**Гейхман В.Л., Дмитриева И.К., Мацкевич О.В., Миронова А.Н., Ульянова А.В. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата (под ред. проф. В.Л. Гейхмана).- "Издательство Юрайт", 2015 г.**

|  |
| --- |
| НАПИСАНИЕ на ЗАКАЗ:  1. Дипломы, курсовые, рефераты...  2. Диссертации и научные работы  3. Школьные задания  Онлайн-консультации  Любая тематика, в том числе ТРУДОВОЕ ПРАВО, экономика, техника, менеджмент, биология, финансы…  Приглашаем авторов  <http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml>  УЧЕБНИКИ, ДИПЛОМЫ, ДИССЕРТАЦИИ –  На сайте электронной библиотеки  [www.учебники.информ2000.рф](http://www.учебники.информ2000.рф) |
| Предисловие |
| Раздел I. Общая часть |
| Глава 1. Предмет, метод и система трудового права |
| Глава 2. Основные принципы трудового права |
| Глава 3. Источники трудового права |
| Глава 4. Система правоотношений трудового права |
| Глава 5. Социальное партнерство в сфере труда |
| Раздел II. Особенная часть |
| Глава 6. Правовое регулирование содействия занятости и трудоустройству |
| Глава 7. Трудовой договор |
| Глава 8. Рабочее время |
| Глава 9. Время отдыха |
| Глава 10. Заработная плата и нормирование труда |
| Глава 11. Гарантии и компенсации |
| Глава 12. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников |
| Глава 13. Трудовая дисциплина и дисциплинарная ответственность |
| Глава 14. Материальная ответственность сторон трудового договора |
| Глава 15. Охрана труда |
| Глава 16. Защита трудовых прав и свобод, способы защиты трудовых прав и свобод |
| Глава 17. Трудовые споры и порядок их рассмотрения и разрешения |
| Литература |

Предисловие

 Роль труда в жизни общества исключительно велика и, прежде всего, потому, что оказывает формирующее воздействие на экономику страны и систему экономических отношений, что напрямую затрагивает жизнедеятельность миллионов граждан.

Коренные преобразования в России в постсоветский период, связанные с переходом к рыночной экономике, потребовали глубинных изменений в правовом регулировании общественных отношений. Начало этому процессу было положено принятием в 1993 г. [Конституции](http://study.garant.ru/#/document/10103000/entry/0) РФ, на основе и в соответствии с которой были приняты важнейшие кодификационные акты, многочисленные федеральные законы, принципиально изменившие подходы к проблемам правового регулирования труда в сфере его применения (государственная гражданская и муниципальная служба, трудовые отношения в акционерных и других хозяйственных обществах, некоммерческих организациях, спортивных и религиозных организациях, кооперативах и др.).

Наиболее серьезные изменения внесены в правовое регулирование трудовых и тесно связанных с ними отношений [Трудовым кодексом](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/0) РФ (ТК РФ), принятым в 2001 г. Трудовой кодекс РФ сохранил лучшее, приспособив к новым условиям нормы прежнего [Кодекса](http://study.garant.ru/#/document/10101000/entry/0) законов о труде РФ (КЗоТ), отбросил отжившее и ныне содержит много новаций. Вместе с тем практика применения ТК РФ выявила необходимость внесения в него изменений. В связи с этим в последние годы был принят ряд важных законодательных актов.

Среди них следует назвать Федеральные законы [от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ](http://study.garant.ru/#/document/12148079/entry/0) "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", [от 30 декабря 2006 г. N 271-ФЗ](http://study.garant.ru/#/document/190400/entry/0) "О розничных рынках и о внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации", [от 22 июля 2008 г. N 157-ФЗ](http://study.garant.ru/#/document/12161589/entry/0) "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 26.3 Федерального закона "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации", [от 25 декабря 2008 г. N 287-ФЗ](http://study.garant.ru/#/document/12164236/entry/0) "О внесении изменений в Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации", [от 27 июля 2010 г. N 227-ФЗ](http://study.garant.ru/#/document/12177581/entry/0) "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг", [от 23 декабря 2010 г. N 387-ФЗ](http://study.garant.ru/#/document/12181374/entry/0) "О внесении изменений в статью 22.1 Федерального закона "О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей" и Трудовой кодекс Российской Федерации", [от 18 июля 2011 г. N 242-ФЗ](http://study.garant.ru/#/document/12188101/entry/0) "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам осуществления государственного контроля (надзора) и муниципального контроля", [от 29 февраля 2012 г. N 16-ФЗ](http://study.garant.ru/#/document/70144006/entry/0) "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации", [от 1 апреля 2012 г. N 27-ФЗ](http://study.garant.ru/#/document/70155806/entry/0) "О внесении изменений в статью 22.1 федерального закона "О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей" и статьи 331 и 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации", [от 23 апреля 2012 г. N 35-ФЗ](http://study.garant.ru/#/document/70165834/entry/0) "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 122 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации", [от 28 июля 2012 г. N 136-ФЗ](http://study.garant.ru/#/document/70207708/entry/0) "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 16 Федерального закона "О физической культуре и спорте в Российской Федерации", [от 5 мая 2014 г. N 116-ФЗ](http://study.garant.ru/#/document/70648974/entry/0) "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" и др.

Если часть из этих федеральных законов внесла изменения в отдельные статьи ТК РФ, то особо следует подчеркнуть, что некоторыми из них в последние годы были введены новые главы: [Федеральным законом](http://study.garant.ru/#/document/70353420/entry/2) от 5 апреля 2013 г. N 60-ФЗ [глава 49.1](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/10491), посвященная особенностям регулирования труда дистанционных работников; [Федеральным законом](http://study.garant.ru/#/document/12159064/entry/110) от 28 февраля 2008 г. N 13-ФЗ [глава 54.1](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/10541), посвященная особенностям регулирования труда профессиональных спортсменов и тренеров; [Федеральным законом](http://study.garant.ru/#/document/12192438/entry/15) от 30 ноября 2011 г. N 353-ФЗ [глава 51.1](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/10511), посвященная особенностям регулирования труда работников, занятых на подземных работах, что обусловлено действенностью принципа дифференциации правового регулирования труда по субъектному признаку; [Федеральным законом](http://study.garant.ru/#/document/70648974/entry/54) от 5 мая 2014 г. N 116-ФЗ[\*(1)](http://study.garant.ru/#/document/57383976/entry/1) [глава 53.1](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/10531), посвященная особенностям регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала); [Федеральным законом](http://study.garant.ru/#/document/70809048/entry/17) от 1 декабря 2014 г. N 409-ФЗ [глава 50.1](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/105001), посвященная особенностям регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, [Федеральным законом](http://study.garant.ru/#/document/70826604/entry/26) от 22 декабря 2014 г. N 443-ФЗ [глава 52.1](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/521), посвященная особенностям регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей. Из существенных новаций следует обратить внимание на введение новых статей в целый ряд разделов ТК РФ: [статьи 19.1](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/19100), [35.1](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/3501), [56.1](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/561), [60.1](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/601), [60.2](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/602), [64.1](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/641), [67.1](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/67100), [72.1](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/7201), [72.2](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/7202), [84.1](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/841), [133.1](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/13301), [168.1](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/1681), [173.1](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/17301), [181.1](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/18111), [195.1](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/19501), [216.1](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/2161), [228.1](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/2281), [229.1-229.3](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/2291), [230.1](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/2301), [349.1-349.4](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/3491), [351.1-351.3](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/3511), [353.1](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/3531). Новые ключевые понятия "квалификация работников" и "профессиональные стандарты" введены [Федеральным законом](http://study.garant.ru/#/document/70271730/entry/0) от 3 декабря 2012 г. N 236-ФЗ в целях расширения понятийного аппарата, связанного с повышением квалификации работников.

Изучение трудового права призвано сформировать у обучающихся комплекс знаний, умений и навыков, необходимых для профессионального выполнения ими трудовых обязанностей.

В учебнике учтена компетентностная модель подготовки юристов, в связи с чем, в начале каждой главы обозначены итоговые результаты освоения темы: что студент должен знать, уметь и какими навыками овладеть.

Учебник дополняет учебное пособие "Трудовое право. Практикум"[\*(2)](http://study.garant.ru/#/document/57383976/entry/2), подготовленное авторским коллективом кафедры трудового права и права социального обеспечения Российской правовой академии Минюста России. Для удобства пользования по каждой теме практикума, соответствующей главе учебника, даны методические рекомендации по ее изучению, приводятся контрольные вопросы, список юридической литературы и нормативных правовых актов. Также предлагаются задачи (правовые ситуации, казусы) для усвоения изученного материала.

Авторы надеются, что предлагаемые издания позволят студентам и всем интересующимся лицам успешно овладеть знаниями трудового права и практикой применения [трудового законодательства](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/5).

Раздел I. Общая часть

Глава 1. Предмет, метод и система трудового права

После изучения данной главы обучающийся должен:

знать

- сущность и содержание основных понятий (предмет, метод, система трудового права, трудовое отношение, иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми);

- характерные признаки трудового правоотношения;

- понятия самостоятельного труда и наемного труда, их различия;

уметь

- оперировать основными понятиями темы;

- анализировать возникающие правоотношения;

владеть

- юридической терминологией по теме;

- навыками анализа правовых отношений, входящих в предмет трудового права.

1.1. Предмет трудового права

Понятие любой отрасли российской системы права, включая трудовое право, раскрывается при определении, во-первых, предмета отрасли права, а именно тех общественных отношений, которые регулируются нормами этой отрасли права, и, во-вторых, специфического метода правового регулирования указанных отношений.

Предмет трудового права составляют общественные отношения по применению труда работника в производственной (хозяйственной, иной) деятельности работодателя, именуемые трудовыми отношениями, и иные непосредственно связанные с ними отношения.

Таким образом, предмет трудового права образуют две группы общественных отношений: собственно трудовые отношения и отношения, непосредственно связанные с ними, или, как еще принято говорить, производные от трудовых. Эти отношения в ТК РФ определены в [ч. 2 ст. 1](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/10002).

Все они складываются в определенную систему правоотношений трудового права на основе единства предмета отрасли. Трудовые правоотношения являются ее центральным элементом, они определяют характер других правоотношений, которые вне связи с трудовыми не имеют самостоятельного значения и выполняют служебную роль.

В [ст. 15](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/150001) ТК РФ закреплено следующее понятие трудовых отношений - 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[\*(3)](http://study.garant.ru/#/document/57383976/entry/3)), 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.

Следует подчеркнуть, что в этом определении, которое впервые закреплено в трудовом законодательстве России, устанавливается обязательность соглашения между работником и работодателем, личное выполнение работником трудовой функции за плату под руководством работодателя, обеспечивающего необходимые условия труда и вознаграждение за труд. Трудовые отношения как предмет трудового права характеризуются следующими свойственными им чертами: работник лично выполняет свою работу (трудовую функцию). При этом он включается в коллектив (штат) с подчинением установленным правилам внутреннего трудового распорядка. Поскольку трудовые отношения носят возмездный характер, то на работодателя возложена обязанность оплачивать труд работника, а у работника есть право на оплату его труда, кроме того, работодатель обязан обеспечивать соответствующие условия и безопасность труда работника.

Поскольку трудовой деятельностью могут заниматься и лица, заключившие гражданско-правовые договоры (авторский, личного подряда, поручения, возмездного оказания услуг и др.), важно различать характерные признаки трудового правоотношения, которые отграничивают его от смежных, в том числе гражданско-правовых отношений, являющихся предметом регулирования гражданского права.

К указанным признакам можно отнести следующие:

- трудовые отношения возникают на основании специального соглашения (трудового договора) между работником и работодателем;

- личный характер прав и обязанностей работника, который обязан своим трудом участвовать в производственной либо иной деятельности работодателя (организации), используя свои способности к труду;

- обязанность работника выполнять обусловленную трудовым договором работу по определенной специальности, квалификации или должности (трудовую функцию);

- выполнение работником его трудовой функции осуществляется в условиях коллективного (кооперированного) труда, что обусловливает необходимость подчинения субъектов трудового правоотношения правилам внутреннего трудового распорядка, установленным работодателем. Это означает и подчинение работника распоряжениям и указаниям работодателя, его коллективного (совет директоров, правление и т.п.) или единоличного исполнительного органа (руководителя, директора и др.);

- возмездный характер трудового правоотношения, что проявляется в ответных действиях работодателя на выполнение работником трудовой функции - в систематической выплате в установленные сроки соответствующей заработной платы (два раза в месяц и т.п.);

- обязанность работодателя, использующего труд работника, создавать ему здоровые и безопасные условия труда, соблюдать трудовое законодательство, включая законодательство об охране труда;

- право каждого из субъектов трудового правоотношения на его расторжение без каких-либо санкций, но с соблюдением установленного законом порядка. При этом работодатель в предусмотренных случаях обязан не только предупредить работника об увольнении, но и выплатить выходное пособие, а также другие компенсации.

