он является дискуссионным. Перечень отношений, приведенный в ч. 1 ст. 1 ТК РФ, является примерным, в нем не всегда прослеживается единая логика включения в него тех или иных отношений. Например, не вполне понятны основания выделения в отдельную группу отношений по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда и не выделение отношений по дисциплинарной ответственности.

Также у ряда исследователей возникают вопросы по поводу включенных в 2006 г.² отношений по обязательному социальному страхованию. Как указывают, например, А. М. Лушников и М. В. Лушникова, «очевидно, что эти отношения входят в предмет права социального обеспечения»³.

1.3. Метод трудового права и его особенности

Как известно из теории государства и права, **метод отрасли права** — это совокупность средств, способов и приемов, с помощью которых осуществляется регулирование общественных отношений, составляющих предмет отрасли.

¹ Александров Н. Г. Советское трудовое право. М., 1963. С. 174.

² Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ.

³ Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права : учебник : в 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Статут, 2009. С. 387.

Для *метода трудового права* характерен ряд следующих особенностей:

1) сочетание законодательного, локального и договорного (коллективного и индивидуального) регулирования. Характеризуя эту особенность, в первую очередь, стоит отметить, что заключение коллективных договоров, которые являются источником трудового права, характерно только для этой отрасли. Во-вторых, работодателю предоставлено право принимать локальные нормативные акты, которые будут являться «законом» в рамках соответствующей организации. В-третьих, иерархия источников имеет специфику, которая заключается в том, что каждый нижестоящий источник может противоречить вышестоящему, но только в сторону улучшения положения работника; ограничивать же права или снижать уровень гарантий работников по сравнению с установленными вышестоящими источниками запрещено. В последнем случае ТК РФ предусматривает такую санкцию, как неприменение подобных положений, а применение соответствующих норм вышестоящего документа;

2) сочетание юридического равенства сторон в момент заключения трудового договора и подчинение работника в процессе осуществления трудовой деятельности «хозяйской власти» работодателя (дисциплинарное подчинение);

3) совмещение договорного характера возникновения трудовых отношений с ограничением возможностей работодателя по их изменению и прекращению. Изменение трудового договора производится по соглашению его сторон, и только в исключительных случаях и со значительными ограничениями — в одностороннем, со стороны работодателя, порядке. Его прекращение возможно только по основаниям, предусмотренным законодательством, в некоторых случаях — по основаниям, указанным в трудовом договоре;

4) особый характер защиты прав, свобод и интересов работника, включающий помимо государственной (судебной и административной) защиты и самозащиты еще и общественную — со стороны профсоюзов. Также трудовое право предусматривает рассмотрение трудовых споров квазисудебными органами: комиссиями по трудовым спорам (КТС) — индивидуальных трудовых споров; примирительными комиссиями, посредником и трудовым арбитражем — коллективных трудовых споров.

1.4. Система отрасли и система науки трудового права

Система трудового права представляет собой его структуру. Причем следует различать:

- систему отрасли трудового права;
- систему науки трудового права;
- систему трудового законодательства РФ.

Данные системы во многом схожи и совпадают между собой, однако имеют и определенные различия.

Система отрасли трудового права — это научно обоснованное расположение правовых норм данной отрасли.

Данная система включает в себя две части: общую и особенную; ряд исследователей (авторы издания относят себя к ним) выделяют также и специальную часть. Общая часть содержит нормы, имеющие основополагающее значение, особенная часть строится по институтам, специальная — включает международно-правовое регулирование труда.

Система науки трудового права — это совокупность теоретических взглядов, суждений и выводов, касающихся правового регулирования общественных отношений в сфере общественной организации труда.

Система науки подразделяется на общую и особенную части, но их содержание шире, нежели у системы отрасли, поскольку включает в себя также соответствующие научные концепции, взгляды, историю развития, сравнительно-правовые модели соответствующих вопросов.

Система трудового законодательства — это состав, структура и внутреннее строение нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Она отражает существующую систему трудового права, которая, в свою очередь, не может не учитывать систему законодательства. Однако последняя испытывает на себе также влияние субъективных факторов, зависит от усмотрения законодателя. Поэтому система отрасли трудового права и система трудового законодательства (в том числе и структура кодификационных актов) в определенной степени не совпадают.

