

## **Лекции по трудовому праву России. Выпуск первый.**

**В. М. Лебедев**

Томский Государственный университет. Высшая школа бизнеса

Издательство Томского университета, 2001

ISBN 5-7511-1405-1

Предлагаемый курс лекций заслуженного юриста Российской Федерации, доктора юридических наук, профессора Юридического института Томского государственного университета разработан по заказу Высшей школы бизнеса ТГУ. Курс рассчитан на студентов и аспирантов, изучающих трудовое право России в юридических вузах, а также на преподавателей, практических работников, интересующихся современными проблемами правового регулирования трудовых отношений.

Курс печатается отдельными выпусками, включающими несколько лекций. В первом выпуске приводится авторская программа предлагаемого курса с некоторыми пояснениями новелл в структуре и содержании изложения учебного материала, а также первая лекция.

## ВВЕДЕНИЕ

В рыночных условиях хозяйствования значительно обновляется содержание социально-трудовых отношений и их правовое регулирование. Существенно повышается роль юриста, обеспечивающего эффективное применение норм трудового права. Юрист становится не только заметным, но и незаменимым специалистом в обеспечении нормальной жизнедеятельности любой организации.

На рынке труда возрастает спрос на высококвалифицированных юристов, знающих действующее законодательство о труде, умеющих активно участвовать в локальном нормотворческом процессе, совершенствовать практику применения норм трудового права с учетом местных особенностей, условий труда и быта в конкретной организации.

Подготовка юристов по трудовому праву в настоящее время предполагает понятное и доступное изложение действующего законодательства, логично построенной системы норм трудового права, фундаментальное ее обоснование, позволяющее в процессе изучения видеть перспективу и логику развития, а следовательно, и совершенствования как отдельной нормы, института, так и отрасли в целом.

Программа состоит из Общей, Особенной и Специальной частей. Такого рода компоновка содержания программы продиктована прежде всего логикой изучения учебного материала. Изложение курса ведется от общего к частному в трудовом праве и особенному (анализу, с учетом возможностей сравнительного правоведения, основ зарубежного трудового права).

Общая часть, включающая традиционные темы, дополнена рядом новых: “Представительство в трудовом праве”, “Трудовые сделки”, “Обеспечение трудовых прав и обязанностей”,

“Сроки в трудовом праве”. Выделение указанных тем продиктовано рядом соображений. Нормы трудового права, кроме трудового договора, регулируют и иные договоры и соглашения, имеющие общие цели, задачи, элементы содержания, анализировать которые в процессе изложения Особенной части достаточно сложно. Такой анализ приводит к многочисленным повторам, непоследовательности в изложении материала, к постоянным отступлениям от основного содержания темы и к необходимости отграничивать изучаемый вид договора от других соглашений, опосредующих процесс наемного труда. Выделение в Общей части института “Трудовые сделки” позволяет во многом избежать указанных недостатков в методике преподавания курса “Трудовое право России”.

Аналогичны причины выделения и других тем Общей части, поскольку в процессе изучения (изложения) любого института Особенной части в настоящее время приходится оперировать категориями “представительство”, “способы”, “санкции”, “ответственность”, “сроки” и постоянно повторять студентам, что с содержанием этих понятий они более подробно познакомятся в конце учебного курса, когда будут изучать дисциплину труда, особенности рассмотрения трудовых споров. Такого рода методические приемы вряд ли оправданы, так как нет сколько-нибудь серьезных препятствий для изложения упомянутых категорий в Общей части курса трудового права.

Программа Особенной части трудового права России основывается на двух фундаментальных принципах:

1. Изложение учебного материала строится на максимальном соответствии его архитектоники процессу включения наемного работника в систему социально-трудовых отношений любой организации. Наемный работник на практике проходит ряд стадий, обеспечивающих его участие в процессе наемного труда: стадию трудоустройства, стадию включения в непосредственный процесс труда с подчинением внутреннему трудовому распорядку организации, стадию участия в распределении произведенного продукта, стадию ответственности за отступление от требований внутреннего трудового распорядка, контроля за его соблюдением с учетом особенностей труда отдельных категорий работников.

Компоновка институтов Особенной части так или иначе подчинена этим стадиям. Система предлагаемой Особенной части курса в достаточной мере соответствует логике “прохождения” наемным работником указанных стадий.

2. Действующее трудовое право России в интересах изучения можно разделить на две группы норм. Первая из них включает нормы, установленные государством, вторая - локальные нормы, принятые, в основном, на уровне отдельной организации. Первая группа содержит государственные стандарты, обязательные как для работодателя, так и для работника, а также рекомендации о разработке и применении в организации договорных норм, локальных нормативных правовых актов. Государственные минимальные, пороговые, процедурные и процессуальные стандарты составляют содержание второго и третьего разделов программы.

Изучение второй группы норм объединено в темах четвертого раздела программы, который условно назван “Договорное трудовое право России”. Этот раздел в рыночных условиях хозяйствования приобретает особое значение, поскольку правовое состояние наемного работника обычно определяется кругом его прав и обязанностей, обусловленных применением прежде всего локальных норм конкретной организации. В случае же их полного или частичного отсутствия правовое состояние работника определяется государственными стандартами.

Не всегда трудовое правоотношение наемного работника с работодателем протекает непрерывно до ухода работника, например, на пенсию по старости. Объективно существующие социально-трудовые отношения дискретны, могут приостанавливаться или вовсе прекращаться в силу ряда причин. Как правило, нормы, регулирующие отношения, связанные с увольнением, рассматриваются в институте трудового договора. Невозможно понять логику такой компоновки норм трудового права. С точки зрения методики изложения курса трудового права совершенно неоправданно расположение материала об увольнении работника в начале Особенной части, т.е. прежде, чем студент изучил институты “Рабочее время”, “Дисциплина труда” и другие. Лектору, например, трудно объяснить увольнение за прогул или систематическое нарушение дисциплины труда, не обращаясь к кате-

гориям упомянутых институтов, которые еще только предстоит изучить. Более того, в науке трудового права не оспаривается мнение о том, что институт “Трудовой договор” - сложный институт. Он включает в себя ряд субинститутов (подинститутов). Поэтому в программе курса выделен пятый раздел, который объединяет темы: “Приостановление трудового правоотношения” и “Увольнение наемного работника”.