Для характеристики предмета трудового права необходимо уяснить, что понимается под "самостоятельным" и "несамостоятельным" ("наемным") трудом. Специфическое свойство человека заключается в том, что он обладает способностью к труду, которой он свободно и лично распоряжается. Конституцией РФ ([ч. 1 ст. 37](http://study.garant.ru/#/document/10103000/entry/3701)) закреплено право каждого распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Только сам работник вправе реализовать эти способности.

Для того чтобы гражданин обращался с теми или иными вещами как со средствами и предметами своего труда, он должен либо сам быть их собственником, либо получить к ним доступ от собственника этих средств.

Индивидуальный предприниматель или подрядчик являются владельцами средств и орудий труда и одновременно обладают рабочей силой (способностью к труду), поэтому самостоятельно организуют свой труд и распоряжаются средствами и орудиями труда. Это труд самостоятельный. Иной характер носит наемный труд гражданина (физического лица), обладающего рабочей силой, но не владеющего средствами и орудиями труда. При наемном (не самостоятельном) труде гражданин приобретает статус работника, вступая с владельцем средств производства (собственником, работодателем) в определенное общественное отношение, в котором он противостоит работодателю или его представителю (руководителю, управляющему и др.), являющемуся организатором процесса труда. Это отношение по его социально-экономической сути следует отнести к отношениям наемного труда.

Из вышесказанного следует, что лица "наемного труда" (с учетом его экономических признаков) и есть "наемные работники". Это должно их отграничить как от лиц "самостоятельного" труда, так и от работников, являющихся одновременно акционерами, участниками хозяйственных товариществ и обществ (организаций), с которыми они заключили трудовой договор и вступили в трудовые отношения.

Действительно, в отличие от "наемного труда" регулирование "самостоятельного труда" - подрядчика, агента, исполнителя договора поручения или об оказании услуг - основано на юридическом равенстве субъектов (участников правоотношения), их полной самостоятельности, независимости и автономии воли, имущественной обособленности, что характерно для регулирования отношений нормами гражданского права. С ними не заключается трудовой договор и не возникает трудовое отношение. Налицо исполнитель по гражданско-правовому договору, который выполняет не трудовую функцию, а обязательство по договору, которое должно быть завершено к определенному сроку за обусловленную цену. В данном случае отсутствует подчинение одной стороны договора другой, а равно обязанность соблюдения правил внутреннего трудового распорядка и т.п.[\*(4)](http://study.garant.ru/#/document/57383976/entry/4)

Иное положение у лиц, являющихся акционерами или участниками различных хозяйственных обществ (организаций), если указанные лица связаны с ними также личным трудом (выполняют работу по трудовому договору в этих организациях, акционерных обществах и т.д.). Являясь участниками такого общества (организации), они вправе получать часть прибыли в виде дивидендов, принимать участие в управлении, реализовывать другие правомочия в соответствии с уставом. Одновременно с этим указанные лица выполняют работу (трудовую функцию), соблюдают внутренний трудовой распорядок организации, получают причитающуюся им заработную плату за свой труд и т.д., что характеризует их как работников - участников трудового отношения, возникающего на основе трудового договора.

Конечно, их отношениям присущи определенные особенности, например, более широкое участие в управлении обществом. В то же время трудовые отношения этих лиц возникают и развиваются самостоятельно от гражданско-правовых отношений, в которых они состоят с обществом, будучи его акционером, учредителем, участником и т.п.

Трудовые отношения занимают ведущее место в предмете российского трудового права. Вместе с тем трудовое право регулирует, как известно, не только трудовые отношения между работником и работодателем, но и иные общественные отношения, которые возникают в сфере применения труда работников. Перечень таких отношений, тесно связанных с трудовыми, содержится в [ч. 2 ст. 1](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/10002) ТК РФ.

Трудовая деятельность людей, преимущественно объединенных в большие или малые коллективы работников, требует управления и организации труда, осуществления контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и правил по охране труда. В связи с различными причинами между работником или коллективом работников, с одной стороны, и работодателем - с другой, могут возникать индивидуальные или коллективные трудовые споры. Заключение трудового договора может осуществляться с помощью органов по трудоустройству (государственной службы занятости и др.). Поэтому там, где трудятся коллективы работников, каждый из которых состоит в трудовом отношении с работодателем, возникают различные общественные отношения, которые непосредственно связаны и взаимодействуют с трудовыми отношениями.

Все иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми, различаются характером прав и обязанностей, сторонами этих отношений, основаниями их возникновения и прекращения. Эти отношения являются производными от трудовых отношений и применительно к ним по времени своего возникновения, развития и прекращения могут предшествовать трудовым отношениям либо сопутствовать им, а в некоторых случаях и сменять трудовые отношения.

Выделим наиболее характерные из них[\*(5)](http://study.garant.ru/#/document/57383976/entry/5).

1. Отношения по организации и управлению трудом являются сопутствующими трудовым отношениям, возникают между работниками и работодателем (их представителями) одновременно с формированием коллектива работников и прекращаются с ликвидацией работодателя (юридического лица) либо прекращением деятельности индивидуального работодателя (физического лица). Формы участия работников в управлении организацией согласно [ст. 53](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/53) ТК определяются ТК РФ, учредительными документами организации, коллективным договором или локальным нормативным актом работодателя, принятым в установленном ТК РФ порядке ([ст. 8](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/8) ТК). Они направлены на индивидуальное участие работника (например, внесение предложений работодателю по совершенствованию деятельности организации, обсуждение с работодателем вопросов о работе организации и др.) или непосредственное участие работников в управлении организацией (например, выборы на общем собрании (конференции) представителей в КТС в порядке, установленном [ст. 384](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/384) ТК, и др.). В основном участие работников в управлении организацией осуществляется через их представителей (представительные органы).

2. Отношения по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях. Эти отношения также являются сопутствующими и возникают между работниками, профсоюзами и работодателем. Руководитель выступает представителем работодателя, если им является юридическое лицо (организация). Работников во всех случаях в данном отношении представляют только профессиональные союзы ([ст. 30](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/30) ТК РФ). Эти отношения направлены на установление условий труда и применение трудового законодательства. Ряд решений работодатель принимает с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных ТК РФ ([ст. 371](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/371)). В частности, [ст. 372](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/372) ТК РФ установлен порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов. В определенных случаях предусмотрено участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (см. [ст. 82](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/82), [373](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/373) ТК РФ).

Указанные отношения являются "длящимися", они возникают с момента избрания профсоюзного комитета и продолжаются до прекращения его полномочий. Следует иметь в виду, что права профсоюзов определены [ТК](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/0) РФ, [Федеральным законом](http://study.garant.ru/#/document/10105872/entry/0) от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", а также могут получить свое развитие в коллективных договорах и соглашениях.

3. Отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров, соглашений возникают на различном уровне между соответствующими профсоюзами и объединениями работодателей с участием представителей органов исполнительной власти того же уровня. Правовую основу для развития этих отношений составляет [разд. II](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/2000) ТК РФ. В Российской Федерации, как правило, заключаются трехсторонние соглашения. На локальном уровне (в рамках организации работодателя) заключается коллективный договор между работодателем и работниками в лице их представителей как социальными партнерами в лице их представителей.

4. К сопутствующим отношениям относятся и отношения по государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется Федеральной инспекцией труда и другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю (надзору) в установленной сфере деятельности (см. [ст. 353](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/353) ТК РФ). Профсоюзный (общественный) контроль осуществляется профессиональными союзами ([ст. 370](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/370) ТК РФ).

5. Отношения по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя также являются сопутствующими трудовому правоотношению. Если же подготовка и дополнительное профессиональное образование предшествуют началу работы, то указанное отношение рассматривается как предшествующее трудовому. В этом случае стороны этих отношений - работодатель и работник - заключают ученический договор (см. [ст. 198-208](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/198) ТК РФ).

6. Отношения по трудоустройству у данного работодателя относятся к предшествующим отношениям. Нормы, регулирующие отношения по трудоустройству, содержат гарантии социальной поддержки гражданам, ищущим работу, полномочия и обязанности работодателей в области занятости и трудоустройства граждан и др. В этих отношениях участвуют граждане и работодатели, государственные службы занятости, а в установленных случаях - профсоюзы.

7. Отношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда включены ТК РФ (разд. XI) в число отношений, связанных с трудовыми. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами ([ст. 232](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/232) ТК РФ).

8. Отношения по разрешению трудовых споров могут предшествовать, сопутствовать или следовать за трудовыми отношениями в зависимости от предмета спора (например, исковые заявления граждан об отказе в заключении трудового договора - предшествующие, об отстранении от работы - сопутствующие, либо о восстановлении на работе в связи с увольнением - последующие).

9. Завершают перечень отношения по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами. К ним относится [Федеральный закон](http://study.garant.ru/#/document/12151284/entry/0) от 29 декабря 2006 г. N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством".

Таким образом, предмет трудового права образуют, во-первых, трудовые отношения, и, во-вторых, иные отношения, непосредственно (тесно) связанные с трудовыми. В совокупности они определяют сферу действия трудового права как самостоятельной отрасли права.

1.2. Метод трудового права

Вторым важным критерием отрасли права является метод правового регулирования, т.е. специфический способ (средства, прием), при помощи которого государство обеспечивает нужное ему поведение людей как участников регулируемых общественных отношений.

Если предмет отрасли отвечает на вопрос, какие виды общественных отношений регулируются той или иной группой норм, то метод показывает, каким образом регулируются эти отношения, как достигаются цели правового регулирования.

В соотношении предмета и метода трудового права выявляются особенности метода. Широта и сложность общественных отношений, регулируемых трудовым правом, обусловили присущие ему "свои" отраслевые юридические средства, отражающие специфику предмета и обеспечивающие должное поведение участников соответствующих отношений.

Совокупность юридических средств (приемов, способов регулирования), обусловленных спецификой трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, характеризует метод отрасли трудового права.

Общие черты (признаки) метода правового регулирования применительно к трудовым отношениям проявляются следующим образом:

- в своеобразии оснований возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений;

- особенностях юридического положения участников (субъектов) трудового отношения;

- характере установления прав и обязанностей (на основе сочетания государственного и договорного регулирования и развития социального партнерства), в единстве и дифференциации правового регулирования трудовых отношений;

- способах защиты прав и средствах обеспечения исполнения обязанностей участников (субъектов) трудовых правоотношений (способы и формы защиты трудовых прав и свобод, порядок привлечения к дисциплинарной и материальной ответственности и др.).

Первая черта метода трудового права характеризуется свободой труда и договорным порядком (способом) возникновения и изменения трудовых правоотношений, в некоторых случаях - и их прекращения. Трудовые правоотношения, как правило, возникают из трудового договора, заключаемого на основе свободы труда между работником и работодателем. В условиях рынка труда они выступают как юридически равные стороны, которые имеют возможность добровольного выбора и свободы в определении условий и в заключении трудового договора при запрещении принудительного труда и дискриминации.

Следующая черта метода трудового права проявляется в особенностях общего юридического положения субъектов трудового правоотношения. В условиях рынка труда могут действовать лишь юридически (формально) равные субъекты (работник и работодатель). Можно сказать, что стороны трудового договора выступают на рынке труда как свободные субъекты и как частные лица, которые достигают соглашения, исходят из собственных интересов, заключая трудовой договор. В дальнейшем они становятся участниками (субъектами) трудового правоотношения и могут решать определенные вопросы по соглашению. Но включение работника в состав (штат) работников и выполнение им трудовой функции, его участие под руководством управляющего (руководителя) в коллективном (совместном) процессе труда обусловливают необходимость подчинения внутреннему трудовому распорядку, установленному работодателем, как это предусмотрено в трудовом законодательстве и должно быть определено в трудовом договоре ([ст. 15](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/15), [56](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/56) ТК РФ и др.).

