

С. Е. Чаннов, М. В. Пресняков

ТРУДОВОЕ ПРАВО

УЧЕБНИК ДЛЯ ВУЗОВ

2-е издание, переработанное и дополненное

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

**Книга доступна в электронной библиотеке biblio-online.ru,
а также в мобильном приложении «Юрайт.Библиотека»**

Москва ■ Юрайт ■ 2019

УДК 349.2(075.8)

ББК 67.405.1я73

Ч-18

Авторы:

Чаннов Сергей Евгеньевич — доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой служебного и трудового права факультета политико-правового управления Поволжского института управления имени П. А. Столыпина — филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации;

Пресняков Михаил Вячеславович — доктор юридических наук, профессор кафедры служебного и трудового права факультета политико-правового управления Поволжского института управления имени П. А. Столыпина — филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации.

Рецензенты:

Абалдуев В. А. — кандидат юридических наук, доцент, почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации, заведующий кафедрой трудового права Саратовской государственной юридической академии;

Люттов Н. Л. — доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О. Е. Кутафина (МГЮА).

Чаннов, С. Е.

Ч-18 Трудовое право : учебник для вузов / С. Е. Чаннов, М. В. Пресняков. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 439 с. — (Высшее образование). — Текст : непосредственный.

ISBN 978-5-534-11379-2

Цель предлагаемого учебника — ознакомление обучающихся со всеми аспектами регулирования трудовой деятельности в Российской Федерации. Учебник подготовлен с учетом изменений Трудового кодекса Российской Федерации, а также других актов трудового законодательства по состоянию на 1 мая 2019 г. Содержит тесты по каждой теме, которые могут быть полезны преподавателям при проведении занятий по дисциплине, а также студентам — для подготовки к ним.

Соответствует актуальным требованиям Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования.

Учебник предназначен для бакалавров и студентов высших учебных заведений, обучающихся по юридическим и социально-экономическим направлениям, но может быть полезен также и студентам других специальностей и направлений подготовки, аспирантам, преподавателям, а также всем интересующимся проблематикой трудового права.

УДК 349.2(075.8)

ББК 67.405.1я73



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».

© Чаннов С. Е., Пресняков М. В., 2007

© Чаннов С. Е., Пресняков М. В.,
2019, с изменениями

© ООО «Издательство Юрайт», 2019

ISBN 978-5-534-11379-2

Оглавление

Принятые сокращения.....	17
Предисловие	19

ОБЩАЯ ЧАСТЬ

Глава 1. Трудовое право как отрасль права, наука и учебная дисциплина: общая характеристика	23
1.1. Предмет трудового права.....	23
Трудовые отношения.....	24
Отношения, связанные с трудовыми	25
Классификация отношений, связанных с трудовыми.....	28
Сфера действия и сфера влияния трудового права	28
1.2. Метод трудового права.....	29
Общие методы правового регулирования	29
Особенности метода трудового права	30
1.3. Трудовые правоотношения.....	32
Элементы структуры правовых отношений	32
Трудовая правосубъектность	33
Основные права и обязанности работника и работодателя	34
1.4. Система трудового права.....	35
Общая и Особенная части трудового права	35
Специальная часть трудового права.....	36
1.5. Соотношение трудового права со смежными отраслями права.....	37
Разграничение предмета трудового и гражданского права.....	38
Разграничение предмета трудового и административного права	38
Разграничение предмета трудового права и права социального обеспечения	39
1.6. Трудовое право как наука и как учебная дисциплина	40
Трудовое право как наука.....	40
Трудовое право как учебная дисциплина	42
<i>Контрольные вопросы.....</i>	<i>43</i>
Глава 2. Источники трудового права.....	44
2.1. Система и особенности источников трудового права	44
Система источников трудового права	44
Конституционные основы трудового права	46
Международно-правовые источники трудового права	46

Подзаконные акты	48
Нормативные акты федеральных органов исполнительной власти.....	48
Законодательство и подзаконные акты субъектов РФ	49
Акты органов местного самоуправления.....	50
Коллективные договоры и соглашения	51
Локальные акты.....	51
2.2. Единство и дифференциация трудового законодательства.	
Общие и специальные нормы	52
Основания дифференциации норм трудового права	53
Деление специальных норм по форме дифференциации	54
2.3. Действие источников трудового права во времени,	
в пространстве и по кругу лиц	55
Действие источников трудового права во времени	55
Действие источников трудового права в пространстве	56
Действие источников трудового права по кругу лиц	56
<i>Контрольные вопросы</i>	57
Глава 3. Социальное партнерство в сфере труда.....	58
3.1. Понятие и значение социального партнерства в сфере труда.....	58
3.2. Стороны и представители сторон социального партнерства.....	59
Представители работников в социальном партнерстве	60
Представители работодателя в социальном партнерстве	61
3.3. Органы социального партнерства.....	62
3.4. Порядок ведения коллективных переговоров и заключения	
коллективного договора.....	64
3.5. Коллективные договоры	65
3.6. Соглашения как акты социального партнерства	68
3.7. Участие работников в управлении организацией.....	71
<i>Контрольные вопросы</i>	73

ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

Глава 4. Правовое регулирование занятости населения	
в Российской Федерации.....	77
4.1. Правовое регулирование занятости населения: основные акты,	
занятость, занятые граждане	77
4.2. Безработные граждане. Регистрация гражданина в качестве	
безработного.....	80
4.3. Трудоустройство. Подходящая работа.....	83
Подходящая работа.....	84
4.4. Права и социальные гарантии, предоставляемые гражданам,	
ищущим работу, и безработным	86
4.5. Размер пособия по безработице	88
4.6. Сроки выплаты пособия по безработице. Прекращение,	
приостановка выплаты пособия по безработице, снижение его	
размера	91
Сроки выплаты пособия по безработице	91
Прекращение выплаты пособия по безработице.....	91

Приостановление выплаты пособия по безработице	93
Уменьшение размера пособия	94
<i>Контрольные вопросы</i>	94
Глава 5. Трудовой договор: общие положения	96
5.1. Понятие, значение и признаки трудового договора	96
Признаки трудового договора	97
5.2. Содержание трудового договора	98
Условия, обязательные для включения в трудовой договор	99
Факультативные условия трудового договора	103
5.3. Сроки трудового договора. Срочный трудовой договор.	
Основания заключения срочного трудового договора	106
5.4. Порядок заключения трудового договора	108
Документы, необходимые при заключении трудового договора	108
Порядок приема работника на работу	109
Медицинский осмотр при приеме на работу	110
Испытание при приеме на работу	111
Гарантии работнику при заключении трудового договора	112
Трудовая книжка	112
Аннулирование трудового договора	113
<i>Контрольные вопросы</i>	113
Глава 6. Изменение трудового договора	115
6.1. Понятие и виды изменений трудового договора	115
6.2. Понятие перевода на другую работу	116
6.3. Виды переводов на другую работу	117
Виды переводов на другую работу в зависимости от сроков перевода	117
Виды переводов на другую работу в зависимости от субъекта инициативы перевода	119
Виды переводов на другую работу в зависимости от места перевода	120
6.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, не являющееся переводом	121
<i>Контрольные вопросы</i>	122
Глава 7. Прекращение трудового договора	123
7.1. Понятие, основания и порядок прекращения трудового договора	123
Общие основания прекращения трудового договора	123
Дополнительные основания прекращения трудового договора	125
Порядок прекращения трудового договора	126
7.2. Расторжение трудового договора по соглашению сторон	127
7.3. Прекращение срочного трудового договора	128
7.4. Расторжение трудового договора по инициативе работника	130
7.5. Общая характеристика расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Дополнительные гарантии при увольнении по инициативе работодателя	134

Гарантии работникам при расторжении трудового договора по инициативе работодателя	135
7.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с совершением работником виновных действий.....	137
Расторжение трудового договора в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он уже имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)	137
Расторжение трудового договора в связи с однократным грубым нарушением трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).....	138
Совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)	141
Непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставление или представление неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставление или представление заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытие (наличие) счетов (вкладов), хранение наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории РФ, владение и (или) пользование иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента РФ и Правительства РФ, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя (п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)	143
Расторжение трудового договора в связи с совершением аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы работником, который выполняет воспитательные функции (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).....	144
Принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).....	144
Расторжение трудового договора в связи с однократным грубым нарушением руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).....	145
Расторжение трудового договора в связи с представлением работником при заключении трудового договора подложных документов (п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)	146