В программе курса не предусмотрена отдельная тема, посвященная трудовому правоотношению, хотя почти во всех разделах анализируется тот или иной его аспект. Объясняется такой подход содержанием трудовых правоотношений и некоторыми особенностями методики преподавания. Если в курсе предусмотреть самостоятельную тему “Трудовое правоотношение”, то ее следует рассматривать в системе Общей части, т.е. до изложения, например, вопросов трудоустройства, трудового договора. Такой подход очевидно противоречит здравому смыслу и логике изучения учебного материала, поскольку, например, основание возникновения трудового правоотношения придется изучать раньше трудового договора. Более того, введение в программу такой темы приведет к дублированию изучения прав и обязанностей субъектов трудового права, уже изложенных в теме “Субъекты трудового права”.

Принятие Трудового кодекса Российской Федерации не скажется на архитектонике и содержании программы, поскольку в целом она полно и всесторонне учитывает современный уровень развития науки трудового права, действующего законодательства о труде, практики его применения.

ОБЩАЯ ЧАСТЬ

Раздел 1. ПОНЯТИЕ ТРУДОВОГО ПРАВА РОССИИ

Тема 1. Предмет трудового права

1. Труд в рыночных условиях хозяйствования, его виды. Наемный, неединоличный, подчиненный работодателю труд; труд члена кооператива; семейный труд.
2. Роль технической и социальной организации в обеспечении наемного труда. Отношения, складывающиеся в процессе труда. Социально-трудовые отношения.
3. Технические, технологические, технико-юридические отношения. Роль технологии производства, технологического процесса в определении содержания социально-трудовых отношений.
4. Отношения по управлению трудом (управление, организационно-управленческие отношения, отношения субординации и координации в процессе производства, выполнения работ, оказания услуг). Историческая миссия механизации, автоматизации, компьютеризации управления. Роль Интернета в перестройке системы управления трудом.
5. Имущественные отношения, связанные с распределением произведенного в процессе наемного труда продукта.
6. Классификация отношений, составляющих предмет трудового права. Иные отношения, тесно примыкающие к социально-трудовым.
7. Единство предмета российского права. Отграничение общественных отношений, регулируемых трудовым правом, от предметов смежных отраслей права.

Тема 2. Понятие и определение трудового права России

1. Трудовое право - отрасль российского права.
2. Трудовое право - совокупность норм, установленных, санкционированных государством, а также признаваемых им корпоративных правил.
3. Понятие государственных стандартов наемного труда. Нормы трудового права как минимальные, пороговые, процессуальные и процедурные государственные стандарты регулирования социально-трудовых отношений.
4. Локальные нормы трудового права. Договорные правила наемного труда. Соглашения. Корпоративные нормы о труде юридических лиц. Роль юрисдикционных органов в обеспечении корпоративных норм.
5. Единство и дифференциация трудовых норм. Субсидиарность в трудовом праве России. Сочетание норм трудового права, норм морали, обычаев, традиций как необходимое условие эффективности регулирования социально-трудовых отношений и развития законодательства о труде.
6. Основные направления совершенствования трудового права. Идеология советского и постсоветского развития российского трудового права.

Тема 3. Метод трудового права

1. Юридическая самобытность трудового права в России. Выражение своеобразия трудового права в его методе. Совокупность приемов юридического опосредования социально-трудовых отношений, возникающих в процессе неединоличного, подчиненного работодателю труда наемного работника.
2. Особенности формирования прав и обязанностей субъектов социально-трудовых правоотношений. Роль императивных и договорных норм в определении статуса субъектов трудового права.
3. Специфика основания возникновения социально-трудовых правоотношений, их договорный характер.
4. Роль Министерства труда и социального развития Российской Федерации, профсоюзов в установлении и применении условий наемного труда и его оплаты.

5. История определения метода трудового права, проблема выделения главной (определяющей) составляющей метода трудового права в рыночных условиях хозяйствования.

#### Тема 4. Форма трудового права

1. Понятие формы трудового права. Соотношение трудового права и трудового законодательства.
2. Виды источников трудового права. Нормативно-правовые акты. Особенности законодательства о труде. Международные акты трудового права, Конституция Российской Федерации. Особая историческая роль в правовом регулировании социально-трудовых отношений кодексов.
3. Локальные нормативные правовые акты: понятие, виды. Корпоративные нормативные акты как разновидность локальных норм.
4. Роль нормативных и индивидуальных актов в регулировании социально-трудовых отношений.
5. Акты высших судебных органов (Конституционного и Верховного Суда РФ) и их значение в совершенствовании трудового права, практики его реализации.
6. Роль юрисконсульта в формировании системы локальных (корпоративных) нормативных правовых актов организации, в охране трудовых прав работодателя и работника.

#### Тема 5. Система, структура трудового права. Система законодательства. Система науки трудового права

1. Понятие системы и структуры трудового права.
2. Система трудового права как отрасли российского права.
3. Структура трудового права.
4. Наука трудового права: понятие, содержание. Единство науки трудового права на постсоветском пространстве. Преемственность науки трудового права России.



## Тема 6. Основные принципы трудового права России

1. Понятие принципов трудового права, их классификация. Межотраслевые, отраслевые принципы. Принципы отдельных Институтов трудового права.
2. Свобода труда. Свобода распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (ст. 37 Конституции РФ). Свобода трудового договора.
3. Право на охрану здоровья (ст. 41 Конституции РФ). Право работника на создание ему условий сохранения жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности (ст. 1 Федерального закона “Об основах охраны труда в Российской Федерации”).
4. Право на образование (ст. 43 Конституции РФ). Право работника на профессиональное производственное образование, повышение квалификации, переквалификацию в организации по месту работы.
5. Право граждан на объединение для защиты своих интересов (ст. 30 Конституции РФ). Право работников на объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав и интересов.
6. Право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации (ст. 37 Конституции РФ). Право работника на оплату труда по заранее установленным нормам, не ниже определенного законом минимального размера.
7. Право на отдых (ст. 37 Конституции РФ). Право работника на установленный в законе оплачиваемый отпуск, на законодательное ограничение продолжительности рабочего времени, на выходные и праздничные дни.
8. Право на гарантированную государством защиту свобод и интересов человека и гражданина (ст. 45 Конституции РФ). Право работника на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием признанных законом способов их разрешения, включая право на забастовку (ст. 37 Конституции РФ).
9. Обязанность соблюдать дисциплину труда. Право работодателя требовать от работника соблюдения технологической, производственной, трудовой дисциплины, бережного отношения к имуществу работодателя.