1.5. Тенденции развития трудового права и основные направления совершенствования трудового законодательства России

Трудовое право постоянно изменяется. Это связано с самыми разными причинами, начиная от продолжающейся дифференциации субъектов трудовых отношений и заканчивая развитием самого труда как фактора производства, вызванным совершенствованием техники и технологии, в том числе заменой труда человека работой машин.

В данном параграфе обозначим четыре наиболее важных направления развития трудового права, которые обеспечили бы поступательное движение отрасли, позволили бы сделать существенный шаг в прогрессе трудового законодательства.

1. Завершение реформы правового регулирования заемного труда (синонимы этого понятия: лизинг персонала, аутсорсинг, аутстаффинг, предоставление персонала). Суть данного механизма заключается в построении трехсторонней схемы, при которой работник производит работу не для лица, заключившего с ним трудовой договор, а для третьего лица, с которым формальный работодатель заключил гражданско-правовой договор.

1 января 2016 г. был введен в действие Федеральный закон от 05.05.2014 № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», который начал реформу. Закон запретил заем-

ный труд, в то же время разрешив специализированным организациям – частным агентствам занятости – предоставлять персонал третьим лицам. Были установлены жесткие требования для таких организаций и введена их обязательная аккредитация. На начало 2017 г. аккредитовано 544 организации¹.

Также предусмотрено принятие еще одного, специального, закона для регулирования заемного труда в организациях, не являющихся частными агентствами занятости.

2. Требуется изменения норма ТК РФ о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, которая практически дословно была взята из КЗоТ 1971 г. Ею предусмотрено, что в случае признания органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, увольнения или перевода на другую работу незаконным работник должен быть восстановлен на прежней работе. По нашему мнению, правовое регулирование, которое удачно работало в условиях социалистического типа хозяйствования, когда государство было единственным работодателем, не целесообразно в условиях множественности работодателей, имеющих собственные, отличные от государственных, частные интересы. Альтернативой может являться взыскание в пользу работника, в случае признания увольнения незаконным, т.е. нарушения условий трудового договора одной из сторон, денежной компенсации (штрафа). Полагаем, что таким способом можно будет достигнуть заявленной цели трудового законодательства – соблюсти баланс интересов сторон, поскольку и работнику будет компенсировано в денежном выражении нарушение его прав, и работодатель понесет реальную ответственность за нарушение условий договора. В то же время работодатель, имея финансовые потери, будет иметь возможность самостоятельно выбирать себе работников, которые для работодателя являются средством производства.

3. Уточнение сферы действия трудового права. Целесообразным было бы распространить полностью или частично трудовое законодательство на лиц, проходящих все виды службы, за исключением военной, а также на всех физических лиц, заключающих договоры подряда, оказания услуг и им подобные с юридическими и физическими лицами, ведущими предпринимательскую деятельность. Одновременно следует вывести из-под регулирования трудовыми нормами лиц, не выполняющих работу, например, стажеров адвокатов и нотариусов.

4. Разработка и введение нового механизма разрешения трудовых споров, в частности формирование трудовых судов на паритетной основе со включением в его состав профессионального судьи. Выдвижение на первый план работы судей заключения между сторонами мирового соглашения – максимальное облегчение юридического пути для достижения данного результата. Сейчас среди судей весьма распространенным является мнение о том, что по трудовым спорам вообще не предусматривается заключение мирового соглашения.

¹ См.: Реестр аккредитованных частных агентств занятости. URL: https://www.rostrud.ru/rostrud/deyatelnost/?CAT_ID=6919 (дата обращения: 09.01.2017).