Таким образом, взаимоотношения субъектов характеризуются сочетанием равенства сторон и определенной подчиненностью, зависимостью в процессе труда. При этом необходимость подчинения субъекта трудового правоотношения (работника) способам, приемам работы не означает наличие власти работодателя над личностью работника, а указывает на обязательность соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, технологических и иных требований в процессе труда работника для получения должных результатов в конечном продукте. Таким образом, из природы совместного труда и его функционального разделения вытекает подчиненность работников, которая относится не к административному, а производственному управлению, поскольку работа всякого коллектива производителей (работников) требует непременного соблюдения трудовой дисциплины. Иными словами, совместный труд людей невозможен без соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, устанавливаемых работодателем.

Третья черта метода проявляется в характере (способе) установления прав и обязанностей субъектов трудового правоотношения. Это связано как с сочетанием государственного и договорного регулирования трудовых отношений, так и с участием коллективов (работников) и их представительных органов, прежде всего профсоюзов, в установлении и применении условий труда путем развития социального партнерства.

Государственное регулирование трудовых отношений выражается в издании государством нормативных правовых актов, устанавливающих общие начала и единые нормы, закрепляющие права и свободы человека в труде, необходимые для охраны жизни и здоровья работников, удовлетворения их материальных и духовных потребностей. В централизованном порядке устанавливаются правила по охране труда, [минимальный размер оплаты труда](http://study.garant.ru/#/document/10180093/entry/0) (МРОТ), максимальная продолжительность рабочего времени и другие трудовые права и гарантии работников на определенном уровне, а также возможность их повышения в результате договорного регулирования. При достижении соглашений на основе трехстороннего сотрудничества представителей работников, работодателей и государства, а также с помощью заключения коллективных договоров социальными партнерами (работниками и работодателями), и в определенной мере - трудовых договоров за счет собственных средств работодателей могут быть установлены дополнительные по сравнению с законодательством трудовые и социально-бытовые льготы и дополнительные гарантии для всех работников или их отдельных категорий. При этом условия договоров о труде не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, иначе они не подлежат применению ([ч. 2 ст. 9](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/9002) ТК РФ).

Сочетание государственного и договорного регулирования, включая локальные нормативные акты, охватывает общие и специальные нормы трудового права, укрепляет единство и дифференциацию правового регулирования трудовых отношений. Единство проявляется в основном в общих нормах трудового права, распространяющихся на всех работников на всей территории России. Общие нормы обязательны для всех работодателей независимо от их формы собственности и организационно-правовых форм. Дифференциация (различие) находит свое отражение в специальных нормах, учитывающих особенности и условия производства, территориальное местонахождение работодателей, характер и специфику трудовой деятельности различных субъектов труда и категорий работников (труд женщин, подростков, инвалидов) либо условий труда (труд педагогических, медицинских работников, работников транспорта, профессиональных спортсменов).

Дифференциация правового регулирования труда связана с его единством и находит отражение в специальных нормах путем конкретизации общих норм либо их дополнения, а в некоторых случаях и изъятия из общих положений. Специальные нормы содержатся в ТК РФ ([разд. XII](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/12000) и другие разделы и статьи). Дифференциация широко проявляется в соглашениях, коллективном договоре и в локальных нормативных актах, учитывающих условия и особенности производства, характер труда определенных категорий и профессиональных групп работников, и др.

Последняя, четвертая, черта метода трудового права проявляется в особенностях, которые присущи способам защиты трудовых прав и средствам обеспечения обязанностей участников (субъектов) трудового правоотношения.

Полный перечень способов защиты содержится в [ст. 352](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/352) ТК РФ. Особенность заключается в том, что наряду с государственными органами, уполномоченными рассматривать трудовые споры, возможно создание КТС.

При нарушении работодателем трудовых прав работников или коллективных интересов работников возникают индивидуальные или коллективные трудовые споры. Способ (порядок) их разрешения зависит от вида и характера этих споров.

Трудовое право разграничивает способы (средства) обеспечения исполнения обязанностей субъектами трудовых правоотношений. В обеспечении исполнения обязанностей работодателями важную роль призваны играть государственные органы надзора и контроля, а также профсоюзный контроль за соблюдением [трудового законодательства](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/5). За нарушения трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) в трудовом праве установлена ответственность работодателя и должностных лиц: дисциплинарная и материальная. Предусмотрена также административная ответственность для работодателей - юридических лиц и физических лиц, являющихся индивидуальными предпринимателями, для руководителей, иных лиц, представляющих работодателя. Если нарушения трудового законодательства признаны преступлением, то наступает уголовная ответственность (конкретные составы преступлений в сфере труда и охраны труда содержатся в [УК](http://study.garant.ru/#/document/10108000/entry/0) РФ). К уголовной ответственности не привлекаются работодатели - юридические лица.

Исполнение трудовых обязанностей работником обеспечивается такими мерами, как поощрение и материальное стимулирование, а работники, нарушившие трудовые обязанности (совершившие дисциплинарный проступок), привлекаются к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения за совершение дисциплинарного проступка и (или) к материальной ответственности в установленном порядке.

В силу развития социально-экономических отношений метод правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений не является неизменным и не может быть сведен к одному, хотя и наиболее характерному, признаку (свойству). Очевидно, что и в более "однородных" отраслях права используются различные способы регулирования общественных отношений.

Метод трудового права, показывающий какими способами (правовыми приемами, средствами) осуществляется регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, с одной стороны, характеризуется общими чертами (признаками), присущими методу. С другой стороны, он отражает специфику предмета и обеспечивает должное поведение субъектов трудового права.

1.3. Система трудового права

Трудовое право, как и любая иная самостоятельная отрасль права, определяется как обособленная группа правовых норм, объединенных общностью регулируемых им общественных отношений.

Система отрасли трудового права отличается от системы трудового законодательства. Если система трудового законодательства - внешняя форма трудового права (совокупность нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), то система трудового права как отрасль (по содержанию - внутренняя структура трудового права) представляет собой соединение правовых норм в единое согласованное целое. Вместе с тем следует подчеркнуть, что это целое одновременно распределяется на относительно самостоятельные структурные образования (правовые институты). Значение института в структуре отрасли определяется спецификой регулируемых общественных отношений и их развитием. Это означает, что основанием для группировки правовых норм отрасли служит предметный признак. Наиболее полное выражение система трудового законодательства получает в [ТК](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/0) РФ, который построен с учетом системы отрасли трудового права.

Общепринятым является выделение в отрасли права общей и особенной частей. Общая часть трудового права включает в себя группы норм (институты), относящиеся к правовому регулированию труда всех работников. В их числе нормы, определяющие предмет, цели и задачи трудового права, правовой статус работника и работодателя, источники трудового права, трудовые отношения и др.

Особенная часть трудового права охватывает правовые институты, выражающие регулирование отдельных элементов содержания трудового отношения или отдельные виды отношений, непосредственно связанных с трудовыми отношениями. Особенная часть трудового права включает, например, такие правовые институты, как трудовой договор, рабочее время, время отдыха, заработная плата, дисциплина труда и дисциплинарная ответственность, охрана труда и другие институты, в том числе регулирующие отношения, непосредственно связанные с трудовыми: по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников; разрешению трудовых споров и др.

Глава 2. Основные принципы трудового права

После изучения данной главы обучающийся должен:

знать

- понятие принципов трудового права и их особенности;

- нормы [Трудового кодекса](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/0) РФ, в которых закреплены основные принципы трудового права;

- принцип свободы труда, включая право на труд;

- характеристику и содержание отдельных принципов;

- регулирующее воздействие принципов трудового права;

уметь

- оперировать основными понятиями темы;

- анализировать соотношение основных принципов трудового права с общеправовыми и межотраслевыми принципами;

- отслеживать взаимосвязь основополагающих принципов российского трудового права с международными нормами и конвенциями МОТ;

владеть

- юридической терминологией по теме;

- навыками применения принципов российского трудового права в профессиональной деятельности.

2.1. Понятие основных принципов трудового права и их значение

Принципы трудового права - исходные начала, основные положения, определяющие его единство, сущность правового регулирования и общую направленность развития данной системы правовых норм (отрасли трудового права)[\*(6)](http://study.garant.ru/#/document/57383976/entry/6).

Понятие основных принципов трудового права связано с пониманием общих принципов права и классификацией принципов.

В соответствии с наиболее общепринятой классификацией, в основу которой положена сфера распространения принципов, они подразделяются на принципы права (общеправовые принципы), охватывающие всю систему права; межотраслевые принципы, присущие нескольким отраслям, и отраслевые принципы, распространяющиеся на одну отрасль, например, трудовое право. В отрасли трудового права, в свою очередь, различают и принципы институтов отрасли, дополняющие основные (отраслевые) принципы трудового права.

Основные принципы трудового права связаны с общеправовыми и межотраслевыми принципами, выраженными в [Конституции](http://study.garant.ru/#/document/10103000/entry/0) РФ. Вместе с тем в Конституции РФ нашли отражение и принципы трудового права. При разграничении принципов права обычно определяют их систему, в которую на основе иерархии включаются: общеправовые или принципы права в целом, затем межотраслевые - принципы нескольких отраслей, за ними отраслевые - основные принципы трудового права и принципы его правовых институтов. Согласно этой иерархии одна группа принципов как бы следует из другой, и все они различаются по степени общности. Принципы права в целом (или общеправовые) пронизывают всю систему права (все отрасли), отображают то существенное, что присуще всему праву и выражено в Конституции РФ и законодательстве, связано со всеми или с большинством отраслей (принцип гуманизма, законности, справедливости, демократизма, защиты прав и свобод человека и др.). Основополагающие начала и положения о существенном в нескольких отраслях права выступают как межотраслевые принципы (например, принцип свободы труда присущ не только трудовому, но и административному, и гражданскому праву в той части, где они связаны с трудом).

Принципы отрасли, в том числе и трудового права, как основные начала, общие положения, выражающие существенное в данной отрасли права, связаны со всеми или с большинством составляющих ее правовых институтов либо с блоками норм общей части в силу ее особого положения. Отражая специфику отрасли права, эти принципы как бы преломляют основные начала права в целом или нескольких его отраслей, более детально раскрывают сущность этих основ, дополняя, конкретизируя их и подключая к ним определенный механизм обеспечения (гарантии). Так, в Конституции РФ установлено право на отдых и его гарантии ([ч. 5 ст. 37](http://study.garant.ru/#/document/10103000/entry/3705)). Указанное положение более детально раскрывается в отраслевом принципе об обеспечении права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе права на отдых ([ст. 2](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/2) ТК РФ), включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска. Он дополняется гарантиями, в частности, установлением нормальной продолжительности рабочего времени ([ч. 2 ст. 91](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/912) ТК РФ) и ежедневной работы ([ст. 94](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/94) ТК РФ), времени и видов отдыха ([ст. 106-107](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/106) ТК РФ), ограничением сверхурочных работ ([ст. 99](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/99) ТК РФ), а также предоставлением ежегодного оплачиваемого отпуска с сохранением места работы (должности), его продолжительности ([ст. 114-115](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/114) ТК РФ) и определением порядка его предоставления ([ст. 122-124](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/122) и другие статьи ТК РФ).

Основные (отраслевые) принципы находят более конкретное выражение и дополняются в принципах институтов, которые ближе других к обычным нормам права (как, например, принципы социального партнерства либо принципы оплаты труда и др.). Так, отраслевой принцип об обеспечении права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, не ниже установленного федеральным законом [МРОТ](http://study.garant.ru/#/document/10180093/entry/0), установлен в [ст. 2](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/2) ТК РФ. Этот принцип раскрывается принципом института заработной платы и нормирования труда как "оплата по труду" ([ст. 132](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/132) ТК РФ) и основными государственными гарантиями по оплате труда работников ([ст. 130-131](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/130), [133-134](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/133), [136-138](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/136) и другие статьи ТК РФ).

Общеправовые и межотраслевые принципы трудового права нашли свое выражение в Конституции РФ, особенно в [ст. 37](http://study.garant.ru/#/document/10103000/entry/37) и ряде других.