7.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника	146
Расторжение трудового договора в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности работодателя — индивидуального предпринимателя (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)	146
Расторжение трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)	147
Расторжение трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)	150
Расторжение трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации (п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)	151
Расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации (п. 13 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)	153
7.8. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли его сторон (ст. 83 ТК РФ)	153
Призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ)	155
Восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ)	155
Неизбрание на должность (п. 3 ч. 1 ст. 83 ТК РФ)	156
Осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу (п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ)	156
Признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ)	157
Смерть работника (или работодателя — физического лица) либо признание его безвестно отсутствующим или объявление умершим (п. 6 ч. 1 ст. 83 ТК РФ)	157
Наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта РФ (п. 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ)	158
Дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору (п. 8 ч. 1 ст. 83 ТК РФ)	158

Истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) (п. 9 ч. 1 ст. 83 ТК РФ)	159
Прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска (п. 10 ч. 1 ст. 83 ТК РФ)...	159
Отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе (п. 12 ч. 1 ст. 83 ТК РФ)	160
Возникновение установленных федеральным законом и исключających возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности (п. 13 ч. 1 ст. 83 ТК РФ)	161
7.9. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных федеральным законом правил заключения трудового договора (ст. 84 ТК РФ)	161
<i>Контрольные вопросы</i>	164
Глава 8. Рабочее время и время отдыха	165
8.1. Понятие и виды рабочего времени	165
Рабочее время нормальной продолжительности	166
Сокращенное рабочее время	166
Неполное рабочее время	167
8.2. Режим рабочего времени. Виды режимов рабочего времени	168
Виды режимов рабочего времени	169
8.3. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени	171
Сверхурочная работа	171
Ненормированный рабочий день	173
8.4. Понятие и виды времени отдыха	173
Перерывы в течение рабочего дня	174
Еженедельный отдых	174
Нерабочие праздничные дни	175
8.5. Понятие, виды и продолжительность отпусков	177
Основные отпуска	177
Дополнительные отпуска	178
8.6. Порядок предоставления отпусков	180
<i>Контрольные вопросы</i>	184
Глава 9. Правовое регулирование оплаты труда	185
9.1. Понятие и системы оплаты труда	185
Централизованное, договорное и локальное регулирования оплаты труда	186
Повременная и сдельная системы заработной платы	188
Премияльная система оплаты труда	189
9.2. Тарифная система оплаты труда. Особенности оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений	190

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам	191
Особенности оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений	192
Профессиональные квалификационные группы	193
Выплаты компенсационного и стимулирующего характера	195
9.3. Расчет средней заработной платы	196
Особенности порядка исчисления средней заработной платы.....	197
9.4. Оплата труда в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных.....	200
Оплата труда лиц, занятых на работах с вредными или опасными условиями	201
Оплата труда лиц, занятых на работах с неблагоприятными климатическими условиями	202
Оплата труда в условиях, отклоняющихся от нормальных.....	203
Оплата труда при невыполнении норм труда.....	205
Оплата времени простоя	206
Оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком	207
9.5. Государственные гарантии по оплате труда работника	208
Запрет на дискриминацию в сфере труда.....	208
Минимальный размер оплаты труда	208
Индексация заработной платы.....	210
Сроки и порядок выплаты заработной платы.....	211
Выплата зарплаты в неденежной форме.....	214
Ограничение удержаний из заработной платы.....	214
<i>Контрольные вопросы</i>	215
Глава 10. Гарантии и компенсации работникам	216
10.1. Понятие и виды гарантий и компенсаций работникам.....	216
10.2. Гарантийные выплаты и доплаты	217
Гарантийные выплаты.....	217
Гарантийные доплаты	221
10.3. Компенсационные выплаты.....	221
Компенсации в связи с направлением в служебные командировки.....	222
Компенсации в связи с особыми условиями работы (работа в пути, разъездной характер работы, работа в полевых условиях, работа экспедиционного характера)	224
Гарантии и компенсации при переезде на работу в другую местность.....	224
Компенсация за использование личного имущества работника для выполнения своих трудовых обязанностей	225
<i>Контрольные вопросы</i>	226
Глава 11. Правовое регулирование дисциплины труда	227
11.1. Понятие дисциплины труда и внутреннего трудового распорядка ...	227
11.2. Поощрения работников	229
11.3. Понятие и виды дисциплинарной ответственности работников	230
11.4. Дисциплинарные взыскания.....	232

11.5. Порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий.....	233
<i>Контрольные вопросы</i>	236
Глава 12. Охрана труда	237
12.1. Понятие и содержание правового института охраны труда	237
Права и обязанности работников и работодателей в сфере охраны труда.....	238
Требования охраны труда	240
12.2. Правила охраны труда на вредных и опасных работах.....	240
12.3. Организация охраны труда	243
12.4. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве	244
Комиссия по расследованию несчастного случая на производстве ..	246
Сроки расследования	246
Деятельность комиссии.....	247
Акт о несчастном случае на производстве.....	248
Несчастный случай, не связанный с производством.....	249
Разногласия по вопросам расследования	249
<i>Контрольные вопросы</i>	249
Глава 13. Материальная ответственность сторон трудового договора	250
13.1. Понятие и виды материальной ответственности.....	250
Признаки материальной ответственности.....	251
Виды материальной ответственности	252
13.2. Материальная ответственность работодателя перед работником....	253
Материальная ответственность работодателя за незаконное лишение работника возможности трудиться.....	253
Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника	254
Материальная ответственность работодателя в связи с задержкой выплаты заработной платы	255
Возмещение работнику морального вреда	255
13.3. Материальная ответственность работника.....	256
Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника	256
Ограниченный характер материальной ответственности работника	257
Полная материальная ответственность отдельных категорий работников	258
Договор о полной материальной ответственности.....	258
Прочие основания полной материальной ответственности работника	259
Материальная ответственность лиц, не достигших 18 лет.....	260
Порядок определения размера причиненного ущерба	260
Порядок взыскания причиненного ущерба	261
Снижение размера ущерба.....	262
<i>Контрольные вопросы</i>	262

Глава 14. Защита трудовых прав работников	263
14.1. Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства.....	263
Федеральная инспекция труда	264
Иные государственные органы, осуществляющие государственный надведомственный контроль и надзор	267
14.2. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами	268
14.3. Самозащита работниками трудовых прав	269
<i>Контрольные вопросы</i>	270
Глава 15. Индивидуальные трудовые споры	271
15.1. Понятие и виды трудовых споров	271
15.2. Понятие индивидуальных трудовых споров	272
15.3. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам	273
Образование комиссии по трудовым спорам	274
Порядок рассмотрения трудового спора в КТС	274
15.4. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров судом	276
Трудовые споры, рассматриваемые судом	276
Сроки обращения в суд.....	277
Порядок рассмотрения трудового спора судом	278
Исполнение решения суда.....	279
15.5. Особенности рассмотрения отдельных индивидуальных трудовых споров	279
Возмещение морального вреда.....	281
<i>Контрольные вопросы</i>	281
Глава 16. Коллективные трудовые споры.....	283
16.1. Понятие коллективных трудовых споров	283
16.2. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией	285
16.3. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника.....	286
16.4. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже	287
16.5. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора	289
16.6. Объявление и проведение забастовки	292
16.7. Правовое положение работников в период проведения забастовки	294
<i>Контрольные вопросы</i>	295

СПЕЦИАЛЬНАЯ ЧАСТЬ

Глава 17. Особенности регулирования труда работников, обусловленные их правовым положением или иными личными характеристиками	299
--	------------

17.1. Особенности заключения, изменения и прекращения трудового договора с женщинами и лицами с семейными обязанностями	300
Принцип равенства и дифференциация правового регулирования труда женщин	300
Дополнительные гарантии женщинам и иным лицам в связи с наличием детей	302
Гарантии, связанные с установлением льготного режима работы	302
Гарантии, связанные с реализацией права на труд	308
17.2. Особенности регулирования труда лиц до 18 лет	310
Минимальный возраст вступления в трудовые отношения	310
Содействие в трудоустройстве	311
Особые требования к условиям труда и охране труда	312
Льготный режим рабочего времени и времени отдыха	314
Гарантии при прекращении трудового договора	315
17.3. Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства	316
<i>Контрольные вопросы</i>	323

Глава 18. Особенности регулирования труда работников, обусловленные спецификой выполняемой трудовой функции ... 324