## Тема 7. Субъекты трудового права. Представительство в трудовом праве

1. Понятие субъекта трудового права. История становления и содержание в трудовом праве понятий: статус, правовой статус, правовой модус, правоспособность, деликтоспособность, правосубъектность. Проблема компетенции в трудовом праве.

2. Виды субъектов трудового права. Работодатель и работник как основная пара субъектов трудового права. Теория формирования нового работника в рыночных условиях хозяйствования.

Удвоение субъекта на стороне работодателя. Собственник, работодатель, администрация, производственный коллектив.

Трудовой коллектив. Выборные профсоюзные и иные представительные органы трудового коллектива (СТК, стачком и др.), их права и обязанности (общая характеристика).

3. Другие субъекты трудового права.

4. Представительство в трудовом праве России.

## Тема 8. Трудовые сделки

1. Трудовая сделка как действие субъекта трудового права, направленное на установление, изменение или прекращение трудовых прав и обязанностей.

2. Понятие, виды трудовых сделок. Классификация трудовых сделок по форме, содержанию, сторонам и другим основаниям.

3. Роль трудовых сделок в механизме правового регулирования социально-трудовых отношений. Трудовая сделка как юридический факт. Договоры и соглашения работодателя и работника о содержании, условиях наемного труда и его оплате.

## Тема 9. Обеспечение трудовых прав и обязанностей

1. Понятие правового механизма обеспечения трудовых прав и обязанностей.

2. Основные правовые формы обеспечения трудовых прав и обязанностей в процессе наемного труда.

3. Убеждение как правовая форма обеспечения трудовых прав и обязанностей. Информационная, разъяснительная деятельность в производственном коллективе как юридическая обязанность работодателя, его представителей.
4. Стимулирование добросовестного отношения наемных работников к труду. Правовые формы предоставления в организации материальных и моральных благ как оценка труда наемного работника, первичного производственного коллектива.
5. Применение субъектами трудового права мер защиты субъективных прав и обеспечения юридических обязанностей.
6. Юридическая ответственность по трудовому праву (общая характеристика). Проблема субсидиарности санкции в трудовом праве.
7. Контроль и надзор за процессом наемного труда в организации. Понятие, правовые формы.

#### Тема 10. Сроки в трудовом праве

1. Понятие сроков в трудовом праве как института российского трудового права.
2. Сроки как юридические факты, отрезки времени (периоды, моменты) и т.д. Классификация сроков. Императивные, императивно-договорные и договорные сроки.
3. Начало течения срока, его продолжительность, окончание срока.
4. Способы исчисления сроков.
5. Роль сроков в правовом регулировании наемного труда.

## ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

### ГОСУДАРСТВЕННЫЕ СТАНДАРТЫ НАЕМНОГО ТРУДА

#### Раздел 2. ТРУДОУСТРОЙСТВО И ЗАНЯТОСТЬ

##### Тема 11. Понятие занятости по российскому трудовому праву

1. Занятость - не противоречащая закону деятельность граждан, связанная с удовлетворением их личных или общественных потребностей и приносящая, обычно, им заработок, трудовой доход.
2. Занятость как результат разрешенных законом, соглашениями, коллективным договором действий субъектов трудового права, муниципальных, государственных органов, направленных на сохранение, стабилизацию трудовых правоотношений в организации, сдерживание высвобождения рабочей силы с последующим трудоустройством, в том числе и путем установления права преимущественного заполнения вакансий рабочих мест в организации в будущем ранее уволенными работниками.
3. Правовые формы обеспечения занятости. Роль органов по трудоустройству в обеспечении занятости, роль социального партнерства в создании правовой основы работников для обеспечения занятости.
4. Индивидуальные соглашения работодателя с работником и их роль в сохранении занятости в организации.

##### Тема 12. Трудовой договор как основание возникновения трудового правоотношения (занятости работника)

1. Понятие и виды трудового договора. Соотношение понятий “трудовой договор”, “контракт”, “трудовая сделка”, “ученический договор”.
2. Трудовой договор, ученический договор и трудовое правоотношение. Место трудового договора, ученического договора,

соглашения о переквалификации и трудового правоотношения в механизме правового регулирования наемного труда.

3. Порядок заключения трудового договора, возникновения трудового правоотношения.

Документы, необходимые для заключения трудового договора. Форма трудового договора.

Трудовое правоотношение - юридическая форма занятости работника.

Документы, подтверждающие наличие трудового правоотношения. Роль приказа (приемной записки) о поручении работнику определенной трудовой функции в организации.

4. Содержание трудового договора и трудового правоотношения. соотношение условий трудового договора, прав и обязанностей работника и работодателя. Трудовая функция работника.

Тема 13. Перевод на другую работу как правовая форма сохранения занятости

1. Понятие перевода на другую работу по российскому трудовому праву.

2. Перевод на другую работу как юридический факт изменения действующего или возникновения нового трудового правоотношения, Отличие перевода от перемещения.

3. Виды переводов на другую работу.

4. Постоянные переводы на другую работу.

5. Временные переводы на другую работу.

6. Переводы по инициативе работника.

7. Переводы по инициативе работодателя в связи с совершенствованием технологии (технологического процесса) в организации. Их правовая оценка в науке трудового права.

8. Переводы не зависящие от работника или работодателя (профессиональное заболевание, трудовое увечье, иные объективные причины, не позволяющие работнику качественно выполнять порученную ему трудовую функцию).

### Раздел 3. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

#### Тема 14. Понятие внутреннего трудового распорядка организации

1. Определение внутреннего трудового распорядка как юридического оформления хозяйской власти работодателя.
2. Нормативная основа внутреннего трудового распорядка. Нормативно-правовые акты, определяющие внутренний трудовой распорядок организации.
3. Правила внутреннего трудового распорядка. Порядок их разработки, принятия, внесения изменений. Роль трудового коллектива в принятии правил внутреннего трудового распорядка организации.
4. Содержание внутреннего трудового распорядка. Определение прав и обязанностей сторон трудового правоотношения, производственного коллектива по производительному использованию рабочего времени, обеспечению добросовестного отношения работников и представителей работодателя (администрации) к своим обязанностям в процессе труда.