В [ст. 37](http://study.garant.ru/#/document/10103000/entry/3701) Конституции РФ признаются свобода труда и право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию при запрещении всякой дискриминации и принудительного труда. Закреплено право каждого на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного федеральным законом МРОТ, а также право на защиту от безработицы и др. В [ст. 30](http://study.garant.ru/#/document/10103000/entry/3001) Конституции РФ предусмотрено право на объединение, включая право на объединение в профсоюзы для защиты своих интересов. Следует иметь в виду [ст. 7](http://study.garant.ru/#/document/10103000/entry/7) Конституции РФ, провозгласившую Российскую Федерацию социальным государством, охраняющим труд и здоровье людей, устанавливающим гарантированный МРОТ и обеспечивающим государственную поддержку семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан.

В соответствии с Конституцией РФ общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ, в том числе ратифицированные и опубликованные конвенции МОТ, включаются в правовую систему России ([ч. 4 ст. 15](http://study.garant.ru/#/document/10103000/entry/1504) Конституции РФ). Конституционные принципы, а также общепризнанные принципы и нормы международного права, как и международные договоры РФ, конвенции МОТ, играют основополагающую роль в формировании основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

В [ст. 2](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/2) ТК РФ получили свое выражение основные принципы трудового права. Эти принципы признаются в Российской Федерации, исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с [Конституцией](http://study.garant.ru/#/document/10103000/entry/0) РФ. Они дополняются гарантиями и сформулированы в большей своей части как "обеспечение права", например, "обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах".

В [ст. 2](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/2) ТК РФ установлены принципы трудового права как основные (отраслевые) принципы, которые могут охватывать своим действием и находить свое более конкретное выражение в принципах институтов отрасли. Например, в разд. II ТК РФ в [ст. 24](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/24) закреплены основные принципы социального партнерства. В других случаях указанные принципы дополняются гарантиями и могут не носить такой очевидной формы своего закрепления, выражаясь способом косвенной фиксации в ряде норм, связанных неким общим содержанием (началом), т.е. принципом.

Так, принцип свободы трудового договора, дополняя принцип свободы труда ([абз. 2 ст. 2](http://study.garant.ru/" \l "/document/12125268/entry/20002) ТК РФ), не нашел своего прямого закрепления, но выражается в нормах о свободе заключения, изменения и прекращения трудового договора в разд. III ТК РФ, посвященном трудовому договору и как бы "вытекает" из [ст. 56](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/56), [57](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/57), [ч. 2 ст. 59](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/592), [ч. 1 ст. 70](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/7001), [ст. 72](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/72), [п. 1 ст. 77](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/771) ТК РФ и др. В то же время другой принцип института трудового договора, а именно принцип "определенности трудовой функции", находит свое непосредственное выражение в отдельной [ст. 60](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/60) ТК РФ в неразрывной связи с принципом свободы трудового договора.

Следует обратить внимание на отличие принципов от правовых норм (правил поведения). Принципы не определяют конкретный образец поведения, не имеют, как правило, и структуры норм (гипотеза, диспозиция, санкция), с их помощью нельзя либо трудно всесторонне урегулировать общественное отношение. Но в отличие от норм (правил поведения) принцип позволяет уяснить содержание и взаимосвязи данных правовых норм.

На основе принципов в ТК РФ установлены "основные права и обязанности работника" ([ст. 21](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/21)) и впервые в российском трудовом законодательстве закреплены "основные права и обязанности работодателя" ([ст. 22](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/22)). Эти права и обязанности выступают как "статусные права и обязанности" работника и работодателя.

Но значение основных принципов трудового права этим не ограничивается. Принципы трудового права оказывают значительное регулирующее воздействие.

Наряду с предметным признаком и особенностями метода правового регулирования труда, принципы трудового права служат, во-первых, основой единства трудового права, определяют его самостоятельное значение как отрасли системы российского права. Во-вторых, принципы трудового права так же, как и общеправовые и межотраслевые принципы, имеют большое значение в законотворческой деятельности. Выступая основными положениями, исходными началами правового регулирования трудовых отношений и непосредственно связанных с ними иных отношений, они являются фундаментальной основой как принимаемых законодательных актов, так и развития трудового законодательства, находят свое выражение в его нормах. В-третьих, принципы трудового права, выраженные в трудовом законодательстве, прежде всего в [ТК](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/0) РФ, а также иных актах, содержащих нормы трудового права, позволяют уяснить смысл трудового законодательства и взаимосвязи норм и создают основу правильного применения норм. И, в-четвертых, они играют значительную регулятивную роль при восполнении пробелов трудового законодательства, а также в судебной практике, являясь ориентирами правоприменительной деятельности.

2.2. Содержание основных принципов трудового права

Основные принципы трудового права, как принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, получившие свое выражение в [ст. 2](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/2) ТК РФ, дополняются [ст. 3](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/3) и [4](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/4) и в совокупности составляют 20 принципов. Краткое содержание указанных принципов рассматривается в той последовательности, как они изложены в ст. 2 ТК РФ.

На первом месте приведен принцип свободы труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности. Свобода труда несовместима с принудительным трудом и дискриминацией, запрещенными Конституцией РФ ([ч. 1 ст. 19](http://study.garant.ru/#/document/10103000/entry/191), [ст. 37](http://study.garant.ru/#/document/10103000/entry/37)) и трудовым законодательством РФ. Принцип свободы труда, включая право на труд, дополняется гарантиями и воплощается в соответствующих нормах, прежде всего, в разд. III ТК РФ "Трудовой договор". Принцип свободы труда дополняется принципом свободы трудового договора, поскольку только его стороны вправе заключать, изменять и прекращать данный договор, и принципом определенности трудовой функции ([ст. 60](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/60) ТК РФ). Принципы свободы трудового договора и определенности трудовой функции являются принципами института трудового договора.

Принцип запрещения дискриминации раскрывается в [ст. 3](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/3) ТК РФ. Он означает, что каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Положения настоящей статьи соответствуют конституционному принципу равенства, не допускающего каких-либо ограничений или предпочтений по обстоятельствам, рассматриваемым как дискриминация по признаку пола, языка, национальности и др. ([ст. 19](http://study.garant.ru/#/document/10103000/entry/19) Конституции РФ) и ратифицированной Российской Федерацией [Конвенции](http://study.garant.ru/#/document/2540653/entry/0) МОТ N 111 "О дискриминации в области труда и занятости" (1958 г.).

Принцип запрещения принудительного труда в соответствии с Конституцией РФ ([ч. 2 ст. 37](http://study.garant.ru/#/document/10103000/entry/3703)) и Конвенциями МОТ [N 29](http://study.garant.ru/#/document/2540649/entry/0) "О принудительном или обязательном труде" (1930 г.), [N 105](http://study.garant.ru/#/document/2540466/entry/0) "Об упразднении принудительного труда" (1957 г.) устанавливается в [ст. 4](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/40002) ТК РФ. Принудительный труд - это выполнение работы, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия). К принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой какого-либо наказания (насильственного воздействия), от которой он может отказаться, например, в связи с нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере ([ст. 142](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/142) ТК РФ) либо при возникновении непосредственной угрозы вследствие нарушений требований охраны труда ([ч. 5](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/2205), [6 ст. 220](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/2206) ТК РФ).

Принудительным трудом не считается работа, выполняемая в порядке исполнения наказания по приговору суда, вступившему в законную силу, как отбывание наказания в виде обязательных работ ([ст. 25-30](http://study.garant.ru/#/document/12125178/entry/25) УПК РФ) или исправительных работ ([ст. 50](http://study.garant.ru/#/document/12125178/entry/50) УПК РФ), отбываемых по основному месту работы осужденного к исправительным работам ([ст. 39](http://study.garant.ru/#/document/12125178/entry/39) УПК РФ). Осужденный к лишению свободы согласно [ст. 103](http://study.garant.ru/#/document/12125178/entry/103) УПК РФ обязан трудиться в местах и на работах, определяемых администрацией исправительных учреждений. При этом исполнение различных видов наказания по вступившему в законную силу приговору суда с привлечением к труду осужденных осуществляется с соблюдением положений трудового законодательства.

Принцип защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве соответствует закрепленному Конституцией РФ принципу, который с точки зрения содержания выражает право на защиту от безработицы ([ч. 3 ст. 37](http://study.garant.ru/#/document/10103000/entry/3702)). Указанный принцип лежит в основе [Закона](http://study.garant.ru/#/document/10164333/entry/0) о занятости, иных нормативных правовых актах, регулирующих квотирование рабочих мест или организацию общественных работ и др. В этом Законе определены направления государственной политики в области занятости, предусмотрены полномочия органов государственной службы занятости, включая разработку и реализацию программ в целях реализации государственной политики в области занятости, содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников и др. Для отдельных категорий граждан предусматриваются дополнительные гарантии содействия по трудоустройству в счет установленной квоты, например, для приема на работу инвалидов ([Федеральный закон](http://study.garant.ru/#/document/10164504/entry/0) от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации").

Принцип обеспечения права каждого работника на справедливые условия труда адресован каждому работнику и включает в себя обеспечение права на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, на равенство прав и возможностей работников, права на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, а также обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе, на подготовку и дополнительное профессиональное образование.

Данные принципы основываются на положениях Конституции РФ ([ст. 7](http://study.garant.ru/#/document/10103000/entry/7), [37](http://study.garant.ru/#/document/10103000/entry/37)) и Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. ([ст. 7](http://study.garant.ru/#/document/2540291/entry/7)), а также Европейской социальной хартии 1961 г. (в ред. 1996 г.) ([п. 2-4](http://study.garant.ru/#/document/4089711/entry/102) ч. I, [ст. 2-4](http://study.garant.ru/#/document/4089711/entry/2) ч. II), иных международных актах.

[Статья 7](http://study.garant.ru/#/document/2540291/entry/7) указанного Международного пакта определяет право каждого: 1) на справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия; 2) условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены; 3) отдых, досуг и разумное ограничение рабочего времени и оплачиваемый периодический отпуск, равно как и вознаграждение за праздничные дни; 4) одинаковую для всех возможность продвижения в работе на соответствующие более высокие ступени исключительно на основании трудового стажа и квалификации.

В соответствии с Конституцией РФ ([ст. 37](http://study.garant.ru/#/document/10103000/entry/37)) в Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей и согласно ст. 37 Конституции РФ устанавливается право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного законом [МРОТ](http://study.garant.ru/#/document/10180093/entry/0). Эти конституционные положения, обеспечиваемые гарантиями, закрепляются в ТК РФ. Так, в [разд. Х](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/10000) "Охрана труда" предусмотрены основные направления государственной политики в области труда, требования и организация охраны труда, в том числе обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, а также права и гарантии работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, и др.

Принцип обеспечения права работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы означает, что "справедливая заработная плата" должна обеспечивать достойную жизнь работника и его семьи и не может быть ниже установленного федеральным законом МРОТ. Согласно указанной [ст. 7](http://study.garant.ru/#/document/2540291/entry/7) Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах и в соответствии с Конституцией РФ ([ч. 2 ст. 7](http://study.garant.ru/#/document/10103000/entry/702), [ч. 3 ст. 37](http://study.garant.ru/#/document/10103000/entry/3702)) устанавливается право на вознаграждение без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного законом МРОТ. Данный принцип подкрепляется гарантиями и находит свое закрепление в нормах ТК РФ: МРОТ устанавливается одновременно на всей территории РФ федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения ([ст. 133](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/133)). Трудовым кодексом РФ установлены основные государственные гарантии по оплате труда ([ст. 130](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/130) и др.), предусмотрено регулирование минимальной заработной платы в субъекте РФ ([ст. 133.1](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/13301)), установлена выплата заработной платы в денежной форме в валюте РФ ([ст. 131](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/131)), предусмотрено обязательное повышение уровня содержания заработной платы, т.е. индексация ([ст. 134](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/134)), определено ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя и др.

Справедливость заработной платы должна обеспечиваться также действием принципов института "заработной платы и нормирования труда", выражающих объективные критерии оплаты по труду ([ст. 132](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/132) ТК РФ).

Принцип равенства прав и возможностей работников основывается на положениях [ст. 19](http://study.garant.ru/#/document/10103000/entry/19) Конституции РФ о равенстве всех перед законом и судом и означает, что работники наделяются равными правами при запрещении любых форм ограничений прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности. Данный принцип означает, что не допускаются преимущества или ограничения, несовместимые с равенством прав и возможностей, и в этом проявляется тесная взаимосвязь с принципом запрещения дискриминации ([ст. 3](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/3) ТК РФ).