18.1. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации	325
Специфика правового статуса руководителя в трудовых отношениях	325
Трудовой договор с руководителем	326
Прекращение трудового договора с руководителем организации	327
18.2. Особенности регулирования труда работников транспорта	330
Прием на работу работников транспорта	330
Режим рабочего времени и времени отдыха работников транспорта	332
Особенности дисциплины работников транспорта	334
18.3. Особенности регулирования труда педагогических работников	334
Право на занятие педагогической деятельностью	334
Заключение трудового договора с педагогическими работниками	335
Рабочее время и время отдыха педагогических работников	338
Особенности увольнения педагогических работников	340
18.4. Особенности регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей	341
Замещение должностей по конкурсу	341
Порядок проведения конкурса на замещение должностей	342
Аттестация работников	343
Предельный возраст замещения должностей	344
18.5. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров	345
Нормативная основа регулирования труда спортсменов и тренеров	345
Стороны трудовых отношений	346
Трудовой договор со спортсменами и тренерами	348
Отстранение спортсмена от участия в спортивных соревнованиях ...	350

Временный перевод к другому работодателю	350
Направление спортсменов, тренеров в спортивные сборные команды РФ	351
Государственные гарантии и компенсации спортсменам и тренерам	352
Расторжение трудового договора	354
Расторжение трудового договора по инициативе спортсмена	355
18.6. Некоторые особенности регулирования труда медицинских работников	357
Право на осуществление медицинской деятельности	358
Продолжительность рабочего времени	359
Дополнительный оплачиваемый отпуск	360
Предельный возраст замещения должностей	361
18.7. Особенности регулирования труда творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений	361
<i>Контрольные вопросы</i>	363

Глава 19. Особенности регулирования труда работников, обусловленные спецификой правового статуса работодателя ... 364

19.1. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций	365
Особенности трудового договора с работником религиозной организации	367
19.2. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей — физических лиц	368
Особенности заключения трудового договора с работодателем — физическим лицом	369
Содержание трудовых договоров с работодателями — физическими лицами	371
Прекращение трудовых договоров с работодателями — физическими лицами	372
19.3. Регулирование труда лиц, работающих в организациях Вооруженных Сил РФ и федеральных органах исполнительной власти, в которых законодательством РФ предусмотрена военная служба	373
19.4. Особенности регулирования труда иных работников, обусловленные спецификой работодателя	376
Особенности регулирования труда работников государственных корпораций, публично-правовых компаний, государственных компаний	376
Особенности регулирования труда работников Пенсионного фонда РФ, Фонда социального страхования РФ, Федерального фонда обязательного медицинского страхования, иных организаций, созданных Российской Федерацией на основании федеральных законов, организаций, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами	377

Особенности регулирования труда отдельных категорий работников кредитных организаций.....	379
Особенности трудовой деятельности лиц, работающих у резидентов территории опережающего социально-экономического развития	380
Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям.....	381
Особенности регулирования труда лиц, работающих у нотариусов ...	381
19.5. Особенности регулирования труда государственных и муниципальных служащих.....	382
<i>Контрольные вопросы</i>	385

Глава 20. Особенности регулирования труда работников, обусловленные спецификой трудового договора..... 387

20.1. Особенности регулирования труда работников, работающих по совместительству	388
Понятие работы по совместительству	388
Внешнее и внутреннее совместительство	389
Максимальная продолжительность работы по совместительству.....	389
Трудовой договор о работе по совместительству.....	390
Особые правила работы по совместительству в отношении определенных категорий работников	391
20.2. Особенности регулирования труда работников, заключивших договор на срок до двух месяцев	393
Заключение срочного трудового договора.....	393
Заключение трудового договора сроком до двух месяцев	394
Расторжение трудового договора с временными работниками.....	395
20.3. Особенности регулирования труда сезонных работников	396
20.4. Регулирование труда работников, проходящих заменяющую военную службу альтернативную гражданскую службу.....	398
Особенности альтернативной гражданской службы	398
Основания прохождения гражданином альтернативной гражданской службы	400
Порядок прохождения альтернативной гражданской службы	401
Порядок увольнения гражданина с альтернативной гражданской службы	404
<i>Контрольные вопросы</i>	406

Глава 21. Особенности регулирования труда работников, обусловленные местом выполнения работы 407

21.1. Особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения РФ, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений РФ за границей	408
Дипломатические представительства и консульские учреждения РФ	408

Представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений РФ за границей.....	410
Особенности заключения трудовых договоров с работниками, направляемыми на работу в представительства РФ за границей.....	410
Рабочее время и время отдыха работников, направляемых на работу в представительства РФ за границей	411
Гарантии и компенсации работникам, направляемым на работу в представительства РФ за границей	411
Особенности прекращения работы в представительстве РФ за границей	413
21.2. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	414
Компенсация расходов, связанных с переездом.....	416
Оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	417
Рабочее время и время отдыха работников.....	418
Дополнительные гарантии медицинского обслуживания.....	421
Особенности увольнения работников в связи с ликвидацией организации и сокращением численности или штата работников...	422
21.3. Правовое регулирование труда надомников	422
Трудовой договор о работе на дому	423
21.4. Правовое регулирование труда дистанционных работников	424
Трудовой договор о дистанционной работе	424
21.5. Особенности выполнения работы по договору о предоставлении труда	426
Договор о предоставлении труда работников (персонала)	427
21.6. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.....	428
Ограничения на работы вахтовым методом	430
Продолжительность вахты	430
Нормы рабочего времени и времени отдыха	431
Гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом.....	431
21.7. Особенности регулирования труда работников, занятых на подземных работах	433
Проведение медицинских осмотров.....	434
Основания отстранения от подземных работ.....	434
<i>Контрольные вопросы</i>	436
Список рекомендованной литературы.....	437
Новые издания по дисциплине «Трудовое право» и смежным дисциплинам.....	438

Принятые сокращения

1. Правовые нормативные акты¹

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

Воздушный кодекс РФ — Воздушный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 19.03.1997 № 60-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

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

Кодекс торгового мореплавания РФ — Кодекс торгового мореплавания Российской Федерации: Федеральный закон от 30.04.1999 № 81-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

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

2. Органы власти

Госкомтруд СССР — Государственный комитет Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы

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

МИД России — Министерство иностранных дел Российской Федерации

Минздрав (России, СССР) — Министерство здравоохранения (Российской Федерации, СССР)

Минздравсоцразвития России — Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации

Минобороны России — Министерство обороны Российской Федерации

Минспорт России — Министерство спорта Российской Федерации

Минтранс России — Министерство транспорта Российской Федерации

Минтруд России — Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации

Минэкономразвития России — Министерство экономического развития Российской Федерации

Роструд — Федеральная служба по труду и занятости

3. Прочие

абз. — абзац (-ы)

ВЦСПС — Всесоюзный центральный совет профессиональных союзов

гл. — глава (-ы)

ЕТКС — Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих

КТС — комиссия по трудовым спорам

МОТ — Международная организация труда

МРОТ — минимальный размер оплаты труда

ООН — Организация Объединенных Наций

п. — пункт (-ы)

подп. — подпункт (-ы)

профсоюз — профессиональный союз

РСФСР — Российская Советская Федеративная Социалистическая Республика

РФ — Российская Федерация

СССР — Союз Советских Социалистических Республик

ст. — статья (-и)

СССР — Союз Советских Социалистических Республик

ЦК КПСС — Центральный комитет Коммунистической партии Советского Союза

ч. — часть (-и)

Предисловие

Трудовое право представляет собой совокупность правовых норм, регулирующих общественные отношения в сфере трудовой деятельности. Принятый в 2001 г. Трудовой кодекс Российской Федерации является основополагающим нормативным актом в этой сфере и основным источником российского трудового права. Нормы ТК РФ, касающиеся запрещения дискриминации в сфере труда и принудительного труда, социального партнерства в сфере трудовых отношений, трудового договора, времени труда и времени отдыха, ответственности работника и работодателя и т. п., являются обязательными для всех работодателей (юридических или физических лиц) независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

Традиционным достоинством российской образовательной системы, в том числе учебных курсов, является высокая степень теоретической разработанности преподаваемого материала. Вместе с тем излишняя теоретизированность учебного процесса нередко приводит к тому, что после получения диплома о высшем образовании бывший студент не всегда способен применить полученные им знания на практике. В результате, на сегодняшний момент, в особенности применительно к юридическому образованию, остро стоит проблема наполнения его практической составляющей. Представленный учебник преследует цель дать студентам не только чисто доктринальные знания в области трудового права, но и ознакомить их с применением норм трудового законодательства на практике. В этой связи в него включены примеры из судебной и административной практики, раскрывающие особенности реального функционирования трудового права в Российской Федерации.