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Охарактеризуйте трудовое право как отрасль российского права.
2. Что составляет предмет трудового права?
3. Определите сферу действия трудового права.
4. На кого не распространяются трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права?
5. Каковы особенности метода трудового права?
6. Что такое система трудового права?
7. Что включает в себя система трудового права России?
8. В чем отличия системы трудового права от науки трудового права?
9. Что является целями трудового законодательства?
10. Что является задачами трудового законодательства?
11. Распространяется ли трудовое законодательство на отношения между генеральным директором общества с ограниченной ответственностью и обществом, если:
 - 1) генеральный директор одновременно является единственным участником этого общества;
 - 2) генеральный директор является одним из участников общества;
 - 3) генеральный директор не является участником общества?
12. Нормами какой отрасли права осуществляется регулирование отношений между работниками, являющимися гражданами Республики Беларусь, и организациями, осуществляющими свою деятельность в России?
13. Распространяется ли трудовое законодательство на отношения между генеральным директором акционерного общества и обществом, если генеральный директор одновременно является его акционером?
14. Входят ли в сферу действия норм трудового права правоотношения между сотрудником органа внутренних дел и органом внутренних дел?
15. Какую задачу трудового законодательства решает установление работникам минимальной продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска?
16. К какой группе отношений, входящих в предмет трудового права, относятся правоотношения при:
 - 1) установлении работнику неполного рабочего времени;
 - 2) объявлении работнику выговора;
 - 3) направлении работника на обучение для получения высшего профессионального образования;
 - 4) подаче работником заявления в комиссию по трудовым спорам о взыскании с работодателя оплаты сверхурочной работы?
17. Найдите в ТК РФ императивные, диспозитивные и рекомендательные нормы. Приведите по 10 примеров каждого вида норм и объясните причины их отнесения к той или иной группе.
18. Распределите отношения, указанные в ч. 2 ст. 1 ТК РФ и непосредственно связанные с трудовыми отношениями по группам на основании временного критерия. Свое решение обоснуйте.

Задачи

1. Астров, с которым заключен договор подряда сроком на один год, обратился в отдел по работе с персоналом ООО «Вымпел» с просьбой внести запись о его работе в трудовую книжку в целях включения этого периода в стаж для начисления ему пенсии. В просьбе Астрову было отказано.

Регулируются ли отношения между Астровым и ООО «Вымпел» трудовым законодательством? Обоснован ли отказ? Мотивируйте свой ответ.

2. Сотрудник полиции Викторов был уволен со службы в органах внутренних дел за прогул. Викторов обратился в суд с иском о восстановлении на службе, указывая на то, что при его увольнении не был соблюден порядок применения дисциплинарных взысканий, установленный ст. 193 ТК РФ.

Распространяется ли трудовое законодательство на данные правоотношения?

3. Менеджер по персоналу Смирнов являлся членом профсоюза работников МП «Воскресенское». По решению профкома Смирнов был направлен на профсоюзную учебу в г. Москву. Смирнов на профсоюзную учебу не поехал, поскольку не хотел выезжать в другой город. Постановлением профкома ему был объявлен выговор за невыполнение решений профкома.

Регулируются ли отношения между Смирновым и профсоюзом нормами трудового законодательства? Правомерно ли Смирнову объявлен выговор?

4. Верховянский был избран на должность генерального директора ООО «Траст-Аренда» сроком на пять лет.

Регулируются ли отношения между Верховянским и ООО нормами трудового законодательства?

5. Все работники АО «Промстройбанк» подлежат дополнительному медицинскому страхованию после окончания испытательного срока.

Относятся ли отношения по дополнительному медицинскому страхованию работников к предмету трудового права?

6. В организации осуществляется создание архива. Для этих целей все личные дела работников, приказы по основной деятельности и по личному составу, хозяйственные договоры и прочие документы должны быть разобраны по соответствующим категориям и разложены по стеллажам в соответствии с ними. Для выполнения данной работы была приглашена Голубева. С ней был заключен договор на три месяца, оплата осуществлялась ежемесячно в зависимости от объема выполненной работы.

Относятся ли к предмету трудового права отношения между Голубевой и организацией?

7. Преподавать Дворкин был нанят вузом для чтения лекций и приема экзамена у обучающихся, получающих второе высшее образование. Занятия проводились преподавателем по утвержденному вузом расписанию, его работа оплачивалась из расчета 250 руб. за академический час.

Относятся ли к предмету трудового права отношения между Дворкиным и вузом?