Соответственно, права и гарантии, установленные работникам на определенном уровне, не могут быть снижены по сравнению с трудовым законодательством ни при каких обстоятельствах, никакими соглашениями в коллективных или трудовых договорах либо социально-партнерских соглашениях. Более благоприятные условия труда работников, льготы и преимущества по сравнению с законами, иными нормативными правовыми актами могут быть установлены, например, в коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя ([ч. 3 ст. 41](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/4103) ТК РФ).

Принцип обеспечения равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование также основывается на положениях Конституции РФ ([ст. 19](http://study.garant.ru/#/document/10103000/entry/19)) и указанного Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах ([п. 4 ст. 7](http://study.garant.ru/#/document/2540291/entry/73)). Но, в отличие от предыдущего, данный принцип охватывает более узкую сферу. Им определено право на одинаковую возможность продвижения по работе на соответствующие более высокие ступени на основании трудового стажа, производительности труда и квалификации, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование. Он находит свое выражение в нормах ТК РФ о подготовке и дополнительном профессиональном образовании работников, в том числе в разд. IX ([ст. 196-208](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/196)).

Принцип обеспечения права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них, право работодателей создавать объединения работодателей и вступать в них основан на положениях Конституции РФ ([ст. 30](http://study.garant.ru/#/document/10103000/entry/30)), закрепляющей право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов, а также [Конвенции](http://study.garant.ru/#/document/2540592/entry/0) МОТ N 87 "О свободе ассоциации и защите права на организацию" (1948 г.). Указанный принцип в равной мере касается работников и работодателей, создающих либо вступающих в объединения (организации) для защиты своих прав и интересов. Работники создают или вступают в профессиональные союзы РФ, которые выполняют свою защитную функцию. Защите трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами посвящены нормы [гл. 58](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/1058) ТК РФ. Профсоюзы также обеспечивают представительство интересов работников, прежде всего, через систему социального партнерства, путем коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений. В [ст. 29-32](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/29) ТК РФ профессиональные союзы и их объединения определены в качестве представителей работников на всех уровнях социального партнерства, начиная с локального уровня, на котором могут быть иные представители в случаях, установленных ТК РФ. Интересы работодателей представляют их объединения, а в установленных случаях - иные представители ([ст. 33](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/33), [34](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/34) ТК РФ). На локальном уровне интересы работодателя представляет руководитель организации, работодатель - индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица.

Принцип обеспечения права работников на участие в управлении организацией, базирующийся на положениях Рекомендаций МОТ [N 94](http://study.garant.ru/#/document/2560451/entry/0) "О сотрудничестве на уровне предприятия" (1952 г.), [N 129](http://study.garant.ru/#/document/2560452/entry/0) "О связях на предприятиях" (1967 г.), получил свое развитие в ТК РФ, который предусматривает как право работников на участие в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы, так и формы такого участия ([ст. 52](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/52), [53](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/53)). Наряду с этим, указанный принцип выражается в отдельных статьях ТК РФ, охватывающих социальное партнерство в сфере труда ([гл. 6](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/1006), [7](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/1007)) и др.

Принцип сочетания государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений находит свое выражение в нормах [ТК](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/0) РФ в зависимости от уровня регулирования. На государственном (федеральном) уровне закрепляются определенные трудовые права и гарантии их реализации. На коллективно-договорном уровне они конкретизируются и дополняются, устанавливаются более благоприятные условия труда, социально-бытовые льготы и другие гарантии, предусматриваемые в коллективных договорах и социально-партнерских соглашениях. Индивидуально-договорное регулирование носит вспомогательный характер и направлено в основном на индивидуализацию и конкретизацию условий трудовых договоров.

Соотношение государственного и договорного регулирования проявляется и в том, что ТК РФ не допускается установление условий коллективных договоров, соглашений и трудовых договоров, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников, по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если же такие условия включены в коллективный договор, соглашение, трудовой договор, то они не подлежат применению ([ч. 2 ст. 9](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/9002) ТК РФ). Кроме того, ТК РФ установлено, что условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны ([ч. 3 ст. 50](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/503)). В трудовом договоре могут предусматриваться кроме обязательных и дополнительные условия, не ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами ([ч. 4 ст. 57](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/5713) ТК РФ).

Принцип социального партнерства воплощается в нормах ТК РФ, посвященных социальному партнерству в сфере труда, включающему как взаимодействие между социальными партнерами - работниками и работодателями (их представителями), так и их взаимодействие на основе трехстороннего сотрудничества с участием органов государственной власти, органов местного самоуправления ([ст. 23](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/23), [45](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/45)). Данный принцип закрепляется в нормах разд. II ТК РФ (ст. 23-55), других статьях, иных федеральных законах: [Законе](http://study.garant.ru/#/document/10105872/entry/0) о профсоюзах, [Законе](http://study.garant.ru/#/document/180405/entry/0) о РТК, [Законе](http://study.garant.ru/#/document/185261/entry/0) об объединениях работодателей.

Принцип обязательности возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, находит свое осуществление при возмещении вреда, причиненного здоровью работника, на основании [Федерального закона](http://study.garant.ru/#/document/12112505/entry/0) от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний". На гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании указывает ТК РФ ([ст. 184](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/184)). Их виды, объемы и условия определяются федеральными законами.

Принцип установления государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателя, осуществления государственного контроля (надзора) за их соблюдением соответствует гарантированности государственной защиты прав и свобод человека и гражданина, предусмотренной Конституцией РФ ([ч. 1 ст. 45](http://study.garant.ru/#/document/10103000/entry/451)).

Система государственной защиты прав и свобод российских граждан, в том числе в области труда, включает в себя перечень государственных органов, наделенных законом соответствующей компетенцией на осуществление государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми работодателями на территории РФ. Федеральный государственный надзор осуществляется федеральной инспекцией труда. За соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности государственный контроль (надзор) ведут федеральные органы исполнительной власти, осуществляющие функции по контролю и надзору в различных областях деятельности. К ним отнесены: сфера промышленной безопасности ([ст. 366](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/366) ТК РФ), государственный энергетический надзор ([ст. 367](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/367) ТК РФ), государственный санитарно-эпидемиологический надзор ([ст. 368](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/368) ТК РФ), государственный надзор за ядерной и радиационной безопасностью ([ст. 369](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/369) ТК РФ). Ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, а также органы местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых федеральными законами и законами субъектов РФ ([ст. 353.1](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/3531) ТК РФ).

Принцип обеспечения права каждого на защиту государством его прав и свобод, включая судебную защиту, соответствует положениям Конституции РФ ([ч. 2 ст. 45](http://study.garant.ru/#/document/10103000/entry/4502), [ч. 1 ст. 46](http://study.garant.ru/#/document/10103000/entry/461)). Он означает, что каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом, и каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод, закрепленных как в Конституции РФ, так и в иных нормативных правовых актах.

Указанный принцип находит свое проявление и развитие в ряде норм разд. XIII ТК РФ, посвященных защите трудовых прав и свобод как всеми способами, не запрещенными законом ([ч. 1 ст. 352](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/35201) ТК РФ), так и путем использования установленных ТК РФ основных способов защиты ([ч. 2 ст. 352](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/35202)), к которым отнесены: самозащита работниками трудовых прав; защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами; государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; судебная защита, включая Конституционный Суд РФ, суды общей юрисдикции, уполномоченные на рассмотрение любых споров.

Принцип обеспечения права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку основывается на положениях [ч. 4 ст. 37](http://study.garant.ru/#/document/10103000/entry/3704) Конституции РФ о праве на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку. Данный принцип получил свое развитие в нормах ТК РФ, устанавливающих на федеральном уровне порядок рассмотрения и разрешения как индивидуальных ([гл. 60](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/1060) ТК РФ), так и коллективных трудовых споров, включая проведение забастовки как способ разрешения коллективного трудового спора ([гл. 61](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/1061) ТК РФ).

Принцип, определяемый как обязанность сторон трудового договора соблюдать условия трудового договора, включая право работодателя требовать от работников выполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, соблюдения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, воплощается во многих нормах ТК РФ. На работника, вступившего в трудовое правоотношение на основе трудового договора, возлагаются обязанности соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и трудовую дисциплину, бережно относиться к имуществу работодателя, выполнять иные трудовые обязанности ([ст. 15](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/15), [ч. 2 ст. 21](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/2102), [ст. 56](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/56) ТК РФ). У работодателя есть право требования от работника надлежащего исполнения его обязанностей, в случае его виновного неисполнения или ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей работодатель вправе привлекать его к дисциплинарной и (или) материальной ответственности в случае нанесения ущерба имуществу работодателя ([ч. 1 ст. 22](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/220001) ТК РФ).

Работник вправе требовать выполнения обязанностей работодателем, прежде всего, соблюдения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов и условий трудового договора; других обязанностей ([ч. 2 ст. 2](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/22022) ТК РФ). При неисполнении работодателем своих обязанностей работник вправе обратиться в суд за защитой нарушенного права либо в профсоюз или в федеральную инспекцию труда. Работник может прибегнуть к самозащите трудовых прав. Он также может защищать свои права всеми способами, не запрещенными законом.

Принцип обеспечения права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права получил свое закрепление и развитие в ТК РФ (гл. 58), в [Федеральном законе](http://study.garant.ru/#/document/10105872/entry/0) "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности". Профсоюзный (общественный) контроль профессиональные союзы, их органы и профсоюзные инспекции труда осуществляют за соблюдением работодателями и их представителями (генеральным директором, директором, иным руководителем, если работодателем является юридическое лицо) трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров и соглашений ([ст. 370](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/370), другие статьи гл. 58 ТК РФ).

Принцип обеспечения права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности основан на конституционном положении ([ч. 1 ст. 21](http://study.garant.ru/#/document/10103000/entry/2101) Конституции РФ) о достоинстве личности, охраняемом государством. Этот принцип воплощается в ТК РФ, нормы которого обеспечивают защиту персональных данных работника ([ст. 85-90](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/85)), компенсацию причиненного ему морального вреда ([ст. 237](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/237)) и возмещение материального ущерба в случаях, установленных ТК РФ ([ст. 234-236](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/234)).

Принцип обеспечения права на обязательное социальное страхование работников нашел свое закрепление в нормах [Федерального закона](http://study.garant.ru/#/document/12116344/entry/0) от 16 июля 1999 г. N 165-ФЗ "Об основах обязательного социального страхования", других законах, иных нормативных правовых актах. К их числу относится [Федеральный закон](http://study.garant.ru/#/document/12112505/entry/0) "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний".

В ТК РФ предусматриваются гарантии работникам при временной нетрудоспособности ([ст. 183](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/183)), гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве либо профессиональном заболевании ([ст. 184](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/184)).

Глава 3. Источники трудового права

После изучения данной главы обучающийся должен:

знать

- понятие источников трудового права, их виды и систему;

- разграничение полномочий между органами государственной власти РФ, субъектов РФ в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

- характеристику отдельных источников трудового права;

- действие источников трудового права во времени, пространстве, по кругу лиц;

- единство и дифференциацию правового регулирования трудовых отношений;

уметь

- оперировать основными понятиями темы;

- анализировать источники трудового права, определять их значение;

владеть

- юридической терминологией по теме;

- пониманием иерархии источников трудового права;

- навыками определения правовых норм применительно к конкретным правовым ситуациям.

3.1. Понятие источников трудового права, их виды и система

Под источником права обычно понимается форма права или внешняя форма права. В этом формальном юридическом смысле это понятие используется и в настоящем параграфе.

Источники трудового права достаточно разнообразны. Они различаются по тем юридическим формам, в которых воплощаются общеобязательные нормы или иные установления, издаваемые от имени государства. Можно сказать, что источники трудового права - это различные нормативные правовые акты; т.е. законы, указы, постановления и другие акты, регулирующие трудовые и непосредственно связанные с ними отношения.

Однако к источникам трудового права, с учетом их особенностей, относятся соглашения, именуемые также как социально-партнерские соглашения, и коллективный договор, и замыкают их локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателем, как правило, с учетом мнения представительного органа работников в установленном законом порядке.

Коллективный договор, как и указанные локальные нормативные акты, действует у конкретного работодателя (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями). Но в отличие от локальных нормативных актов, коллективный договор разрабатывается и принимается по соглашению работников и работодателя в лице их представителей. Коллективный договор охватывает своим действием широкую сферу социально-трудовых отношений. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, должны соответствовать трудовому законодательству, иным нормативным правовым актам, социально-партнерским соглашениям и коллективным договорам.