Таким образом, настоящий учебник знакомит обучающихся с наиболее важными аспектами регулирования трудовой деятельности в Российской Федерации. Он предназначен, в первую очередь, для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция», но может быть полезен также и для студентов других специальностей, аспирантов, преподавателей, профсоюзных работников, работодателей и работников, а также всех, интересующихся применением норм трудового права.

В результате изучения курса трудового права обучаемые должны:

знать:

— понятие трудового права, его предмет, методы, источники и систему;

- понятие и систему социального партнерства;
- правовое регулирование обеспечения занятости в Российской Федерации;
- понятие трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения;
- правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха;
- правовое регулирование оплаты труда;
- правовое регулирование дисциплины труда;
- систему материальной ответственности сторон трудового договора;
- систему защиты трудовых прав работников, порядок разрешения трудовых споров;
- особенности регулирования труда отдельных категорий работников;

уметь:

- самостоятельно работать с нормативными правовыми актами, регулируемыми трудовые правоотношения;
- правильно толковать нормы, регулирующие трудовые правоотношения и применять их к конкретным практическим ситуациям;
- разрабатывать документы трудового характера;
- давать квалифицированные юридические заключения и консультации по вопросам правового регулирования трудовых отношений;

владеть:

- терминологией, связанной с изучением сущности трудового права;
- навыками самостоятельно применять полученные знания о правовом регулировании трудовых отношений;
- методикой подготовки документов в сфере правового регулирования трудовой деятельности.

ОБЩАЯ ЧАСТЬ



Глава 1

ТРУДОВОЕ ПРАВО КАК ОТРАСЛЬ ПРАВА, НАУКА И УЧЕБНАЯ ДИСЦИПЛИНА: ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА

В результате изучения данной темы обучаемые должны:

знать:

- понятие трудового права и его предмет;
- круг общественных отношений, составляющих предмет трудового права;
- систему трудового права;
- соотношение трудового права со смежными отраслями;
- отличия отрасли трудового права от науки и учебной дисциплины;

уметь:

- самостоятельно работать с нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые правоотношения;
- правильно толковать нормы, регулирующие трудовые правоотношения и применять их к конкретным практическим ситуациям;
- разрабатывать документы трудового характера;
- давать квалифицированные юридические заключения и консультации по вопросам правового регулирования трудовых отношений;

владеть:

- терминологией, связанной с изучением сущности трудового права;
 - навыками самостоятельно применять полученные знания о правовом регулировании трудовых отношений;
 - методикой подготовки документов в сфере правового регулирования трудовой деятельности.
-

1.1. Предмет трудового права

Характеризуя трудовое право в качестве самостоятельной отрасли российского права, следует прежде всего отметить, что в современной российской правовой науке выработаны различные определения понятия «отрасль права». В то же время при всем многообразии определений отрасли права в них можно выделить некоторые общие черты. *Важнейшими признаками отрасли права* выступают следующие: 1) отрасль — это наиболее крупное объединение норм права; 2) основой

выделения отрасли является наличие достаточно большой обособленной группы общественных отношений, требующих правового регулирования; 3) указанные общественные отношения тесно связаны между собой по одному или нескольким признакам; 4) отрасль права характеризуется наличием специфичных именно для нее методов воздействия на общественные отношения; 5) отрасль права является сложным образованием, могущим включать в себя меньшие объединения правовых норм — подотрасли, институты и субинституты.

Таким образом, для выделения самостоятельной сферы правового регулирования необходимо, во-первых, наличие реально обособленной сферы общественных отношений, во-вторых, как правило, наличие особенностей в правовом регулировании данной сферы. Вполне очевидно, что указанные требования к выделению отрасли соответствуют таким важным критериям систематизации права, как предмет и метод правового регулирования.

Предмет правового регулирования (отрасли права) считается ключевым понятием в характеристике отрасли права. Именно с него, как правило, начинается изучение любой отрасли, а также формирование научных знаний о ней.

Право по своей сути является социальным регулятором, назначение которого состоит в регулировании общественных отношений, т. е. отношений между людьми. Поэтому предметом правового регулирования любой отрасли права является та или иная группа общественных отношений. *Трудовое право призвано* регулировать, прежде всего, те общественные отношения, которые складываются в процессе трудовой деятельности, т. е. трудовые отношения.

Трудовые отношения

В Трудовом кодексе РФ (ТК РФ) содержится легальное определение **трудовых отношений**. Согласно ст. 15 ТК РФ 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) в интересах, под управлением и контролем работодателя, 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.

Таким образом, трудовые отношения возникают на основе соглашения между работником и работодателем, т. е. на основе *трудового договора*.

В связи с этим необходимо отметить, что в последние годы для нашей страны характерна негативная тенденция: нередко складывающиеся фактически трудовые отношения юридически оформляются договором гражданско-правового характера (чаще всего договором возмездного выполнения работ или оказания услуг). Связано это прежде всего с тем, что трудовое законодательство закрепляет весьма широкий перечень прав работника и гарантий их реализации. Например, законом ограничена максимальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Запрещается (кроме исключительных случаев, предусмотренных законом) привлекать работника к работе в выходные и праздничные дни. Установлен гарантированный законом минимальный размер оплаты труда (МРОТ), сроки и порядок выплаты заработной платы и т. п. Указанные права и гарантии распространяются лишь на работников, т. е. тех лиц, которые осуществляют свою трудовую деятельность на основе трудового договора.

По прямому указанию ст. 11 ТК РФ трудовое законодательство не распространяется на лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера. Поэтому, заключая договор гражданско-правового характера вместо трудового договора, работодатель преследует вполне понятную цель — уклониться от обеспечения работнику тех прав, которые предоставлены ему трудовым законодательством. В этой связи ТК РФ предусматривает, что в тех случаях, когда отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном законом, были признаны трудовыми отношениями, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями может осуществляться как судом, так и самим лицом, использующим личный труд и являющимся заказчиком по указанному договору (ст. 19.1 ТК РФ).

Вместе с тем следует отметить, что на практике разграничить трудовые отношения от смежных с ними общественных отношений (прежде всего гражданско-правовых) бывает не так просто.

Отношения, связанные с трудовыми

В структуру предмета трудового права, помимо отношений, возникающих в процессе трудовой деятельности, т. е. собственно трудовых отношений, входят *отношения, тесно связанные с трудовыми*. Перечень таких общественных отношений приводится в ст. 1 ТК РФ.

Прежде всего, к ним необходимо отнести *организационно-управленческие отношения*, которые возникают в связи с необходимостью организации трудового процесса и управления трудом. Управление трудовой деятельностью осуществляет преимущественно работодатель либо лицо (лица) им уполномоченные (например, руководитель ор-

ганизации). Организационно-управленческие отношения отличаются элементами власти-подчинения. Особую роль в управлении трудовой деятельностью играют локальные акты, принимаемые работодателем и направленные на организацию трудового процесса. К таким локальным актам, например, можно отнести правила внутреннего трудового распорядка, которые устанавливают режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания.

Социально-партнерские отношения складываются по поводу ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров и соглашений, участия в управлении организацией и т. п. Их спецификой является равенство участников (представителей работников и работодателей), а также договорный характер. Безусловно, положения, входящие в содержание коллективных договоров и соглашений, по сути своей носят нормативный характер, однако сам способ их закрепления основан на добровольном соглашении сторон социального партнерства. Именно поэтому данные источники трудового права характеризуются как договоры нормативного содержания, т. е. договоры, содержащие нормы права.

В сферу правового регулирования трудового права также включаются *отношения, связанные с трудоустройством и занятостью*. Эти отношения возникают в связи с обращением гражданина в службу занятости, регистрацией его в качестве безработного, деятельностью органов занятости по его трудоустройству, оказанием ему различных мер социальной поддержки и т. п. Вместе с тем ТК РФ называет в качестве предмета правового регулирования трудового права лишь отношения по трудоустройству у данного работодателя, что, на наш взгляд, свидетельствует о сужении сферы общественных отношений по трудоустройству и занятости, которые включаются в предмет трудового права. Действительно, несмотря на то, что отношения, связанные с регистрацией безработных граждан, предоставлением им различных социальных гарантий (переобучение, пособие по безработице и др.), традиционно рассматривается в качестве предмета трудового права и включается в учебные курсы по данной дисциплине, по сути своей они очень близки к предмету права социального обеспечения.

Отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации входят в предмет трудового права, если в них участвует работодатель. Форма участия работодателя в данных отношениях может быть различной: во-первых, обучение может непосредственно осуществляться у работодателя, во-вторых, работодатель может лишь финансировать обучение в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования.