#### Тема 15. Правовое регулирование рабочего времени в организации

1. Понятие рабочего времени по российскому трудовому праву.
2. Правовые нормативы рабочего времени: понятие, виды, особенности установления, изменения. Роль правовых нормативов рабочего времени в определении внутреннего трудового распорядка организации.
3. Обязанности сторон трудового правоотношения по соблюдению правовых нормативов рабочего времени.

Режим рабочего времени. Особенности установления и выполнения режимов с поденным, недельным и суммированным учетом рабочего времени.

4. Работа сверх установленной продолжительности рабочего времени. Понятие, правовые лимиты сверхурочных работ. Порядок разрешения, учета сверхурочных работ. Роль профсоюзных

органов в охране интересов и здоровья работников организации при привлечении их к сверхурочным работам.

5. Дежурства. Понятие, правовое регулирование, порядок привлечения работников к дежурствам, компенсации.

## Тема 16. Правовое регулирование времени отдыха

1. Понятие времени отдыха по российскому трудовому праву.

2. Правовые нормативы времени отдыха: понятие, виды. Их роль в установлении и обеспечении внутреннего трудового распорядка, в охране жизни и здоровья работников организации, в обеспечении их высокопроизводительного труда.

3. Перерывы в течение рабочего дня (смены); междусменныe перерывы; выходные, праздничные дни.

4. Ежегодные отпуска: понятие, виды, продолжительность, порядок предоставления, порядок отзыва работника из отпуска.

5. Иные виды отпусков (социальные, целевые и другие). Порядок их правового регулирования.

## Тема 17. Правовое регулирование охраны труда

1. Понятие охраны труда по российскому трудовому праву. Роль трудового права в сохранении жизни и здоровья работников в процессе наемного труда.

2. Нормативная основа охраны труда. Правила по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене. Система стандартов безопасного труда.

3. Специальные нормы сохранения жизни и здоровья наемных работников.

Особенности охраны труда женщин, несовершеннолетних, работников с пониженной трудоспособностью, работающих в тяжелых, вредных и опасных условиях труда.

4. Права и обязанности сторон трудового правоотношения по обеспечению безопасных условий труда и соблюдению правил охраны труда.

5. Управление охраной труда, его правовое регулирование, материально-техническое обеспечение. Служба охраны труда в организации.

6. Государственный контроль и надзор за охраной труда. Общественный контроль за состоянием охраны труда в организации.

7. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

8. Ответственность за нарушение законодательства об охране труда.

#### Тема 18. Правовое обеспечение дисциплины труда

1. Понятие дисциплины труда по российскому трудовому праву.

2. Нормативная основа дисциплины труда в организации. Правила должного поведения наемного работника. Нормы, содержание правовые средства обеспечения должного поведения в процессе наемного труда.

Эффективность сочетания юридических норм, составляющих дисциплину труда, с нормами морали, обычаями, традициями организации.

3. Виды дисциплины труда. Технологическая, производственная, трудовая дисциплина, особенности их правового опосредования.

4. Способы обеспечения дисциплины труда.

5. Дисциплинарная ответственность наемных работников: понятие, виды, основание, меры дисциплинарной ответственности, порядок их применения. Особенности договорного характера дисциплинарной ответственности по трудовому праву. Меры общественного воздействия и их роль в обеспечении дисциплины труда в организации.

6. Поощрение за успехи в труде: понятие, основания, меры отличия, порядок их применения. Роль общественно-морального поощрения в обеспечении внутреннего трудового распорядка организации.



## Тема 19. Правовое регулирование заработной платы

1. Понятие оплаты труда по российскому трудовому праву. Заработная плата как эффективная форма стимулирования наемного работника к добросовестному труду.
2. Нормативная основа регулирования заработной платы. Минимальный размер оплаты труда.
3. Методы регулирования заработной платы. Усиление роли договоров и соглашений в установлении нормативов оплаты труда в рыночных условиях хозяйствования.
4. Тарифная система.
5. Формы (системы) оплаты труда. Повременная, сдельная и премиальная оплата труда, ее роль в обеспечении работниками своих обязанностей по трудовому правоотношению.
6. Оплата труда рабочих. Особенности оплаты труда руководителей, специалистов, служащих.
7. Заработная плата работников госбюджетных организаций.
8. Вознаграждение по итогам годовой работы. Правовая основа его начисления, выплаты, лишения полностью или частично.
9. Оплата труда наемных работников при отклонении от нормальных условий труда.
10. Средний заработок и порядок его исчисления.
11. Сроки и место выплаты зарплаты.
12. Правая охрана заработной платы. Ограничение удержаний из зарплаты наемного работника.

## Тема 20. Материальная ответственность наемных работников

1. Понятие материальной ответственности по российскому трудовому праву, ее договорный характер. Роль науки и законодательства в определении отношений по возмещению материального ущерба сторонам трудового правоотношения как предмет регулирования трудового и гражданского права.
2. Функции материальной ответственности наемного работника в обеспечении внутреннего трудового распорядка организации.
3. Основания и условия, пределы привлечения наемного работника к материальной ответственности. Виды материальной ответственности за ущерб, причиненный имуществу работодателя.
4. Ограниченная материальная ответственность. Ее правовое регулирование.
5. Полная материальная ответственность наемных работников. Особенности ее применения в рыночных условиях хозяйствования.

## Тема 21. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников

1. Дифференциация государственных стандартов наемного труда. Понятие, основания, виды.
2. Особенности правового регулирования наемного труда в отдельных отраслях народного хозяйства России. Специфика регулирования трудовых отношений на транспорте.
3. Правовое регулирование труда работников, нанятых работодателями - физическими лицами.
4. Правовое регулирование труда иных наемных работников (временных, сезонных, работающих в районах Крайнего Севера и др.).

## ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

### ДОГОВОРНОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИИ

#### Раздел 4. РОЛЬ ДОГОВОРОВ И СОГЛАШЕНИЙ В РЕГУЛИРОВАНИИ НАЕМНОГО ТРУДА

Тема 22. Понятие договорного трудового права. Соотношение государственных стандартов наемного труда и локальных, корпоративных трудовых норм

1. Социальное партнерство и его роль в установлении условий и оплаты труда наемных работников.
2. Нормативная основа договорного установления условий и оплаты труда в рыночных условиях хозяйствования.

Роль законодательства субъектов Российской Федерации в установлении договорных основ регулирования наемного труда.

3. Социальные партнеры по российскому трудовому праву.

4. Виды (формы) социального партнерства.

5. Виды правовых актов разрабатываемых и принимаемых Социальными партнерами. Их роль в договорном установлении условий и оплаты труда.

6. Юридическое обеспечение норм договорного трудового права.

7. Определение договорного трудового права. Опыт становления договорного трудового права в западных странах.

## Тема 23. Соглашения

1. Понятие соглашения по российскому законодательству, виды соглашения. Соглашение как реализация социальными партнерами предоставляемых законом возможностей по установлению условий труда и его оплаты, взаимных обязательств по их выполнению.

Соглашение как правовой акт, закрепляющий нормы трудового поведения работодателей и наемных работников (их представителей), взаимные обязательства, а также правовые средства их обеспечения.

2. Субъекты соглашения. Объединения работодателей. Профсоюзные объединения. Государство как субъект отношений социального партнерства. Трехсторонняя комиссия и координатор по регулированию социально-трудовых отношений.

Правовое закрепление компетенции социальных партнеров. Представители социальных партнеров. Документы, подтверждающие полномочия социальных партнеров для участия в заключении соглашения.

3. Правовое регулирование порядка разработки, принятия, изменения, регистрации соглашения и контроля за его выполнением. Присоединение к соглашению.

4. Юридическая ответственность за невыполнение соглашения, ее виды и порядок применения.

## Тема 24. Коллективный договор

1. Понятие коллективного договора по российскому законодательству. Коллективный договор как правовой акт, как юридическая форма социального сотрудничества (партнерства) работодателя и трудового коллектива (их представителей) по урегулированию социально-трудовых отношений в организации.
2. Стороны коллективного договора. Их компетенция.
3. Порядок разработки и заключении коллективного договора, его регистрации, внесения изменений.
4. Содержание коллективного договора. Нормативные, обязательственные, информационные и организационные условия коллективного договора.
5. Ответственность за невыполнение коллективного договора и за умышленное создание препятствий для нормального развития колдоговорного процесса.

## Тема 25. Иные формы договорного регулирования социально-трудовых отношений в организации

1. Положения о подразделении организации, должностные положения: порядок разработки, принятия, внесения изменений и дополнений: структура и содержание. Роль положений о подразделении организации в определение компетенции руководителя, его заместителей. Конкретизация прав, обязанностей и ответственности наемных работников в должностных инструкциях.
2. Регулятивная роль трудового договора и иных соглашений, заключаемых работодателем и наемным работником как при приеме на работу, так и в процессе трудовой деятельности (ученический договор, соглашения об испытании, и переводе, договор о полной материальной ответственности и др.).
3. Возрастание роли иных форм договорного регулирования социально-трудовых отношений в рыночных условиях хозяйствования. Расширение правовых возможностей эффективной защиты наемным работником своих прав и интересов путем повышения уровня своих знаний, умений и навыков. Проблема профессиональной коррекции работника в процессе наемного труда и ее решение в индивидуальных соглашениях сторон трудового договора, трудового правоотношения.

## Раздел 5. ПРИОСТАНОВЛЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ПРАВООТНОШЕНИЯ

### Тема 26. Приостановление трудового правоотношения

1. Понятие приостановления трудового правоотношения.
2. Основания, правовой механизм приостановления трудового правоотношения. Характер изменения, консервации и возобновления приостановленного трудового правоотношения.
3. Особенности содержания отдельных видов приостановления трудового правоотношения.

### Тема 27. Увольнение наемного работника

1. Понятие увольнения наемного работника. Прекращение трудового правоотношения. Расторжение трудовой сделки, лежащей в основе возникновения трудового правоотношения. Прекращение действия договорных нормативных условий как следствие увольнения. Случаи сохранения юридической силы договорных условий сохранения зарплаты и обеспечения иных материальных и моральных интересов уволенного.
2. Основания прекращения трудового правоотношения. Понятие, классификация.
3. Увольнение по инициативе наемного работника.
4. Правовое регулирование прекращения трудового правоотношения по инициативе работодателя. Юридические гарантии, предоставляемые законом работодателю и работнику.
5. Иные основания увольнения, их правовое регулирование.

## Раздел 6. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

### Тема 28. Правовые основы разрешения трудовых споров

1. Понятие и виды трудовых споров.
2. Причины возникновения трудового спора: определение, формы проявления, классификация. Особенности возникновения споров (конфликтов) в рыночных условиях хозяйствования.
3. Нормативная основа разрешения трудовых споров. Единство норм трудового права и гражданского процесса, составляющих комплексный институт процессуального трудового права,

Перспективы создания процессуального трудового кодекса как основы самостоятельной отрасли законодательства. Профилактика индивидуальных и коллективных трудовых споров в организации. Роль социальных исследований, правового обучения, правовой культуры в выявлении социальной напряженности в трудовом коллективе наемных работников и в предупреждении коллективных и индивидуальных трудовых конфликтов.

#### Тема 29. Индивидуальные трудовые споры и порядок их разрешения

1. Органы, рассматривающие иски о трудовых спорах.
- 2.. Комиссия по трудовым спорам: порядок организации, деятельности. Компетенция КТ. Исполнение решений комиссии по трудовым спорам.
3. Суды. Компетенция судов по рассмотрению трудовых споров. Роль Верховного Суда Российской Федерации в разрешении трудовых споров о применении установленных в законодательстве о труде условий труда, его оплаты и быта наемных работников.
4. Перспективы создания трудовых судов Российской Федерации. Их задачи, значение в качественном рассмотрении и профилактике исковых споров.
5. Иные органы, рассматривающие трудовые споры. Их компетенция.