Достаточно своеобразны и такие источники, как социально-партнерские соглашения различного уровня (от генерального до отраслевого и территориального), принимаемые на основе двустороннего сотрудничества объединений работодателей и профсоюзов работников соответствующего уровня, а на основе трехстороннего сотрудничества - с участием органов государственной власти того же уровня. Коллективный договор и локальные нормативные акты принимаются на локальном уровне (у конкретного работодателя).

Следовательно, под источниками трудового права понимаются результаты нормотворческой деятельности органов государства, а также совместного правотворчества работодателей и работников (их представителей) в сфере регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

Виды источников трудового права и их юридическая сила находятся в прямой зависимости от иерархии государственных органов, их конституционных полномочий и компетенции, которой они наделены по действующим законам.

В сфере трудовых и непосредственно связанных с ним отношений правотворческая деятельность осуществляется рядом государственных органов, а в установленных законом случаях к этому привлекаются работники, их представители, с одной стороны, и работодатели, их объединения - с другой. Исходя из этого, целесообразно дать классификацию источников трудового права по их юридической силе в зависимости от принявшего их органа и его компетенции, установленной законом. Эта классификация позволяет определить систему источников трудового права, в структуре которой они занимают соответствующее им место. Данная система получила закрепление в [ст. 5](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/5) ТК РФ.

В системе источников трудового права верхнюю ступеньку занимает Конституция Российской Федерации, принятая всенародным голосованием 12 декабря 1993 г., имеющая высшую юридическую силу на всей территории РФ. В Конституции РФ установлены права и свободы, гарантии их обеспечения, в том числе в области труда. Более всего они получили свое закрепление в [ст. 17-19](http://study.garant.ru/#/document/10103000/entry/17), [30](http://study.garant.ru/#/document/10103000/entry/30), [37](http://study.garant.ru/#/document/10103000/entry/37), [45-46](http://study.garant.ru/#/document/10103000/entry/45), [55](http://study.garant.ru/#/document/10103000/entry/55) и других статьях гл. II Конституции РФ. Следует отметить [ст. 2](http://study.garant.ru/#/document/10103000/entry/2), [7](http://study.garant.ru/#/document/10103000/entry/7) и другие статьи гл. I, выделив положения [ч. 4 ст. 15](http://study.garant.ru/#/document/10103000/entry/1504), согласно которым общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ являются составной частью правовой системы РФ. При этом если международным договором РФ установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора. Таким образом, определен приоритет международных договоров РФ, в том числе ратифицированных и опубликованных Конвенций МОТ, перед законом РФ.

Большое значение в современных условиях развития российского трудового права придается общепризнанным принципам и нормам международного права в области труда, международным договорам, таким как [Международный пакт](http://study.garant.ru/#/document/2540291/entry/0) об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.), Конвенции и Декларации, а также Рекомендации МОТ. Свою роль играют международные акты, принятые международными региональными организациями, такие как [Европейская социальная хартия](http://study.garant.ru/#/document/2541037/entry/0), принятая Советом Европы (пересмотренная 3 мая 1996 г.), ратифицированная в России [Федеральным законом](http://study.garant.ru/#/document/12167396/entry/0) от 3 июня 2009 г. N 101-ФЗ, и международные акты Содружества независимых государств (СНГ) или Евразийского экономического сообщества (ЕврАзЭС) и др.

На следующей ступени иерархии источников располагаются ТК РФ, иные федеральные законы и законы субъектов РФ, содержащие нормы трудового права ([ч. 2 ст. 5](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/5022) ТК РФ). Они именуются "трудовое законодательство" и в его состав ныне входят только законы. Следует обратить особое внимание на то, что согласно [ст. 72](http://study.garant.ru/#/document/10103000/entry/72) Конституции РФ "трудовое законодательство" находится в совместном ведении Российской Федерации и ее субъектов. Вместе с тем в Конституции РФ в ряде случаев установлен федеральный уровень законов в области труда ([ч. 2 ст. 7](http://study.garant.ru/#/document/10103000/entry/702), [ч. 3-5 ст. 37](http://study.garant.ru/#/document/10103000/entry/3702) и др.). Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений установлено в [ст. 6](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/6) ТК РФ.

При этом законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ издаются в соответствии с Конституцией РФ и федеральными законами и не должны им противоречить ([ст. 76](http://study.garant.ru/#/document/10103000/entry/76) Конституции РФ, [ч. 5 ст. 6](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/6005) ТК РФ).

Из федеральных законов выделяется [Трудовой кодекс](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/0) Российской Федерации (ТК РФ), являющийся важнейшим кодификационным правовым актом, действующим на всей территории РФ, в отношении как всех работодателей независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, так и работников, в том числе иностранных граждан и лиц без гражданства, если иное не предусмотрено международным договором РФ. Трудовой кодекс РФ более подробно рассмотрен в следующем [параграфе](http://study.garant.ru/#/document/57383976/entry/3200) этой главы.

В регулировании трудовых и непосредственно связанных с ними отношений имеют значение и другие федеральные законы. К ним отнесены, например, [Закон](http://study.garant.ru/#/document/10105872/entry/0) о профсоюзах, [Закон](http://study.garant.ru/#/document/185261/entry/0) об объединениях работодателей, [Закон](http://study.garant.ru/#/document/180405/entry/0) о РТК.

В число источников трудового права входят подзаконные акты, среди которых главенствуют нормативные указы Президента РФ, содержащие нормы трудового права, затем идут постановления и распоряжения Правительства РФ. За ними располагаются нормативные правовые акты министерств, иных федеральных органов исполнительной власти. Среди нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти в сфере регулирования трудовых отношений выделяются постановления Минздравсоцразвития России, изданные до 22 мая 2012 г., а в настоящее время акты Министерства труда и социальной защиты РФ (Минтруд России), обладающие определенной спецификой, поскольку исходят от компетентного органа, осуществляющего функции по нормативно-правовому регулированию и обобщающего практику применения законодательства в сфере труда. В частности, Минтруд России издает подзаконные акты по вопросам: нормирования труда в различных отраслях экономики и производства; утверждения квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и других служащих и тарифно-квалификационных характеристик работ и профессий рабочих, а также режима работы и отдыха в отдельных организациях и др. ([подп. 5.2.2-5.2.65](http://study.garant.ru/#/document/70192438/entry/1522), [5.2.101-5.2.103](http://study.garant.ru/#/document/70192438/entry/152101); [п. 5.4](http://study.garant.ru/#/document/70192438/entry/1054) Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденного [постановлением](http://study.garant.ru/#/document/70192438/entry/0) Правительства РФ от 19 июня 2012 г. N 610). Указанные акты, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить [ТК](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/0) РФ, иным федеральным законам, указам Президента РФ, постановлениям Правительства РФ.

Свое место в системе источников вслед за федеральными законами занимают законы субъектов РФ, которые не должны противоречить [ТК](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/0) РФ и иным федеральным законам. Нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов РФ не должны противоречить ТК РФ, иным федеральным законам, указам Президента РФ, постановлениям Правительства РФ и нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти.

Таким образом, система источников трудового права получила свое выражение в [ст. 5](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/5) ТК РФ согласно принципу иерархии по их юридической силе. Представленная система источников, регулирующих трудовые отношения и непосредственно связанные с ними отношения, установлена в соответствии с [Конституцией](http://study.garant.ru/#/document/10103000/entry/0) РФ, федеральными конституционными законами, т.е. Конституция РФ и указанные федеральные конституционные законы поставлены на первое место в ст. 5 ТК РФ. За ними располагается "трудовое законодательство РФ" и затем уже - иные источники, занимающие по иерархии свое определенное место в указанной системе.

Постановления Пленума Верховного Суда РФ не являются источниками трудового права, но имеют большое значение для правоприменительной практики. В регулировании трудовых отношений значительная роль принадлежит [постановлению](http://study.garant.ru/#/document/12134976/entry/0) Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2. Следует обратить внимание на разъяснения данного Постановления, прежде всего, о том, что при рассмотрении трудовых дел суду следует учитывать, что в силу [ч. 1](http://study.garant.ru/#/document/10103000/entry/1501) и [4 ст. 15](http://study.garant.ru/#/document/10103000/entry/1504), [ст. 120](http://study.garant.ru/#/document/10103000/entry/120) Конституции РФ, [ст. 5](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/5) ТК РФ, [ч. 1 ст. 11](http://study.garant.ru/#/document/12128809/entry/11010) ГПК РФ суд обязан разрешать все дела на основании Конституции РФ, ТК РФ, других федеральных законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также на основании общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров РФ, являющихся составной частью ее правовой системы.

Если суд при разрешении трудового спора установит, что нормативный правовой акт, подлежащий применению, не соответствует более высокому (по иерархии) нормативному правовому акту, он принимает решение в соответствии с нормативным правовым актом, имеющим наибольшую юридическую силу ([ч. 2 ст. 120](http://study.garant.ru/#/document/10103000/entry/12002) Конституции РФ, [ч. 2 ст. 11](http://study.garant.ru/#/document/12128809/entry/11020) ГПК РФ, [ст. 5](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/5) ТК РФ). При этом необходимо иметь в виду, что если международным договором РФ, регулирующим трудовые отношения, установлены иные правила, чем предусмотрены законами или другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, то суд применяет правила международного договора ([ч. 4 ст. 15](http://study.garant.ru/#/document/10103000/entry/1504) Конституции РФ, [ч. 2 ст. 10](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/101002) ТК РФ, [ч. 4 ст. 11](http://study.garant.ru/#/document/12128809/entry/11040) ГПК РФ) ([п. 9](http://study.garant.ru/#/document/12134976/entry/9) постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

Акты Конституционного Суда РФ хотя и не рассматриваются как источник трудового права, но решения Конституционного Суда РФ имеют важное значение в правоприменительной практике. Если Конституционным Судом РФ нормативный правовой акт или его положения будут признаны неконституционными, они утрачивают юридическую силу. При этом сами решения Суда вступают в силу немедленно после их провозглашения, действуют непосредственно и не требуют подтверждения другими органами государства.

3.2. Трудовой кодекс Российской Федерации

Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ) является важнейшим кодификационным правовым актом, действующим на всей территории РФ, в отношении как всех работодателей независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, так и работников, в том числе иностранных граждан и лиц без гражданства, если иное не предусмотрено международным договором РФ. Трудовой кодекс РФ был введен в действие с 1 февраля 2002 г. ([ст. 420](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/420) ТК). С этой же даты утратил силу ранее действовавший [КЗоТ](http://study.garant.ru/#/document/10101000/entry/0) РФ.

В [ТК](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/0) РФ вносился ряд изменений, особенно существенные изменения были внесены [Федеральным законом](http://study.garant.ru/#/document/12148079/entry/0) от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ. С принятием ТК РФ реформирование российского трудового законодательства продолжается. Для реализации положений ТК РФ необходимо принять соответствующие нормативные правовые акты.

Кроме того, законодательные и иные нормативные правовые акты, в том числе акты бывшего Союза ССР, действующие на территории РФ в пределах и порядке, предусмотренных [Конституцией](http://study.garant.ru/#/document/10103000/entry/0) РФ, [постановлением](http://study.garant.ru/#/document/10164306/entry/0) Верховного Совета РСФСР от 12 декабря 1991 г. N 2014-1 "О ратификации Соглашения о создании Содружества Независимых Государств", применяются постольку, поскольку не противоречат ТК РФ, и до введения в действие соответствующих федеральных законов ([ст. 422](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/422), [423](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/423) ТК)[\*(7)](http://study.garant.ru/#/document/57383976/entry/7).

В ТК РФ значительно возрос объем нормативного материала по сравнению с ранее действовавшим [КЗоТ](http://study.garant.ru/#/document/10101000/entry/0). Вместе с тем сохранена определенная преемственность в общей и особенной части Кодекса, но общая часть и другие разделы ТК РФ ныне содержат блоки норм, которые ранее отсутствовали либо были очень немногочисленны. В отличие от КЗоТ, в части первой ТК РФ закреплены предмет регулирования, основные принципы, сфера действия трудового законодательства, его состав и структура, дано разграничение полномочий между органами государственной власти РФ и органами государственной власти субъектов РФ. Введена новая (вторая) глава той же части ТК РФ, в которой впервые легализовано понятие "трудовые отношения", основания их возникновения, а также определены стороны этих отношений (работник и работодатель), установлены основные права и обязанности работника ([ст. 21](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/21)) и работодателя ([ст. 22](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/22)).