Глава 2

ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

В результате изучения материалов главы 2 обучающийся должен:

знать

- понятие и классификацию принципов трудового права;
- формулировку и содержание основных принципов трудового права;

уметь

- применять принципы трудового права в практической юридической деятельности в сфере трудовых отношений;

владеть

- навыками проверки положений трудового законодательства и локальных нормативных актов на предмет их соответствия принципам трудового права.
-

2.1. Понятие и классификация принципов трудового права

Определение понятия «принцип права» не является однозначным. Вопрос о его сущности рассматривался как учеными, изучающими общую теорию права, так и представителями практически всех отраслевых наук. Интересно отметить, что «отраслевики», как правило, предлагают более «длинные» дефиниции, «теоретики» — более «компактные». Наиболее общим пониманием является выработанное С. С. Алексеевым определение *принципа права* как выраженного в праве исходного нормативно-руководящего начала, характеризующего его создание, его основы, закрепленные в нем закономерности общественной жизни¹. Предлагаются также и альтернативные варианты, например, В. Н. Протасов предлагает определять *правовые принципы* (они же — принципы права, принципы правового регулирования) в качестве главных, определяющих, важнейших структурных связей в объекте правового регулирования, внутри правовой системы и вне ее (связи с социальной средой), которые должны найти информационное отражение в содержании объективного права в виде принципозидей².

Поскольку «принцип» — это латинское слово, то целесообразно обратиться к его переводу. В переводе с латинского принцип — это первооснова какого-либо явления, исходное, отправное положение. Именно с уче-

¹ Алексеев С. С. Право. Опыт комплексного исследования. М., 1999. С. 183. См. также: Теория государства и права : учебник для вузов / отв. ред. В. М. Корельский, В. Д. Перевалов. 2-е изд., изм. и доп. М., 2000. С. 243.

² Протасов В. Н. Теория права и государства. Проблемы теории права и государства. М., 1999. URL: <http://www.bibliotekar.ru/teoria-gosudarstva-i-prava-4/50.htm> (дата обращения: 29.03.2014).

том исторического толкования определяются принципы трудового права А. Ф. Нуртдиновой и Ю. П. Орловским: «*принципы трудового права* — это основные идеи, исходные положения или общие начала, выражающие сущность трудового права, определяющие единство и общую направленность развития отрасли... Их содержание определяется и в результате анализа трудовправовых норм»¹.

Полагаем, что принципы трудового права призваны определять концепцию правового регулирования трудовых отношений, смысл и назначение положений трудового законодательства; они представляют собой те правовые идеи, которые заложены в ТК РФ как в основном нормативном акте в сфере регламентации трудовых отношений.

Текстуальное закрепление принципов в ТК РФ имеет важное значение и является правильным шагом, поскольку, во-первых, государство прямо и недвусмысленно заявило те идеи, на которых построено современное трудовое законодательство; во-вторых, отпала необходимость выводить принципы косвенным образом, пытаясь на основе действующих норм вывести принципы, на которых они построены; в-третьих, появилась реальная возможность проверить вновь принимаемые нормы на их соответствие принципам права, а в случае выявления противоречий — оспорить в судебном порядке; в-четвертых, нормы-принципы могут быть применены при разрешении конкретного гражданского дела в случае, когда отсутствует правовая норма, регулирующая ту или иную жизненную ситуацию.

Совокупность принципов трудового права составляет упорядоченную, логически и юридически согласованную систему. В целях изучения принципов необходимо их классифицировать, т.е. разделить на группы в зависимости от определенного основания.

По сфере действия (распространения) принципы трудового права представляют собой следующую структуру:

- общеправовые принципы;
- межотраслевые принципы;
- отраслевые принципы;
- принципы отдельных институтов.

Общеправовые (общие) принципы права — это общеобязательные исходные нормативно-юридические положения, отличающиеся универсальностью, общей значимостью, высшей императивностью и нормативностью, определяющие содержание правового регулирования и выступающие критерием правомерности поведения и деятельности участников регулируемых правом отношений².