Определенной спецификой обладают *отношения, возникающие в связи с материальной ответственностью работников и работодателей*. Материальная ответственность сторон трудового договора выражается в необходимости возместить ущерб, причиненный виновным

и противоправным поведением (действием или бездействием). Несмотря на некоторое сходство с гражданско-правовой ответственностью, которая также выражается в возмещении причиненного ущерба, материальная ответственность представляет собой самостоятельный вид юридической ответственности. Указанные отношения могут возникать только между сторонами, состоящими в трудовых отношениях, т. е. работником и работодателем. При этом работодатель обязан возместить ущерб, причиненный работнику, в полном объеме, а материальная ответственность работника по общему правилу носит ограниченный характер — в размере его среднего заработка.

К отношениям, связанным с трудовыми, также относятся *отношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства* — контрольно-надзорные отношения. Эти отношения возникают при реализации своей компетенции по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства.

К отношениям, тесно связанным с трудовыми, закон относит *отношения, возникающие в связи с разрешением трудовых споров*. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам (КТС) и судами. Коллективные споры разрешаются путем проведения примирительных процедур, в которых помимо сторон спора могут участвовать посредники и трудовые арбитры.

Отношения по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами, также рассматриваются трудовым законодательством, как отношения, связанные с трудовыми. Федеральный закон от 16.07.1999 № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования» определяет, что *обязательное социальное страхование* представляет собой систему создаваемых государством правовых, экономических и организационных мер, направленных на компенсацию или минимизацию последствий изменения материального и (или) социального положения работающих граждан, а в случаях, предусмотренных законодательством РФ, иных категорий граждан вследствие достижения пенсионного возраста, наступления инвалидности, потери кормильца, заболевания, травмы, несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, беременности и родов, рождения ребенка (детей), ухода за ребенком в возрасте до полутора лет и других событий, установленных законодательством РФ об обязательном социальном страховании.

Включение данной группы общественных отношений в предмет трудового права вызывает определенные сомнения в своей обоснованности. Обязательное социальное страхование традиционно относится к предмету права социального обеспечения. Безусловно, многие выплаты по социальному страхованию связаны с юридическими фактами, которые возникают в трудовых отношениях (стаж, условия работы и др.), однако, непосредственное регулирование данных отношений осуществляется на основе законодательства о социальном обеспечении.

Классификация отношений, связанных с трудовыми

В теории трудового права выработан подход к *классификации отношений, связанных с трудовыми*, на предшествующие трудовым отношениям, сопутствующие им и производные от трудовых отношений.

К предшествующим отношениям принято относить отношения по трудоустройству у данного работодателя.

Сопутствующими трудовым являются: отношения по организации труда и управлению трудом; по социальному партнерству; ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений; по подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя; по материальной ответственности сторон трудового договора, а также контрольно-надзорные отношения.

Что касается отношений, которые возникают в связи с разрешением трудовых споров, то они могут как сопутствовать трудовым отношениям, так и возникать при их прекращении. Например, трудовой спор в связи с невыплатой работнику заработной платы возникает в период действия трудового договора, и, следовательно, отношения, которые при этом складываются, следует отнести к сопутствующим трудовым отношениям. С другой стороны, споры об увольнении возникают уже после прекращения трудовых отношений и в этом смысле производны от них.

Сфера действия и сфера влияния трудового права

От предмета трудового права следует отличать два смежных, но не тождественных ему понятия: *сфера действия* и *сфера влияния трудового права*.

Сфера действия трудового права — это тот круг (область, совокупность, комплекс и т. п.) волевых общественных отношений, составляющих предмет трудового права РФ, а также других отношений, не являющихся трудовыми или непосредственно связанными с трудовыми отношениями, но возникающих между субъектами права по поводу использования личного не самостоятельного труда и в силу прямого указания в законе или по аналогии, урегулированных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Сфера действия трудового права и предмет трудового права соотносятся между собой как общее и частное, при этом сфера действия трудового права полностью поглощает его предмет. Помимо общественных отношений, включаемых в предмет трудового права и рассмотренных нами выше, сфера действия трудового права включает общественные отношения, к которым трудовое законодательство применяется субсидиарно (дополнительно). Эти общественные отношения возникают не на основе трудового договора, однако, по своим признакам подпадают под определение несамоостоятельного (наемного) труда. К таким отношениям относятся, например, отношения по поводу; прохождения государ-

ственной гражданской и государственной правоохранительной службы; осуществления профессиональной деятельности выборных должностных лиц государственной власти и местного самоуправления, а также лиц, замещающих государственные должности; применения труда лиц, отбывающих уголовное наказание в виде лишения свободы, и др.

Иное значение имеет понятие *сфера влияния трудового права*. В сферу влияния трудового права включаются общественные отношения, исключенные из сферы действия трудового законодательства, при регулировании которых, однако, полностью или частично воспроизводится модель трудового регулирования. Так, например, в силу прямого указания ст. 11 ТК РФ трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы (если только в установленном ТК РФ порядке они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей). Таким образом, прохождение военной службы не рассматривается как трудовая деятельность и регулируется специальным административным законодательством. В то же время некоторые используемые в нормативных актах о военной службе положения по своей сути являются рецепцией (воспроизведением) норм ТК РФ. Соответственно, применяемые в отношении военнослужащих нормы не имеют отношения к трудовому праву, но фактически представляют собой репродукцию соответствующих норм трудового законодательства.

1.2. Метод трудового права

Вторым критерием разделения права на отрасли является метод правового регулирования. По мнению А. С. Пиголкина, *метод правового регулирования* — это совокупность приемов и способов регламентирования общественных отношений, воздействия на человеческое поведение. В. Ф. Яковлев подчеркивает, что метод концентрирует основные юридические свойства отрасли и представляет собой способ ее воздействия на поведение людей, способ организации правовой связи участников регулируемых отношений.

Таким образом, *метод*, во-первых, является совокупностью способов, особенностью правового регулирования в какой-то сфере общественной жизни, во-вторых, является дополнительным критерием деления права на отрасли и определяется особенностями предмета правового регулирования.

Общие методы правового регулирования

В теории права принято выделять два наиболее *общих метода* правового регулирования: императивный и диспозитивный.

Императивный метод иначе называют методом власти и подчинения, поскольку он опирается на использование властных предписаний.

Как правило, использование такого метода характерно для административного, уголовного и некоторых других отраслей права. Трудовое право также использует императивный метод правового регулирования, например, при применении к работнику мер дисциплинарного взыскания и т. п.

Диспозитивный метод основан на юридическом закреплении равенства участников соответствующих отношений и автономии воли сторон. Другими словами, при использовании диспозитивного метода закон позволяет сторонам урегулировать свои отношения самостоятельно на основе договора или иного соглашения. В наибольшей степени этот метод находит выражение в гражданском, семейном праве и т. п. В трудовом праве этот метод используется во всех отношениях в той или иной мере, однако наиболее характерен для регулирования социально-партнерских отношений, отношений по разрешению трудовых споров и т. п.

Особенности метода трудового права

Таким образом, *метод трудового права основан на сочетании императивного и диспозитивного способов правового регулирования*, что и определяет его специфику. К особенностям метода трудового права можно отнести следующие.

1. Метод трудового права характеризуется *сочетанием централизованного, локального и договорного способов регулирования* соответствующих общественных отношений. Например, в централизованном порядке устанавливаются основания расторжения трудового договора, перечень мер дисциплинарного взыскания и т. п. Работодатель не может своим локальным нормативным актом предусмотреть дополнительные основания расторжения трудового договора или применить к работнику какие-либо меры дисциплинарного взыскания, не предусмотренные ТК РФ или иным федеральным законом (например, перевод на нижеоплачиваемую работу за совершение дисциплинарного проступка).

С другой стороны, правила внутреннего трудового распорядка, обязательные для исполнения всеми работниками данной организации, устанавливаются локальным актом работодателя.

Кроме того, закон позволяет сторонам трудовых отношений самостоятельно урегулировать свои отношения в договорном порядке. На практике это может осуществляться путем заключения коллективного договора или соглашения, а также трудового договора. Чаще всего предметом коллективных договоров являются вопросы оплаты труда, предоставления гарантий, льгот и компенсаций. Например, трудовым законодательством предусмотрено, что сверхурочная работа (т. е. работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя) оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере. Однако коллективным договором может быть

предусмотрен и более высокий размер оплаты сверхурочных работ. При этом ни локальный акт работодателя, ни положения коллективного или трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с установленным в централизованном порядке. Другими словами, действующим законодательством в централизованном порядке закрепляется определенный минимум прав работника, который может быть расширен локальным актом, коллективным договором (соглашением) или трудовым договором. В нашем примере коллективным договором можно увеличить оплату труда за выполнение сверхурочной работы, но нельзя уменьшить ее по сравнению с установленным законом.