#### Тема 30. Правовое регулирование профилактики и разрешения коллективных трудовых споров

1. Органы по профилактике и разрешению коллективных трудовых споров, их виды.
2. Порядок создания и деятельности примирительной комиссии. Ее компетенция.
3. Порядок организации, компетенция и деятельность по профилактике и разрешению коллективного трудового спора трудового арбитража. Особенности выполнения решений трудового арбитража сторонами трудового конфликта.

4. Иные органы, принимающие участие в профилактике, разрешении коллективных трудовых споров.
5. Правовое регулирование забастовок и других законных средств самозащиты, применяемых трудовыми коллективами при разрешении коллективных трудовых споров.
6. Требования, предъявляемые к лицам, принимающим участие в органах по профилактике и разрешению коллективных трудовых споров.

## СПЕЦИАЛЬНАЯ ЧАСТЬ

### Тема 31. Сравнительное трудовое право

1. Понятие и роль сравнительного трудового права в изучении отрасли, институтов и отдельных норм российского трудового права.
2. Сравнительное трудовое право как метод исследования социально-трудовых правоотношений.
3. Сравнительное трудовое право как трудовая компаративистика (отрасль юридической науки).
4. Сравнительное правоведение как учебная дисциплина.

### Тема 32. Основы сравнительного анализа российского трудового права в системе международного правового регулирования труда

1. Сравнительно-исторический анализ российского трудового права: правовое регулирование труда в Российской империи, трудовое право РСФСР и СССР, трудовое право Российской Федерации.
2. Сравнительный анализ международного трудового законодательства. Пакты и конвенции ООН о правах человека. Конвенции и рекомендации МОТ. Иные международные договоры и соглашения о трудовых правах человека.
3. Сравнительный анализ трудового права западных стран.
4. Становление трудового права стран ближнего зарубежья, участников СНГ, союза Беларуси и России.

## ЛЕКЦИЯ ПЕРВАЯ

### ПРЕДМЕТ ТРУДОВОГО ПРАВА

/ Труд в рыночных условиях хозяйствования.

2. Роль технологии производства, технологического процесса в определении предмета трудового права.

3. Общественно-трудовые отношения как предмет трудового права.

4. Иные общественные отношения, регулируемые нормами трудового права.

5. Социальная диффузия и ее значение в определении предмета трудового права. Отграничение трудовых отношений от предмета гражданского, административного, аграрного права и права социального обеспечения.

1. В науке трудового права труд рассматривается, во-первых, как процесс, совершающийся между человеком и природой (ее материалами), представляющий собой сознательную, волевою деятельность, направленную на создание потребительских ценностей<sup>1</sup>. Во-вторых, труд рассматривается как целесообразная деятельность человека, реализующего свои физические и умственные способности для получения определенных материальных или духовных благ, именуемых продуктом труда, продуктом производства<sup>2</sup>. И, в-третьих, труд рассматривается как соединение рабочей силы с вещественными.

---

<sup>1</sup> См., например: Трудовое право / Под ред. Н.Г. Александрова. М.: Юрид. литература, 1966. 3; Российское трудовое право / Под ред. А.Д. Зайкина. М., 1997. 10. Л.Д. Зайкин уточняет определение труда, сформулированное Н.Г. Александровым, указанием на создание “материальных либо духовных ценностей” (Там же. 10).

<sup>2</sup> Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России. М., 1995. 5.



элементами производства. В простейшем виде труд представляет собой взаимодействие трех компонентов: целесообразной деятельности людей, предмета труда и средств труда<sup>3</sup>. Каждое из приведенных определений труда позволяет расширить наши представления о нем, назвать его отдельные виды, уточнить содержание.

Труд действительно представляет собой процесс реализации возможностей<sup>4</sup> работодателя и работника. Работодатель (собственник, предприниматель), организуя предприятие, основывается на своих экономических (финансовых) возможностях; на наличии необходимой для производства товара, выполнения работ, оказания услуг технологии и соответствующего оборудования, материалов, других средств производства.

---

<sup>3</sup> Трудовое право России / Под ред. А. Пашкова. СПб., 1994. 4

<sup>4</sup> В гуманитарных науках исторически оформились в основном два понятия смысла труда (см. подробнее: Шкуркин А.М. Феномен труда: синергетический взгляд // "Общественные науки и современность. 1998. №1. 122-131). В ранних религиозных доктринах труд определялся как проклятие человеческому роду, как наказание за первородный грех. Христианские философы полагают, что человек трудится, чтобы обеспечить свое существование. Он не способен в труде достигнуть высоких целей (Ф. Аквинский). В период становления и развития капитализма широкое распространение получили теории, в соответствии с которыми труд понимался как способ выживания работника, его семьи. Труд превращал человека в своеобразный машинный придаток, выполнялся вынужденно, ради получения заработка.

Представители протестантской этики сформулировали иное (второе) понятие труда как способа достижения физического и морального здоровья. Такое понимание труда было развито М. Вебером. Труд, по Веберу, - это средство индивидуального преуспевания, источник неограниченного самоудовлетворения и самосовершенствования человека. В философии исследовались условия и средства превращения труда в источник удовлетворения и радости (Сенека, Т. Мор, Ш. Фурье, Р. Оуэн). К. Маркс утверждал, что научное господство человека над природой создаст необходимые условия для развития его способностей в труде, а труд станет потребностью человека.

В науке предпринимались попытки объединить обе эти трактовки труда как тяжелейшей повинности человека и как источника созидания и развития личности человека, участвующего в процессе производства. Следует, видимо, согласиться с Э. Фроммом, который писал, что, каким бы примитивным и простым ни был способ труда, человек благодаря ему возвысился над царством животных. С совершенствованием процесса труда более совершенным становится его участник, хотя отчуждение работника от средств производства приводит “к затаенной ... зачастую и бессознательной враждебности по отношению к труду, а также ко всему и всем, с ним связанным” (Психоанализ и культура: избранные труды К. Хорни и Э. Фромма. М., 1995. 423).

Работодатель учитывает предложения на рынке труда необходимой ему рабочей силы; спрос на продукцию, услуги, позволяющий окупить затраты на производство, получить запланированную прибыль. Все это дает работодателю возможность самореализоваться в процессе труда, организатором и руководителем которого он выступает.