Таким образом, общеправовые принципы действуют во всей правовой системе в целом, распространяя свое влияние на все отрасли права,

¹ Трудовое право России : учебник / отв. ред. Ю. П. Орловский, А. Ф. Нуртдинова. С. 39. Аналогичное определение предлагается И. К. Дмитриевой в докторской диссертации «Основные принципы трудового права» (Дмитриева И. К. Основные принципы трудового права : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2004. URL: <http://www.dslib.net/trud-pravo/osnovnye-principy-trudovogo-prava.html> (дата обращения: 30.03.2014)).

² Элементарные начала общей теории права : учеб. пособие для вузов / под общ. ред. В. И. Червонюка. М., 2003. URL: <http://slovari.yandex.ru> (дата обращения: 31.03.2014).

в том числе и на трудовое право. К их числу следует отнести принципы *справедливости, равенства, соразмерности, законности, вины, гуманизма*. По мнению А. Ф. Нуртдиновой и Ю. П. Орловского, базовыми, наиболее значимыми для трудового права принципами, отражающими социальное назначение права в обществе, выступают *свобода, равенство и социальная справедливость*¹.

Межотраслевой принцип права — это общая для двух и более отраслей основная идея, отражающая закономерности и связи развития общественных отношений, нормативно закреплённая в позитивном праве, направляющая правовое регулирование и определяющая сущность и социальное назначение права². К межотраслевым принципам, имеющим значение для правового регулирования трудовых отношений, следует отнести принципы *свободы договора, свободы труда, запрещения принудительного труда, неприкосновенности собственности*.

Отраслевые принципы отражают специфику конкретной отрасли права, они носят более конкретный характер, на них построена система норм трудового права. Отраслевые принципы трудового права закреплёны в настоящее время в ст. 2 ТК РФ.

Принципы отдельных институтов трудового права, как следует из наименования, являются исходными началами соответствующих институтов, из которых и «вырастает здание» соответствующей группы норм. Эти принципы, как правило, закреплёны в ТК РФ, например принципы социального партнерства — в ст. 24 ТК РФ.

2.2. Характеристика основных принципов трудового права

Принципы трудового права закреплёны в ст. 2 ТК РФ, где они названы основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Прежде всего, следует обратить внимание на общий перечень принципов, поскольку А. Ф. Нуртдиновой и Ю. П. Орловским совершенно справедливо отмечается их неоправданно большое количество, дублирование принципов с правами работника и обязанностями работодателя. Такой подход к расширению списка принципов ведёт к их девальвации, к искусственному снижению их значимости, неоправданным повторам текста закона³.

Принцип свободы труда, который является межотраслевым, но в первую очередь определяет руководящую идею именно трудового права, провозглашён в ч. 1 ст. 37 Конституции РФ, зафиксирован и подробнее раскрыт в ст. 2 ТК РФ. Межотраслевой характер данного принципа выражается в том, что каждый вправе самостоятельно выбирать способы и формы реализации своих способностей к труду. Причём человек имеет право выбора:

¹ Трудовое право России : учебник / отв. ред. Ю. П. Орловский, А. Ф. Нуртдинова. С. 41.

² Захаров А. Л. Межотраслевые принципы права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Казань, 2003. URL: <http://dissers.ru/avtoreferati-kandidatskih-dissertatsii-yuridicheskie/a415.php> (дата обращения: 31.03.2014).

³ Трудовое право России : учебник / отв. ред. Ю. П. Орловский, А. Ф. Нуртдинова. С. 28.

во-первых, вида трудовой деятельности: это может быть работа по трудовому договору, возможно заключение самых разных гражданско-правовых договоров (авторский договор, агентирование, возмездное оказание услуг и пр.), также есть вариант зарегистрироваться в качестве индивидуального предпринимателя или учредить юридическое лицо, не исключен вариант выбрать иную форму экономической деятельности (адвокат, арбитражный управляющий, нотариус, медиатор и т.п.); во-вторых, рода (или сферы) деятельности: медицина, юриспруденция, педагогика, инженерная деятельность и др. В-третьих, на выбор предоставляется множество профессий, специальностей, которые гражданин вправе выбирать в зависимости от своего желания (своих пристрастий, наклонностей, способностей и других мотивов). В-четвертых, каждый может выбирать, реализовывать ли ему в принципе свои способности к труду или вообще не заниматься никакой трудовой деятельностью. Следует отметить, что Конституция РФ, закрепляя свободу труда, не декларирует ни права на труд, ни обязанности (даже почетной) трудиться. Соответственно, действующее законодательство не устанавливает какую-либо ответственность для неработающих, незанятых лиц.