Таким образом, часть первая ТК РФ включает разд. I, который содержит "Общие положения", в него включены [гл. 1](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/1001) "Основные начала трудового законодательства" и [гл. 2](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/1002), нормы которой определяют природу трудовых отношений, характеризуют его стороны и выделяют основания возникновения трудовых отношений. Часть вторая ТК РФ содержит [разд. II](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/2000) "Социальное партнерство в сфере труда". Данный раздел состоит из ряда глав, где приведены понятие социального партнерства, его стороны, уровни и основные принципы и формы социального партнерства, а также порядок проведения коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений, их заключению и действию. Раздел II о социальном партнерстве в сфере труда впервые включен в ТК РФ. Разделы I и II ТК РФ объединяют нормы, составляющие общую часть трудового права.

[Часть третья](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/300000) ТК РФ охватывает в рамках соответствующих разделов основные институты трудового права (трудовой договор, рабочее время, время отдыха и др.). Часть четвертая посвящена особенностям регулирования труда отдельных категорий работников. Данная часть включает [разд. XII](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/12000), состоящий из 19 глав, предусматривающих дифференциацию правового регулирования труда не только отдельных категорий работников, но и работников некоторых отраслей и отдельных организаций.

Впервые в ТК РФ выделена часть пятая, включающая [разд. XIII](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/13000), посвященный способам защиты трудовых прав работников, начиная от самозащиты работниками своих трудовых прав, включая государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и защиту трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами, а также судебную защиту. В эту же часть соответственно входит ответственность за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Имеет значение и последняя часть шестая ТК РФ, которая включает [разд. XIV](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/14000), содержащий заключительные положения (сроки введения в действие ТК РФ, признание утратившими силу отдельных законодательных актов и др.).

В [ст. 10](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/10) ТК РФ воспроизведены положения [ч. 4 ст. 15](http://study.garant.ru/#/document/10103000/entry/1504) Конституции РФ, а также установлен приоритет международных договоров, т.е. ратифицированных конвенций МОТ перед трудовым законодательством (законами РФ и законами субъектов РФ) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Свидетельством особого положения ТК РФ, выделяющего его среди иных федеральных законов, содержащих нормы трудового права, является и другое правило, установленное в той же статье ТК РФ ([ч. 5](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/5009)) о том, что федеральный закон, противоречащий ТК РФ, применяется при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК РФ.

В [ТК](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/0) РФ также установлены правила о соотношении его, иных федеральных законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Указанные акты, будучи источниками трудового права, находятся в строгом соответствии как между собой, так и относительно ТК РФ, иных федеральных законов.

В [ч. 3 ст. 5](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/5002) ТК РФ установлено, что нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать ТК РФ. Данное положение развивается в [ч. 4](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/5014) этой статьи, которая содержит правило о том, что в случае противоречий между ТК РФ и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового права, применяется ТК РФ. Практическое значение отмеченных положений состоит в том, что хотя ТК РФ и является федеральным законом, при коллизии норм трудового права, содержащихся в любом другом федеральном законе, тем более любом нормативном правовом акте более низкого иерархического уровня по сравнению с нормами ТК РФ, следует руководствоваться нормами ТК РФ. Указанное правило действует по отношению ко всем нормативным правовым актам, принятым как до вступления в силу ТК РФ ([ст. 423](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/423) ТК РФ), так и после его вступления в силу, если только иное прямо не предусмотрено в самом ТК РФ или иных федеральных законах, поскольку в статьях ТК РФ встречаются оговорки: "в случаях, предусмотренных федеральными законами".

Все указанные положения [ТК](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/0) РФ направлены на создание непротиворечивого трудового законодательства, единообразное регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

3.3. Особенности соглашений, коллективных договоров, локальных нормативных актов как источников трудового права

Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права ([ч. 2 ст. 5](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/5022) ТК РФ). Данным источникам трудового права присущи особенности в их формировании.

Соглашения, коллективные договоры, локальные нормативные акты могут быть определены как источники, занимающие нижнюю ступень в иерархии источников трудового права. Но коллективный договор и соглашения, занимая свое место в системе источников, выдвинуты вперед и, хотя и на одном уровне, но предваряют локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права ([ч. 2 ст. 5](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/5022) ТК РФ). Работодатели (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) принимают локальные нормативные акты в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, а также коллективными договорами, соглашениями ([ч. 1 ст. 8](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/80001) ТК РФ).

Коллективный договор и соглашения принимаются в договорном порядке в результате коллективных переговоров работников и работодателя (работодателей) в лице их представителей. В то же время в отличие от иных договоров, в коллективный договор и соглашения включаются обязательства (условия) нормативного содержания, в связи с чем их принято также именовать "нормативными договорами". Таким образом, в сочетании с государственным, идет развитие договорного метода регулирования трудовых и социально-трудовых отношений, что более всего проявляется в формировании и действии коллективного договора и социально-партнерских соглашений на соответствующих уровнях.

Они принимаются не государственным органом в силу его полномочий, установленных законом, а самими участниками, уполномоченными на правотворчество в сферах применения труда работников. Работодателями принимаются локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в установленном ТК РФ порядке с учетом мнения представительного органа работников ([ч. 4 ст. 8](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/8004), [ст. 372](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/372) ТК РФ).

Соглашения (именуемые также как социально-партнерские соглашения или акты-соглашения) разграничиваются на генеральные, межрегиональные, региональные, отраслевые, территориальные и иные соглашения. Они принимаются в результате договоренностей участников соответствующего уровня, выступающих как равноправные партнеры, например, на уровне отрасли принимается отраслевое соглашение, а на уровне субъекта - региональное соглашение.

Понятие соглашения легализовано в законе ([ст. 45](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/4501) ТК РФ). Соглашение - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

В зависимости от сферы регулирования могут заключаться соответствующие виды соглашений. Так, [Генеральное соглашение](http://study.garant.ru/#/document/70550106/entry/0) [\*(8)](http://study.garant.ru/#/document/57383976/entry/8) определяет общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне, а отраслевое соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на уровне конкретной отрасли экономики или непроизводственной сферы ([ч. 5](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/4504) и [8 ст. 45](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/4506) ТК РФ).

[Порядок](http://study.garant.ru/#/document/12153975/entry/1001) опубликования заключенных на федеральном уровне отраслевых соглашений и предложения о присоединении к соглашению регулируется [приказом](http://study.garant.ru/#/document/12153975/entry/0) Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2007 г. N 260, согласно которому Роструд в течение трех календарных дней со дня регистрации соглашения (изменений и дополнений к нему) направляет текст соглашения и сведения о его регистрации для опубликования в журналах "Охрана и экономика труда", "Промышленник России" и газете "Солидарность", а также для размещения на официальном сайте министерства[\*(9)](http://study.garant.ru/#/document/57383976/entry/9).

После опубликования в журнале "Охрана и экономика труда" и размещения на официальном сайте министерства стороны соглашения вправе предложить Министру труда и социальной защиты РФ обратиться к работодателям, осуществляющим деятельность в соответствующей отрасли и не участвовавшим в заключении соглашения, с предложением присоединиться к нему.

Коллективный договор действует на локальном уровне (у конкретного работодателя). Его содержание составляют согласованные работодателем и работниками (их представителями) взаимные обязательства, которые охватывают нормативные положения (локальные нормы) и обязательственные условия. Необходимо уметь разграничивать локальные нормы и обязательственные условия в содержании коллективного договора. В коллективном договоре, как правило, рекомендуется устанавливать формы, системы и размеры оплаты труда, иные условия труда, охрану труда, содействие занятости и др., а также взаимные обязательства его сторон.

Коллективные переговоры и принимаемые в результате коллективные договоры и указанные соглашения создают основу подлинных социально-партнерских отношений между работниками и работодателями (их представителями). И здесь важную роль играет ТК РФ, его нормы о социальном партнерстве в сфере труда, которые направлены на согласование интересов работников и работодателей и позволяют сторонам коллективного договора, соглашений (их представителям) в равной мере учитывать интересы друг друга, искать выход путем возможных уступок и достигать соглашений в процессе коллективных переговоров для заключения коллективного договора и социально-партнерских соглашений. В ТК РФ коллективный договор определен как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей ([ч. 1 ст. 40](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/40001)).

На локальном уровне действуют также локальные нормативные акты. К ним, например, относятся графики отпусков, правила внутреннего трудового распорядка у данного работодателя, положение о системе оплаты труда, о премировании или иные положения о материальном стимулировании, о нормировании труда и др., которые принимаются в порядке, установленном [ТК](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/0) РФ.

Именно трудовое законодательство регламентирует порядок разработки и процедуру принятия локальных нормативных актов. Работодатель принимает указанные локальные нормативные акты в пределах своей компетенции. При принятии этих актов работодатель учитывает мнение представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами и коллективным договором. В то же время коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие указанных локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников, а не с учетом мнения этого органа ([ст. 8](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/8) ТК РФ). Представителем работников выступает, согласно [ст. 29-30](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/29) ТК РФ, первичная профсоюзная организация в лице своего выборного органа, если она объединяет более 50% работников - членов профсоюза, либо иной представительный орган, если он избран работниками в соответствии со [ст. 31](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/31) ТК РФ.

Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, определен в [ст. 372](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/372) ТК РФ. Следует отметить, что работодатель также с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа, согласно [ст. 371](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/371) ТК РФ, принимает решения в случаях, предусмотренных ТК РФ, в частности, [ст. 74](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/74), [99](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/99), [113](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/113) и др. ТК РФ. В отличие от принятия решений, согласно ст. 371 ТК РФ, порядок принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права с учетом мнения представительного органа работников, определен в [ст. 8](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/8) ТК РФ и детализируется в ст. 372 ТК РФ.

Согласно [ст. 372](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/3721) ТК РФ работодатель направляет проект локального нормативного акта перед его принятием и обоснование к нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех работников, либо направляет их иному представителю работников, если таковой избран работниками и наделен правом представлять их интересы в порядке, установленном ТК РФ. Так, например, правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, который принимается работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Указанные правила обычно являются приложением к коллективному договору ([ст. 189](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/189) ТК РФ).

Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, действуют в отношении работников данного работодателя независимо от места выполнения ими работы ([ч. 4 ст. 13](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/1304) ТК РФ). Занимая низшее место в иерархии источников трудового права, локальные нормативные акты, как известно, принимаются работодателями в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями ([ч. 1 ст. 8](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/80001) ТК РФ). Положения локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, не подлежат применению. Локальный нормативный акт, принятый без соблюдения установленного [ст. 372](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/372) ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежит применению в целом. В указанных случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, коллективный договор, соглашения (ст. 8 ТК РФ).

Следует отметить определенные особенности действующих на локальном уровне коллективного договора и локальных нормативных актов как источников трудового права. Они отличаются следующими особенностями: во-первых, применимы лишь в пределах конкретного работодателя, т.е. ограничены локальными рамками по сфере действия; во-вторых, чаще всего имеют ограниченный срок действия; в-третьих, они не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а локальные нормативные акты не могут также ухудшать положение работников по сравнению с коллективным договором, соглашениями; в-четвертых, коллективный договор, иные локальные нормативные акты должны отражать специфику производства, его условия, характер и профиль деятельности работодателя, учитывать его экономические возможности.

3.4. Действие норм трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, во времени, в пространстве и по кругу лиц

Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, во времени связано с их вступлением в силу и моментом утраты юридической силы.

Согласно [ч. 1 ст. 12](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/120021) ТК РФ закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, вступает в силу со дня, указанного в этом законе или ином нормативном правовом акте. Если в них не предусмотрен срок введения в действие, то они вступают в силу со дня, указанного в законе или ином нормативном правовом акте, определяющем порядок введения в действие акта данного вида. Так, в соответствии с [Федеральным законом](http://study.garant.ru/#/document/10103060/entry/6) от 14 июня 1994 г. N 5-ФЗ "О порядке опубликования и вступления в силу федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов палат Федерального Собрания", если в федеральном конституционном законе, федеральном законе не предусмотрены сроки введения их в действие, то они вступают в силу на всей территории РФ одновременно по истечении 10 дней со дня их официального опубликования. Официальным опубликованием считается первая публикация полного текста законов в "Парламентской газете", "Российской газете" или Собрании законодательства Российской Федерации, а с 10 ноября 2011 г. также первое размещение (опубликование) на "Официальном интернет-портале правовой информации" ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)).