Следовательно, труд предполагает руководство им как процессом, определенную субординацию (подчинение), то есть наличие определенных, постоянно возникающих организационных отношений. В рыночных условиях хозяйствования организатором, руководителем процесса труда может быть собственник, которому принадлежит право собственности на орудия и средства производства, результаты труда, а также на использование (применение) рабочей силы, или его представители (администрация, менеджеры).

Работник, предоставляя в распоряжение работодателя свою рабочую силу, то есть способность к выполнению определенной работы, имея для этого необходимые знания, умения, навыки, получает, в свою очередь, возможность, как личность, также самореализоваться в процессе труда. Подчиняясь указаниям (требованиям) работодателя, его представителей, он обеспечивает тем самым необходимое, предписываемое технологией выполнения работ, оказания услуг, изготовления товара взаимодействие с другими участниками совместного процесса труда, координацию своего трудового поведения. Самореализация работника в процессе труда предполагает, что в рыночных условиях хозяйствования работник должен обладать следующими качественными характеристиками: а) иметь фундаментальную подготовку широкого профиля; б) регулярно заниматься самообразованием, профессиональным самосовершенствованием; в) быстро и легко адаптироваться к меняющейся, обновляющейся технологии производства; г) заниматься ее совершенствованием. Главное качество работника состоит в том, что он может легко “переналаживаться”, приспосабливаться к изменяющимся условиям труда, обусловленных рыночными принципами хозяйствования. Его можно было бы назвать адаптированным работником.

Приведенный анализ позволяет различать труд руководителя, менеджера, связанный с организацией процесса производства, с управлением этим процессом, с контролем над ним, и труд наемного работника, то есть труд несамостоятельный, подчиненный работодателю, его представителям. Разграничивается также труд интеллектуальный, умственный, и труд физический. Если интеллектуальный труд предполагает реализацию работником своих интеллектуальных возможностей, соответствующее профессиональное обучение в вузе, техникуме, других профессиональных образовательных учреждениях, то труд физический прежде всего предполагает использование мускульной энергии человека. Работник, его выполняющий, обычно не нуждается в длительной профессиональной подготовке. Представители физического труда, как правило, приобретают необходимые профессиональные знания, навыки в процессе производственного ученичества, чаще всего непосредственно в организации, которой они нанимаются. Различаются также квалифицированный и неквалифицированный труд. Это разделение основывается не только на качественном различии, сложности самого труда, но и на уровне профессиональной подготовки работника, то есть на соответствующем разграничении сложности выполняемой работы, которая обуславливается содержанием процесса труда<sup>5</sup>.

Наемный труд, подчиненный работодателю, следует отличать от труда самостоятельного: труда собственников, объединившихся в организацию; труда членов корпораций и товариществ, которые не используют наемного труда; от деятельности предпринимателей-собственников; от семейного труда. Это, прежде всего, виды самостоятельного труда, не основанного на подчинении, хотя элементы координации, согласованности трудовых усилий собственников, членов семьи - не-

---

<sup>5</sup> А.В. Анохин предложил разграничивать квалифицированные и неквалифицированные работы, руководствуясь их тарификацией в каждой отдельной организации. По его мнению, квалифицированными работами (рабочими) следует считать работы (работников), тарифицированных выше, чем по среднему разряду применяемой в организации тарифной сетки / (Анохин А.В. Правовые вопросы формирования профессиональной культуры работника: Автореф. ди .. канд. юрид. н. Томск, 1999. 22-23).

обходимое условие и этих видов труда. Однако в таких случаях нет отношений найма рабочей силы и вытекающей из него субординации, беспрекословного подчинения работника законным требованиям нанявшего его собственника средств производства. Сам факт передачи в наем своей рабочей силы лишает работника самостоятельности в процессе производства, означает передачу своей способности к труду в полное распоряжение работодателя.

Самостоятельный труд не попадает в сферу действия трудового права. Трудовое право регулирует общественные отношения, опосредующие наемный труд, подчиненный собственнику средств производства или его представителям.

2. Общественные отношения, составляющие предмет трудового права, в основе своей объективны. Для предмета трудового права системообразующим признаком является его обусловленность содержанием технологического процесса, который присущ любому виду труда.

Под технологическим процессом (техпроцессом) в технологии обычно понимают совокупность (систему) рабочих действий, производственных операций по добыче и переработке сырья в полуфабрикаты или готовую продукцию. Техпроцесс, как абстрактная схема, научная разработка, “оживает” в производственных условиях, начинает реально функционировать в системе отношений работодателя, его представителей и конкретных работников, выполняющих по поручению и под контролем работодателя трудовые действия, операции, составляющие содержание определенного технологического процесса. В этом смысле любой технологический процесс носит социальный характер в узком смысле этого слова. В широком смысле социальный характер технологического процесса состоит в том, что научные разработки, теоретическое обоснование техпроцесса, машины, оборудование, опыт работы, предмет труда, как правило, уже являются результатом социализации, то есть общественно значимой деятельности других людей. В них уже заложен общественный (прошлый) труд ученых, менеджеров, рабочих.

Стало быть, все утверждения о том, что функционирующий технологический процесс не может быть предметом изучения социальных, в том числе нормативных, наук, не основываются на практике его созидания, применения. Даже техническая его составляющая носит ярко выраженный социальный характер.

Попытки трактовать технологические отношения как односторонние<sup>6</sup>, то есть только как отношение работника к орудию, предмету и результату труда, с изложенных позиций не выдерживают критики даже в тех случаях, когда речь идет о самостоятельном труде (понятие техпроцесса в широком смысле).

Технологический процесс находит свое закрепление в целом ряде документов, разрабатываемых работодателем, в которых дается последовательное описание трудовых операций, выполняемых работником или протекающих под его контролем в соответствующих аппаратах, машинах или ином оборудовании, для обслуживания которых работник нанят. Следовательно, труд наемного работника основывается на технологии производства. Содержание труда объективно обусловлено технологическим процессом, который сознательно избирается работодателем для своей организации и властно предписывается нанятому им работнику. Стало быть, фактическое содержание системы общественных отношений как предмета трудового права в конечном счете определяется волей собственника средств производства, его представителей. Собственник ставит, формулирует цели, задачи организации, определяет вид и содержание технологического процесса выполнения работ, производства товаров, оказания услуг. Тем самым он программирует вид и содержание своих отношений с наемными работниками. В этом смысле нет достаточных оснований отрицать ту очевидную истину, что предмет трудового права представляет собой объективно обусловленную техпроцессом систему конкретных (фактических) отношений неединоличного, договорного, подчиненного работодателю, его представителям труда.