2. Метод трудового права также характеризуется *сочетанием равенства и подчинения сторон* при регулировании трудовых и связанных с ними отношений. Отношения подчинения сторон трудовых отношений характерны для управления трудом и регулирования трудовой деятельности, когда работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, исполнять распоряжения своего руководителя. Вместе с тем правовое положение участников социально-партнерских отношений или отношений по разрешению трудовых споров характеризуется началами равенства. Например, индивидуальные трудовые споры разрешаются специальным органом — комиссией по трудовым спорам (КТС). Комиссия по трудовым спорам создается на паритетных началах из равного количества представителей работников и работодателей. При рассмотрении трудового спора решения принимаются большинством голосов. На началах равенства осуществляется проведение коллективных переговоров при заключении коллективных договоров и соглашений, рассмотрение коллективных споров примирительной комиссией и т. п.

3. Специфика метода трудового права выражается *в особых способах защиты трудовых прав*. Защита трудовых прав может осуществляться как специально уполномоченными государственными органами, так и профессиональными союзами работников. Кроме того, ТК РФ предусматривает и возможность самозащиты работником своих трудовых прав, которая выражается в отказе от выполнения работы в предусмотренных законом случаях. Так, работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью.

4. Метод трудового права характеризуется *единством и дифференциацией правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений*. Единство правового регулирования труда выражается в общности, прежде всего, основных начал или принципов трудового права и законодательства. В связи с этим трудовое законодательство содержит так называемые общие нормы, регулирующие трудовые отношения работников и работодателей независимо от формы собственности и организационно-правовой формы организаций.

Вместе с тем правовое регулирование труда отдельных категорий работников отличается определенными особенностями в силу специфики

выполняемых работ (например, научно-педагогические, медицинские работники), природно-климатических условий (работа в районах Крайнего Севера) либо физиологических особенностей организма некоторых категорий работников (женщин, несовершеннолетних и т. п.). Поэтому помимо общих норм, распространяющих свое действие на всех работников и работодателей, ТК РФ содержит и *специальные нормы*, устанавливающие особые правила регулирования труда отдельных категорий работников (женщин, несовершеннолетних, лиц, работающих в районах Крайнего Севера, и т. п.). В частности, ТК РФ содержит отдельный раздел, посвященный регулированию труда отдельных категорий работников (раздел XII).

1.3. Трудовые правоотношения

Трудовые правоотношения являются базисными по отношению к иным правоотношениям социально-трудовой сферы. Трудовое правоотношение представляет собой юридическую связь между работником и работодателем на основе заключенного между ними трудового договора, которая предполагает обязанность работника лично выполнять определенную трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и корреспондирующие обязанности работодателя по обеспечению надлежащих условий труда, своевременной оплате труда и т. п.

Правовые отношения обладают определенной структурой, которая включает в себя следующие элементы:

- 1) субъекты, т. е. участники правоотношений;
- 2) объект правоотношения, т. е. то конкретное благо, по поводу которого возникает правоотношение;
- 3) содержание правоотношения, которое включает в себя взаимные права и обязанности участников правоотношений.

Элементы структуры правовых отношений

Рассмотрим указанные элементы применительно к трудовым правоотношениям.

Объектом трудового правоотношения выступают те блага, по поводу которых они возникают, т. е. прежде всего результаты трудовой деятельности и оплата наемного труда.

Субъектами трудовых правоотношений являются работник и работодатель. Профессиональные союзы и иные представительные органы работников являются субъектами не трудовых, а связанных с трудовыми отношений (организационно-управленческих, социально-партнерских и др.).

Согласно ст. 20 ТК РФ *работником* является физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Нужно заметить, что законодатель употребляет термин «физическое лицо», а не «гражданин». Это значит, что субъектами трудовых правоотношений могут вы-

ступать не только граждане Российской Федерации, но и иностранцы, а также лица без гражданства. Вместе с тем действующее законодательство устанавливает специальные правила привлечения и использования в Российской Федерации иностранных работников.

Трудовая правосубъектность

Для того чтобы быть субъектом трудового правоотношения, гражданин должен обладать *трудовой правосубъектностью*, т. е. право- и дееспособностью. По общему правилу, *трудовая дееспособность* наступает у гражданина при достижении им возраста 16 лет. Однако, в случаях получения общего образования, либо продолжения освоения основной общеобразовательной программы общего образования по иной, чем очная, форме обучения, либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения, трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста 15 лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. Также с согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения. Наконец, в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается вступление в трудовые соглашения лиц, не достигшими возраста 14 лет с целью создания или исполнения произведений. При этом также необходимо согласие одного из родителей и органа опеки и попечительства. Нужно, однако, заметить, что закон устанавливает случаи, когда субъектом трудовых правоотношений может быть только лицо, достигшее 18 лет. Так, например, согласно ст. 265 ТК РФ запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными или опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами).

По общему правилу трудовое законодательство не ограничивает предельный возраст участников трудовых правоотношений. Однако для некоторых категорий работников предельный возраст устанавливается специальными нормами. Например, для руководителя образовательной или научной организации и его заместителей такой возраст составляет 65 лет. При достижении этого предельного возраста трудовой договор с ними прекращается.

Второй стороной трудового правоотношения является *работодатель* — физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. Согласно ст. 20 ТК РФ в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры, но только если это

предусмотрено федеральным законом. Например, такая возможность предусмотрена Федеральным законом от 11.06.2003 № 74-ФЗ «О крестьянском (фермерском) хозяйстве». *Крестьянское хозяйство* не является юридическим лицом, а представляет собой объединение граждан, связанных родством и (или) свойством, имеющих в общей собственности имущество и совместно осуществляющих производственную и иную хозяйственную деятельность, основанную на их личном участии. Вместе с тем крестьянское (фермерское) хозяйство может использовать наемный труд, т. е. являться работодателем.

Согласно ст. 48 ГК РФ *юридическим лицом* признается организация, которая имеет в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество и отвечает по своим обязательствам этим имуществом, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде. Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица и локальными нормативными актами. Например, в государственных и муниципальных предприятиях права и обязанности работодателя осуществляет их руководитель. В акционерных обществах это может быть директор, генеральный директор или коллегиальный исполнительный орган.

Определенными особенностями в трудовых правоотношениях обладает *работодатель* — *физическое лицо*. Чаще всего в качестве такого работодателя выступает индивидуальный предприниматель, который осуществляет свою деятельность без образования юридического лица. Однако работодателем — *физическим лицом* может быть не только индивидуальный предприниматель, но и иной гражданин, использующий наемный труд в личных целях. Например, любое физическое лицо может нанять домработницу, водителя, воспитателя и т. п. Трудовой кодекс РФ содержит специальную главу, которая регламентирует особенности регулирования труда у работодателя — физического лица (гл. 48). В частности, такой работодатель не ведет трудовых книжек на работников, обязан регистрировать трудовой договор в органах местного самоуправления и т. п.

Содержание трудового правоотношения как особой юридической связи между работником и работодателем составляют их права и обязанности, предусмотренные законом, подзаконными актами, коллективными договорами и соглашениями, локальными актами, а также трудовым договором между ними.

Основные права и обязанности работника и работодателя

Основные права и обязанности работника закрепляются в ст. 21 ТК РФ. К ним, например, относятся: право на свободное заключение,

изменение и расторжение трудового договора, на предоставление работы, обусловленной трудовым договором, на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы и др.

С другой стороны, работник обязан надлежащим образом исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, выполнять установленные нормы труда и т. п.

Указанным правам и обязанностям работника корреспондируют соответствующие права и обязанности работодателя (ст. 22 ТК РФ).

Так работодатель вправе заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками, требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации и т. п.

В круг обязанностей работодателя входит предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда, выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату и др.

1.4. Система трудового права

Под *системой трудового права* принято понимать совокупность правовых норм, регулирующих трудовые и связанные с ними общественные отношения, структурно сгруппированные в правовые институты по группам однородных отношений. Например, можно говорить об институтах социального партнерства, трудового договора, материальной ответственности и т. п.

В системе отрасли трудового права традиционно выделяют Общую и Особенную части.