В трудовом праве *свобода труда* выражается в праве каждого на свободный выбор в сфере труда или на свободное согласие трудиться. Свобода труда реализуется через свободу трудового договора, который стороны вправе заключать, изменять и прекращать по договоренности между собой. Однако *свободу трудового договора* не следует понимать как возможность для какой-либо одной из его сторон заключить, изменить или прекратить трудовой договор по своей инициативе без согласия другой стороны. Такие возможности предоставлены сторонам, но с установленными законом ограничениями, причем у работодателя таких ограничений больше, чем у работника. И в таком неравенстве, по сравнению, например, с объемом прав у сторон гражданско-правового договора, проявляется специфика отрасли трудового права, где государство обеспечивает работнику больший объем прав, а работодателю устанавливает больший объем обязанностей.

Из межотраслевого принципа свободы труда следуют отраслевые *принципы трудового права о запрете дискриминации и запрете принудительного труда*.

Суть **запрета дискриминации** выражается в том, что все работники имеют равные права в сфере труда и равные возможности для их реализации независимо от любых обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Под **дискриминацией** понимается всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на признаках расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальной принадлежности, социального происхождения и других признаках, имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий (ст. 1 Конвенции МОТ № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» 1958 г.)¹. Не является дискри-

¹ Принята в г. Женеве 25.06.1958. Ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31.01.1961, для СССР вступила в силу с 4 мая 1962 г.

минацией различие, исключение или предпочтение, основанные на специфических требованиях, связанных с определенной работой. Показательной в этом смысле является правовая позиция Конституционного Суда РФ, выраженная в Определении от 05.03.2013 № 435-О об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Круглова Георгия Николаевича на нарушение его конституционных прав ч. 4 ст. 261 ТК РФ, заключающаяся в том, что данная норма не может рассматриваться как приводящая к дискриминации работающих родителей в зависимости от пола и нарушающая права отцов в многодетных семьях, в которых матери состоят в трудовых отношениях, поскольку предоставление работающим женщинам защиты от увольнения по ряду оснований вызвано необходимостью устранить их возможное неравенство как работников и необходимостью коррекции условий осуществления ими прав в сфере труда и занятости. Таким образом, действующее законодательство допускает так называемую положительную дискриминацию, которая обусловлена особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, дискриминацию в отношении иностранных граждан в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и решения иных задач внутренней и внешней политики.

Свобода труда и свобода трудового договора невозможны без **запрета принудительного труда**. Конвенция МОТ № 29 «Относительно принудительного или обязательного труда» была принята еще в 1930 г.¹

Под **принудительным (обязательным) трудом** понимается любая работа или служба, требуемая от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания и для которой это лицо не предложило добровольно своих услуг.

Под принудительный труд *не подпадают*, в частности, обязательная военная служба и работа военного характера; государственная работа (служба) по приговору суда; работа (служба) в условиях чрезвычайных обстоятельств (война, пожары, наводнения, голод, землетрясения, сильные эпидемии или эпизоотии, нашествия вредных животных, насекомых или паразитов растений и иные обстоятельства, ставящие под угрозу или могущие поставить под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего или части населения). В 1957 г. МОТ приняла Конвенцию № 105 «Об упразднении принудительного труда»², которая дополнила перечень случаев принудительного труда: в качестве средства политического воздействия или воспитания или в качестве меры наказания за наличие или за выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе; в качестве метода мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития; в качестве средства поддержания

¹ Принята в г. Женеве 28.06.1930. Ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР от 04.06.1956, для СССР вступила в силу с 23 июня 1957 г.

² Принята в г. Женеве 25.06.1957. Ратифицировала Федеральным законом от 23.03.1998 № 35-ФЗ, для России вступила в силу со 2 июля 1999 г.