Указы Президента РФ и постановления Правительства РФ нормативного характера и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти вступают в силу в разные сроки в соответствии с [Указом](http://study.garant.ru/#/document/10123081/entry/0) Президента РФ от 23 мая 1996 г. N 763. Для их вступления в силу определены следующие сроки:

- акты Президента РФ, имеющие нормативный характер, если при принятии не установлен другой срок, вступают в силу по истечении семи дней после их официального опубликования;

- акты Правительства РФ, затрагивающие права, свободы и обязанности человека и гражданина, устанавливающие правовой статус федеральных органов исполнительной власти, а также организаций, если при принятии не установлен другой срок, вступают в силу по истечении семи дней после дня их первого официального опубликования;

- иные постановления Правительства вступают в силу со дня их подписания Председателем Правительства РФ.

Официальным опубликованием актов Президента РФ и актов Правительства РФ считается первая публикация их полных текстов в "Российской газете" и Собрании законодательства Российской Федерации или первое размещение (опубликование) на "Официальном интернет-портале правовой информации" ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)), которая должна состояться в течение 10 дней после дня их подписания;

- нормативные правовые акты федеральных органов, затрагивающие права, свободы, обязанности граждан или носящие межведомственный характер, если при принятии не установлен другой срок, вступают в силу по истечении 10 дней после их официального опубликования, которое является обязательным не позднее 10 дней с даты их государственной регистрации.

Официальным опубликованием нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти считается либо первая публикация их полных текстов в "Российской газете" или Бюллетене нормативных актов федеральных органов исполнительной власти, либо первое размещение (опубликование) на "Официальном интернет-портале правовой информации" ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)).

Указанные акты федеральных органов, не прошедшие государственную регистрацию, а также зарегистрированные, но не опубликованные в установленном порядке, не влекут правовых последствий как не вступившие в силу. На них нельзя ссылаться и при разрешении трудовых споров.

[Статья 12](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/12) ТК РФ, определяющая действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, во времени, устанавливает также, что действие коллективного договора, соглашения определяется сторонами коллективного договора, соглашения в соответствии с ТК РФ, генеральные, межрегиональные, региональные, отраслевые тарифные и иные соглашения вступают в силу с даты их подписания сторонами или со дня, указанного в соглашении. Срок этих соглашений определяется сторонами, но не может превышать трех лет. Стороны имеют право один раз продлить действие соглашения на срок не более трех лет ([ч. 1](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/4801), [2 ст. 48](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/4802) ТК РФ).

Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами или с того момента, который указан в самом коллективном договоре, время его действия также оговаривается сторонами. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и может быть продлен сторонами на срок не более трех лет ([ч. 1](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/4301), [2 ст. 43](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/4302) ТК РФ).

Локальный нормативный акт вступает в силу со дня его принятия либо со дня, указанного в данном акте.

Закон или иной акт, содержащий нормы трудового права, обратной силы не имеет. Законы и все указанные акты со времени вступления в силу подлежат обязательному исполнению. Они распространяются (применяются) на те отношения, которые возникают после введения их в действие ([ч. 3 ст. 12](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/12003) ТК РФ). Установлено также, что ТК РФ применяется к правоотношениям, возникшим после введения его в действие. Если правоотношения возникли до введения в действие ТК РФ, то он применяется к тем правам и обязанностям, которые возникнут после введения его в действие ([ст. 424](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/424) ТК РФ).

Трудовое законодательство, иные акты, содержащие нормы трудового права либо отдельные их положения, могут прекращать свое действие в силу обстоятельств, указанных в [ч. 2 ст. 12](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/12002) ТК РФ. К ним отнесены следующие:

во-первых, истечение срока, если он был установлен;

во-вторых, вступление в силу другого акта равной или высшей юридической силы;

в-третьих, отмена (признание утратившими силу) данного акта или его отдельных положений актом равной или высшей юридической силы. В более позднем акте указываются те законы или акты, которые считаются утратившими силу (например, в [ст. 422](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/422) ТК РФ).

Локальные нормативные акты либо их отдельные положения прекращают свое действие по указанным обстоятельствам, а также в связи с вступлением в силу закона, иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, коллективного договора, соглашения (в случае когда указанные акты устанавливают более высокий уровень гарантий работникам по сравнению с установленным локальным нормативным актом).

Следует обратить особое внимание на действие всех указанных актов в пространстве. Трудовой кодекс РФ, федеральные законы, иные нормативные правовые акты РФ действуют в пределах всей территории РФ. Они распространяются на всех субъектов РФ, всех работодателей (юридических или физических лиц) независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, если они расположены на территории России, за исключением случаев, если в этих законах, иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, не предусмотрено иное ([ч. 3-5 ст. 11](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/110003), [ч. 1 ст. 13](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/1301) ТК РФ).

Законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые субъектом РФ, действуют в пределах территории субъекта ([ч. 2 ст. 13](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/1302) ТК РФ). Они не должны противоречить ТК РФ, иным федеральным законам либо снижать уровень трудовых прав и гарантий работникам, который установлен ТК РФ или иными федеральными законами. В противном случае применяется ТК РФ или иной федеральный закон ([ч. 5 ст. 6](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/6005) ТК РФ).

Органы государственной власти субъектов РФ могут принимать законы, иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам, не урегулированным федеральными законами, иными актами РФ на основе принципа опережающего нормотворчества. Так, например, на федеральном уровне до принятия [ТК](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/0) РФ отсутствовал закон о социальном партнерстве и такие законы были приняты во многих субъектах РФ, в частности, г. Москва принял одним из первых закон о социальном партнерстве.

Однако в случае принятия федерального закона или иного нормативного акта РФ по этим вопросам закон или иной нормативный акт субъекта РФ приводится в соответствие с федеральным законом, иным актом РФ. В случае принятия органами государственный власти субъектов РФ законов и иных нормативных правовых актов, в которых содержится более высокий уровень трудовых прав и гарантий, по сравнению с установленным федеральными законами и иными актами РФ, если это приводит к увеличению бюджетных расходов или уменьшению бюджетных доходов, то указанный уровень должен обеспечиваться, согласно [ч. 2 ст. 6](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/60021) ТК РФ, за счет бюджета соответствующего субъекта РФ.

Нормативные правовые акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории муниципального образования.

Социально-партнерские соглашения (акты-соглашения) действуют на соответствующих уровнях социального партнерства. Коллективный договор и локальные нормативные акты действуют на локальном уровне.

Действие законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по кругу лиц (работников), означает распространение указанных актов на всех работников (общие нормы) либо лишь на их отдельные категории (специальные нормы). В соотношении общих и специальных норм выражается единство и дифференциация (различие) правового регулирования трудовых отношений.

Единство проявляется в общих нормах трудового права, распространяющихся на всех работников и всех работодателей на территории РФ, что получило свое закрепление в ТК РФ, в том числе в [ст. 11](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/11).

Наряду с этим определено, что трудовое законодательство и названные акты также применяются к другим отношениям при условии, что они связаны с использованием личного труда, если это предусмотрено [ТК](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/0) РФ или иным федеральным законом. Так, действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется на государственных гражданских служащих и муниципальных служащих с особенностями, предусмотренными федеральными законами и актами субъектов РФ о государственной гражданской службе и муниципальной службе. [Федеральным законом](http://study.garant.ru/#/document/12136354/entry/0) от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" установлено, что нормы трудового права применяются к отношениям, связанным с гражданской службой, в части, не урегулированной указанным Федеральным законом.

В [ст. 11](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/11) ТК РФ также установлено, что трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, обязательны для применения. Все работодатели, т.е. физические лица и юридические лица, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

При разрешении дел в суде в случаях спора о действии трудового законодательства, суд принимает решение, определяя правовую природу спорного отношения. Если судом будет установлено, что реально имеет место трудовое отношение, но заключен не трудовой, а гражданско-правовой договор, то в судебном порядке принимается решение применить к таким отношениям трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права.

Правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, в пределах территории РФ распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства[\*(10)](http://study.garant.ru/#/document/57383976/entry/10), организаций, созданных или учрежденных иностранцами или лицами без гражданства, либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами или международным договором РФ ([ч. 5 ст. 11](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/1101) ТК РФ).

Единство и дифференциация правового регулирования трудовых отношений более всего проявляется, как известно, в соотношении общих и специальных норм. Общие нормы распространяются на всех работников, выражая единство трудового права, его принципы, права и обязанности субъектов, а специальные нормы действуют в отношении отдельных категорий работников, особенности правового регулирования труда которых обусловлены теми или иными факторами (обстоятельствами).

В ТК РФ особенностям регулирования труда отдельных категорий работников посвящен разд. XII, охватывающий 20 глав и более 100 статей. При этом определяется, что особенности регулирования труда - нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила ([ст. 251](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/251) ТК РФ).

Основания и порядок установления особенностей регулирования труда определены в ст. 252 ТК РФ не в полной мере, ибо лишь частично предусмотрены факторы (обстоятельства), обусловливающие дифференциацию правового регулирования труда некоторых категорий работников, а также указано на другие основания, которые могут быть определены трудовым законодательством, иными актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. При этом особенности правового регулирования труда, влекущие за собой снижение уровня гарантий работников, ограничение их прав, повышение их дисциплинарной и (или) материальной ответственности, устанавливаются исключительно ТК РФ либо в случаях, предусмотренных ТК РФ ([ч. 2 ст. 252](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/2521) ТК РФ).

Дифференциация правового регулирования трудовых отношений находит свое отражение в специальных нормах, учитывающих различные факторы: особенности разных субъектов труда (несовершеннолетние работники в возрасте до 18 лет, женщины, лица с семейными обязанностями и др.); характер и специфику труда отдельных категорий работников (руководитель организации и члены коллегиального исполнительного органа организаций, педагогические работники, дистанционные работники, профессиональные спортсмены и др.); особенности и условия производства и труда (надомники, работающие вахтовым методом и др.); территориальное местонахождение, обусловленное климатическими условиями Крайнего Севера и приравненных к нему местностей и другие факторы. Дифференциация находит свое закрепление и в соглашениях, коллективном договоре, локальных нормативных актах (в установлении режима труда и отдыха, нормах оплаты и охраны труда, дополнительных социально-бытовых льготах, гарантиях и др.). Возрастание значения коллективно-договорного регулирования повлечет увеличение объема специальных норм в соглашениях и коллективных договорах.

В ТК РФ ([ч. 8 ст. 11](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/1103)) установлены также лица, на которых трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются, за исключением случаев, когда они являются работодателями. К этим лицам, на которых не распространяются указанные нормы, отнесены: военнослужащие, при исполнении ими обязанностей военной службы; члены советов директоров (наблюдательных советов) организаций (кроме лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор, согласно [ст. 281](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/281) ТК РФ); лица, работающие на основании договоров гражданско-правового характера; другие лица, если это установлено федеральным законом.

Глава 4. Система правоотношений трудового права

После изучения данной главы обучающийся должен:

знать

- систему правоотношений трудового права;

Начало формы



Конец формы

[Везде](http://study.garant.ru/)

[В документе](http://study.garant.ru/)

Загрузка...

|  |
| --- |
| НАПИСАНИЕ на ЗАКАЗ:  1. Дипломы, курсовые, рефераты...  2. Диссертации и научные работы  3. Школьные задания  Онлайн-консультации  Любая тематика, в том числе ТРУДОВОЕ ПРАВО, экономика, техника, менеджмент, биология, финансы…  Приглашаем авторов  <http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml>  УЧЕБНИКИ, ДИПЛОМЫ, ДИССЕРТАЦИИ –  На сайте электронной библиотеки  [www.учебники.информ2000.рф](http://www.учебники.информ2000.рф) |

|  |  |
| --- | --- |
| [**СТУДЕНЧЕСКИЕ и АСПИРАНТСКИЕ РАБОТЫ на ЗАКАЗ**](http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**КНИЖНЫЙ МАГАЗИН**](http://учебники.информ2000.рф/chitai.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ТОВАРЫ для ХУДОЖНИКОВ и ДИЗАЙНЕРОВ**](http://учебники.информ2000.рф/kar.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**АУДИОЛЕКЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/lectr.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**IT-специалисты: ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/otu.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ФИТНЕС на ДОМУ**](http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml) |  |