Общая и Особенная части трудового права

Общая часть объединяет в себе правовые институты и нормы права, которые распространяются на все общественные отношения в социально-трудовой сфере. *К Общей части трудового права можно отнести нормы, регламентирующие:*

- 1) предмет трудового права;
- 2) принципы трудового права;
- 3) общие трудовые права и обязанности работников и работодателей;
- 4) источники трудового права;
- 5) социальное партнерство.

Особенная часть включает в себя правовые институты, регулирующие отдельные (частные) элементы трудовых и связанных с ними от-

ношений. В структуре Особенной части можно выделить следующие правовые институты:

- 1) трудоустройство и занятость;
- 2) трудовой договор;
- 3) защита персональных данных работников;
- 4) рабочее время и время отдыха;
- 5) оплата труда;
- 6) дисциплина труда;
- 7) материальная ответственность;
- 8) охрана труда;
- 9) защита трудовых прав;
- 10) трудовые споры.

Специальная часть трудового права

Отдельно можно выделить так называемые *специальные нормы*, которые устанавливают особенности регулирования труда некоторых категорий работников. Указанные нормы закрепляют специфику отдельных правовых институтов в отношении определенных категорий работников, например, устанавливая для них сокращенное рабочее время или дополнительные основания прекращения трудового договора и т. п. Существование данных специальных норм позволяет некоторым специалистам говорить также и о выделении Специальной части трудового права.

Трудовое право, как и любая другая отрасль права, представляет собой целостную систему, отдельные элементы которой находятся в тесной взаимосвязи между собой. Поэтому правовые институты той или иной отрасли права могут быть идентифицированы в качестве самостоятельных достаточно условно. Российской право, как известно, в основном основано на так называемой пандектной системе. *Пандектная система* — это один из способов систематизации (расположения) частноправовых норм, сложившихся в мировой практике. Она основана на принципах изложения правового материала, применявшихся в Дигестах (или Пандектах) Свода законов Юстиниана, и исходит из изложения норм по принципу «от общего к частному». При использовании такой системы сначала закрепляются общие принципы и подходы правового регулирования в определенной сфере, а затем вводятся нормы, устанавливающие особенности применения общих положений к отдельным случаям.

Специальные нормы в российском законодательстве применяются во взаимосвязи с нормами общего характера. Подобный подход позволяет обеспечить необходимые единство и дифференциацию правового регулирования определенной системы общественных отношений.

В трудовом законодательстве институты Особенной части призваны обеспечить дифференциацию норм трудового права по отдельным направлениям организации трудовой деятельности. В свою очередь, нормы, содержащиеся в разделе XII ТК РФ, предполагают закрепление

специальных правил регулирования труда отдельных категорий работников. Данные нормы соотносятся с нормами Особенной части как специальные и общие. Таким образом, совокупность норм, устанавливающих специальные правила регулирования труда отдельных категорий работников, надо рассматривать во взаимосвязи с нормами, содержащимися в Общей и Особенной части трудового права. В таком качестве они позволяют говорить о существовании полноценных институтов, устанавливающих особенности трудовой деятельности отдельных категорий работников и составляющих в совокупности Специальную часть трудового права.

Структуру Специальной части можно описать следующим образом:

- 1) особенности регулирования труда работников, обусловленные их физиологическими (половозрастными) или иными личностными характеристиками;
- 2) особенности регулирования труда работников, обусловленные спецификой выполняемой трудовой функции;
- 3) особенности регулирования труда работников, обусловленные спецификой правового статуса работодателя;
- 4) особенности регулирования труда работников, обусловленные спецификой трудового договора;
- 5) особенности регулирования труда работников, обусловленные местом выполнения работы и условиями в которых она выполняется;
- 6) особенности регулирования труда работников, обусловленные спецификой режима работы.

1.5. Соотношение трудового права со смежными отраслями права

К трудовому праву близко примыкает гражданское, административное право, финансовое, право социального обеспечения, уголовно-исполнительное право и некоторые другие отрасли. Регулирование многих отношений, связанных с трудовой деятельностью, осуществляется путем комплексного воздействия различных отраслей права. Например, рассмотрение индивидуальных трудовых споров регулируется нормами как трудового, так и гражданско-процессуального законодательства. Вопросы ответственности за нарушение трудового законодательства регламентированы, в том числе Кодексом РФ об административных правонарушениях и т. п.

С другой стороны, существует проблема конкуренции трудового права и смежных отраслей права при регулировании сходных общественных отношений, связанных с трудом.

Мы ограничимся тремя в этом смысле наиболее близко примыкающими к трудовому праву отраслями права: гражданское право, административное право и право социального обеспечения.

Разграничение предмета трудового и гражданского права

Наибольшую близость к трудовым отношениям обнаруживают те гражданско-правовые отношения, которые складываются в связи с выполнением определенных работ либо оказанием услуг. В качестве примера можно назвать отношения, возникающие из гражданско-правовых договоров подряда, возмездного оказания услуг и некоторых других. Как и трудовые, эти отношения возникают из договора, заключаемого равноправными сторонами, носят возмездный характер и могут быть связаны с трудом.

С другой стороны, основное их содержание составляют *имущественные отношения*, возникающие по поводу результата труда, тогда как трудовое право регулирует имущественные отношения лишь в качестве элемента трудовых отношений. В этой связи можно выделить следующие отличия таких общественных отношений.

Во-первых, участники гражданско-правовых отношений, возникающих в связи с выполнением трудовой деятельности, выполняют индивидуально определенное задание, а не трудовую функцию. Например, построить дом, а не выполнять трудовую функцию каменщика.

Во-вторых, участники гражданско-правовых отношений самостоятельно организуют свою трудовую деятельность в соответствии с заключенным договором. От них не требуется соблюдения каких-либо правил трудового распорядка, и за нарушение своих обязательств они несут не дисциплинарную, а гражданско-правовую ответственность (возмещение убытков). В последние годы именно самостоятельность (или несамостоятельность) труда чаще всего называется в качестве критерия разграничения трудового права и права гражданского.

Наконец, им оплачивается результат труда, т. е. выполнение индивидуального задания. Такая оплата устанавливается соглашением сторон и в отличие от заработной платы может выплачиваться единовременно (по выполнению работы). Кроме того, законодатель не ограничивает минимальный размер вознаграждения по гражданско-правовому договору, который может и не достигать МРОТ.

На практике разграничение трудовых и гражданско-правовых отношений представляет дополнительную сложность, если одни и те же субъекты вступают одновременно и в трудовые, и в гражданско-правовые отношения. Например, работники акционерного общества могут одновременно быть его акционерами, единственный владелец общества с ограниченной ответственностью может исполнять обязанности его директора по трудовому договору и т. п. К таким ситуациям мы еще будем обращаться в соответствующих разделах учебника.

Разграничение предмета трудового и административного права

Сходство трудовых и административно-правовых отношений обусловлено наличием в трудовых отношениях организационно-распорядительного элемента, который связан с управлением трудовым процессом и характеризуется императивным методом правового регулирования.

Однако трудовое право регулирует отношения по управлению труда внутри организации, а административное право, в том числе — вне организации, в сфере государственного управления. Властные полномочия работодателя (так называемая *хозяйская власть*) касаются только организации труда, поддержания трудовой дисциплины и соответственно распространяются только на работников данной организации. Властные полномочия субъектов административных отношений представляют собой реализацию должностной компетенции и распространяются на органы или организации, с которыми они связаны отношениями подчинения, подконтрольности или поднадзорности.

Сказанное можно проиллюстрировать следующим примером. Выполняя свои должностные обязанности по осуществлению контрольно-надзорной деятельности, например при инспектировании предприятия, государственный инспектор труда вступает в административно-правовые отношения. Как субъект этих отношений он может отдавать государственно-властные предписания, например, по устранению выявленных нарушений. С другой стороны, тот же государственный инспектор является и субъектом трудовых отношений по месту своей работы. В самом деле, он обязан выполнять определенную трудовую функцию, подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск и т. п.

В то же время в отдельных случаях трудовое право пересекается с административным еще более тесно. В предмет административного права, помимо внешне властных, включаются также и некоторые внутриорганизационные отношения, осуществляемые в рамках органов государственного управления. Такими отношениями являются, например, государственно-служебные отношения. Государственные служащие так же, как и обычные работники, осуществляют труд по найму. Одновременно они, реализуя возложенные на них обязанности, выступают агентами государства, в результате чего регулирование их профессиональной деятельности характеризуется целым рядом особенностей.

В настоящее время труд государственных служащих регулируется как нормами специального административного законодательства, так и нормами трудового законодательства. Разграничение трудовых и государственно-служебных правоотношений производится в каждом случае индивидуально, и его осуществление является одной из наиболее сложных проблем административного и трудового права.

Разграничение предмета трудового права и права социального обеспечения

Право социального обеспечения регулирует общественные отношения, связанные с материальным и иным обеспечением нетрудоспособных лиц за счет средств бюджета или специальных внебюджетных фондов: выплата пенсий, пособий, государственной социальной помощи и т. п. Как правило, эти отношения (например, размер пенсий и пособий) зависят от прошлой трудовой деятельности лица: его зара-

ботной платы, трудового (страхового) стажа и т. п. Например, отношения по материальному обеспечению женщин в связи с беременностью входят в предмет права социального обеспечения. Однако трудовым законодательством (ст. 255 ТК РФ) устанавливается продолжительность отпуска по беременности и родам, в течение которого беременной женщине будет выплачиваться пособие по беременности и родам. Кроме того, размер этого пособия, как правило, определяется средним заработком беременной женщины. С другой стороны, в трудовых правоотношениях граждане реализуют право на труд и его оплату, а в отношениях по социальному обеспечению — право на социальную защиту в старости, при потере кормильца, утрате трудоспособности, на социальную поддержку семей с детьми и т. п. Объектом трудовых отношений является сам процесс труда. Объектом отношений социального обеспечения являются пенсии, пособия, льготы, услуги, компенсации.

1.6. Трудовое право как наука и как учебная дисциплина

Трудовое право как наука

Термин «трудовое право» используется для обозначения не только отрасли права, но и научной дисциплины. Трудовое право как научная дисциплина является составной частью юридической науки.

Научная дисциплина «трудовое право» — это совокупность знаний, теорий и идей о правовом регулировании трудовых и смежных с ними отношений. Трудовое право как наука — более широкое понятие, чем трудовое право как отрасль права. Помимо собственно норм трудового права, в предмет науки трудового права попадают исторический и зарубежный опыт регулирования трудовых отношений, перспективные направления регулирования трудовых отношений, правоприменительная практика в этой сфере и т. п.

Трудовое право как наука сложилось в России позже, чем было сформировалось трудовое законодательство. Урегулирование трудовых отношений (отношений найма) в Российской империи было произведено во второй половине XIX века с изданием таких актов, как Временные правила для найма сельских рабочих и служащих (1862 г.), Закон о найме рабочих на фабрики, заводы и мануфактуры (1886 г.), Положение о найме сельских рабочих (1886 г.) и др. Однако трудовые отношения в тот период рассматривались как гражданско-правовые отношений личного найма, в связи с чем их доктринальным изучением занимались преимущественно цивилисты. Кроме того, отдельными аспектами трудовой деятельности, например вопросами охраны труда, занимались специалисты по административному (полицейскому) праву.

Предпосылки формирования науки трудового права в России явственно обозначились на рубеже XIX—XX вв. Бурное развитие капиталистических отношений, обострение «рабочего вопроса», определенная степень зрелости российских социальных наук привели к тому, что

уже к началу XX в. можно говорить о существовании новой для России юридической науки. Данный период развития трудового права в России связан с работами таких ученых, как: Б. Д. Великов, Быков А. Н., В. П. Литвинов-Фалинский, М. Г. Лунц, Л. П. Нисселович, Ф. И. Осецкий, Л. С. Таль и др.

В то же время сам термин «трудовое право» в тот период использовался нечасто. Так, трудовое право исторически именовалось промышленным, фабричным, фабрично-заводским, рабочим. При этом собственно трудовое право иногда отождествлялось с фабричным (промышленным), иногда признавалось его составной частью. Характерно, что курс, который впервые читался известным цивилистом профессором Л. С. Талем в Московском государственном университете в 1916/17 учебном году, именовался именно «Промышленное право» и основывался на его научном труде «Очерки промышленного права» (1916 г.).

Октябрьская революция 1917 г. и последовавшие за ней преобразования, многие из которых были связаны именно с введением социальных гарантий работникам (8-часовой рабочий день, отпуска, социальное страхование, коллективные договоры и т. п.), способствовали становлению и быстрому развитию науки трудового права. И в дальнейшем сама советская правовая система, основанная на постоянном вмешательстве государства в дела граждан, вела к усилению его публичных начал. Как результат, в конце 1920-х гг. научные работники, занимавшиеся исследованием вопросов трудового права, от работ описательного характера постепенно переходили к научному обобщению и анализу практики применения законодательства о труде, к разработке системы советского трудового права.

Среди ученых советского периода, внесших значительный вклад в формирование и развитие науки трудового права можно, в частности, отметить: Н. Г. Александрова, Б. К. Бегичева, А. К. Безину, К. М. Варшавского, И. С. Войтинского, Л. Я. Гинцбурга, К. П. Горшенина, К. Н. Гусова, А. Д. Зайкина, С. А. Иванова, С. С. Каринского, Р. З. Лившица, В. М. Лебедева, М. В. Молодцова, Г. К. Москаленко, Ю. П. Орловского, А. Е. Пашерстника, А. С. Пашкова, О. В. Смирнова, И. О. Снигиреву, Л. А. Сыроватскую, А. И. Процевского, В. Н. Скобелкина, В. Н. Толкунову, А. И. Шебанову и других. Некоторые из них продолжают плодотворно трудиться на ниве науки трудового права и в настоящее время.

В то же время указанный период развития науки трудового права характеризуется достаточно высокой степенью его идеологизированности. Тем не менее, именно в советский период была создана научная база, на которой до сих пор в значительной степени проводятся трудовые исследования.

В конце 1980-х — начале 1990-х гг. происходит смена парадигмы отечественного трудового права. Если в советский период в основу выделения трудового права в самостоятельную отрасль была положена парадигма особого, отличного от других гражданско-правовых, тру-

дового договора, единого и неделимого социалистического трудового правоотношения, сформулированная Н. Г. Александровым, то в постсоветский период складывается парадигма трудовправовых партнерских отношений, определяющая правовое регулирование не социалистического, а наемного труда и не только государством, но и работодателем, нормотворческая деятельность которого во многом определяет правовое состояние наемного работника в организации.

В переходный период, а также на рубеже тысячелетий, в науке отечественного трудового права, помимо вышеупомянутых, появляются и новые имена. Среди специалистов, принявших участие в формировании новой модели трудового права России, можно, в частности, указать: В. А. Абалдуева, Э. Н. Бондаренко, С. Ю. Головину, А. В. Гусева, И. А. Костян, С. В. Колобову, А. М. Куренного, А. М. Лушникову, М. В. Лушникову, С. П. Маврина, Г. В. Хныкина, Е. Б. Хохлова и многих других.

Научная дисциплина трудового права изучает нормы трудового права, регулируемые ими общественные отношения, а также ряд других вопросов, используя при этом присущие всему правоведению научные методы, такие как общенаучные: диалектический, системный, конкретно-социологический и специальные: сравнительно-правовой, статистический, нормативно-логический, структурно-функциональный, историко-юридический и др.

Трудовое право как учебная дисциплина

Термин «трудовое право» понимается также в качестве учебной дисциплины, изучение которой предусматривается образовательными стандартами направлений подготовки бакалавров «Юриспруденция», «Государственное и муниципальное управление», «Управление персоналом», «Документоведение и архивоведение», а также ряда других. Задачи данной учебной дисциплины состоят в оказании помощи студентам в изучении основ правового регулирования труда.

Учебная дисциплина трудового права представляет собой совокупность наиболее общих знаний, теорий и идей о правовом регулировании трудовых и смежных с ними отношений.

Можно выделить следующие основные *отличия учебной дисциплины трудового права от науки*:

- учебная дисциплина является вторичной по отношению к науке, так как базируется на ее достижениях;
- учебная дисциплина не использует теорий и гипотез, а оперирует только общепризнанными положениями;
- наука всегда обладает свойством пробельности, учебная дисциплина такого свойства иметь не может;
- источником науки являются научные статьи, монографии, диссертационные исследования, источником учебной дисциплины — учебники и учебные пособия;

— в рамках данной учебной дисциплины изучаются как основополагающие нормы трудового права, так и важнейшие теоретические положения, выработанные наукой.

Контрольные вопросы

1. Что включается в предмет трудового права?
2. Назовите основные методы трудового права.
3. Дайте определение трудового права как отрасли российского права.
4. Охарактеризуйте систему трудового права. Из каких элементов она состоит?
5. С какими другими отраслями российского права наиболее тесно взаимодействует трудовое право? Проведите разграничение между ними.
6. Дайте определение трудового права как науки.
7. Дайте определение трудового права как учебной дисциплины.