---

<sup>6</sup> См., например: Кривутин Л.Т. К вопросу о социальной структуре социалистического трудового коллектива // Человек и общество. Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1968. Вып. 3. 7-8.

Итак, технологический процесс обуславливает: а) подбор, расстановку, профессиональное обучение, повышение квалификации работников в организации; б) содержание технологических отношений работника с работодателем, т.е. фактическое выполнение работником порученной ему работы в соответствии с разработанными и утвержденными работодателем (его представителями) документами техпроцесса, в которых работодатель властно предписывает исполнителю выполнять определенную систему трудовых действий, трудовых операций в известной их последовательности в те или иные отрезки рабочего времени; в) содержание организационных отношений в процессе труда на уровне работодатель-работник, их взаимодействие по субординации (подчинению), а также по координации (взаимодействию) равных по статусу работников; г) распределение во времени труда работников, т.е. отношения работодателя и работника по производительному использованию рабочего времени, соблюдению его режима, чередованию со временем отдыха; д) содержание так называемых горизонтальных отношений на уровне работодатель-работник по охране труда, контролю за соответствием трудовой деятельности работника требованиям технологического процесса; е) конкурентоспособность, доходность, рентабельность организации, а следовательно, и имущественные отношения<sup>7</sup> работодателя и работника, уровень заработной платы, регулярность ее выплаты, премий и т.п.

3. Понятие социально-трудовых отношений было введено законодателем в 1995 г. при внесении изменений в закон

---

<sup>7</sup> В этом смысле можно согласиться с В.И. Поповым, который в предмете трудового права различает, наряду с чисто трудовыми, еще и организационно- и имущественно-трудовые отношения (Попов В.И. Предмет трудового права // Советское государство и право. 1976. №8. 53-56). В своей докторской диссертации эти виды общественных отношений В.И. Попов понимает несколько иначе, чем предлагаемое нами их определение. Так, В.И. Попов пишет: “Отношения складываются из целесообразной деятельности “в чистом виде” трудовые (труд учителя); организационно-трудовые, связанные с организацией, управлением (труд руководителя); имущественно-трудовые, связанные с производством, потреблением ценностей (труд токаря)” (Попов В.И. Нормативное регулирование трудовых отношений и применение норм трудового права: Автореф. дис. д. юрид. н. Екатеринбург, 2000. 10-11).

“О коллективных договорах и соглашениях” от 11 марта 1992 г. По мысли законодателя, под социально-трудовыми отношениями следует понимать круг общественных отношений, регулируемых нормами коллективного договора и соглашения. Содержание этих отношений, их виды определяются в ст.ст. 13, 21 упомянутого закона. В самом широком смысле социально-трудовые отношения - это такие общественные отношения, субъектами которых являются все участники неединоличного, подчиненного, договорного труда, а также их объединения, выборные органы этих объединений (объединения работодателей, профсоюзы), уполномоченные представители исполнительной и муниципальной власти, принимающие участие в заключении разного вида соглашений, осуществляющие надзор и контроль за их выполнением.<sup>8</sup>

Жизнедеятельность работника протекает не только в многогранной сфере труда, но и реализуется вне ее. Деятельность человека в сфере труда всегда преследует цель создания потребительских ценностей, материальных и интеллектуальных (моральных) благ.

Прежде чем попасть в сферу труда, человек должен пройти сферу трудоустройства. Это комплекс общественных отношений, которые нельзя однозначно причислить к сфере труда. К ним обычно относятся общественные связи человека, желающего стать работником, с органами по трудоустройству, отношения работодателя с этими органами и с нанимающимся на работу.

Отношения по трудоустройству как элемент предмета трудового права исследованы в науке трудового права К.П. Уржинским<sup>9</sup>, введены в учебную литературу В.С. Андреевым<sup>10</sup>. При этом как К.П. Уржинский, так и В.С. Андреев отмечали, что большинство отношений по трудоустройству имеют административно-правовой характер<sup>11</sup>. Следовательно, полностью отношения по трудоустройству относить к предмету трудового

<sup>8</sup> СЗ РФ. 1995. №48. Ст. 4558

<sup>9</sup> Уржинский К.П. Трудоустройство граждан в СССР. М.: Юридическая литература, 1967. 36-42.

<sup>10</sup> Советское трудовое право / Под ред. В.С. Андреева. М., 1976. 8.

<sup>11</sup> Там же. 8.'



права, как это нередко делается в современной учебной литературе, не корректно. Действительно, отношения, например, безработного с органами по трудоустройству, организация и деятельность этих органов по обеспечению занятости трудоспособного населения составляют предмет административного, а не трудового права. Материальное обеспечение безработных регулируется нормами социального обеспечения. Непосредственное отношение к предмету трудового права имеют только те, сторонами которых выступают работник и работодатель, в том числе работник, обратившийся к работодателю с заявлением о приеме его на работу самостоятельно или через органы по трудоустройству<sup>12</sup>.

Из сферы трудоустройства нанимающийся переходит в сферу труда. В этой сфере возникает система отношений, связанная с возникновением, надлежащим соблюдением и обеспечением условий наемного труда, установленных договорами и соглашениями работодателя и работника, работодателя и трудового коллектива, их представителей. Другими словами, это объективно обусловленная общность, единство социально-трудовых отношений, возникающих в сфере неединоличного, несамостоятельного (подчиненного работодателю), договорного труда на собственника средств производства. Центральным, основным в этой системе является трудовое отношение, которое состоит из ряда элементарных отношений: по выполнению работы определенного рода, по оплате труда, по подчинению внутреннему трудовому распорядку организации, по обеспечению надлежащих условий охраны труда и их соблюдению и др.<sup>13</sup>

Трудовое отношение, как основу, ядро предмета трудового права, не следует усложнять. В литературе, объявляя вопрос о

---

<sup>12</sup> В то же время нельзя не видеть, что отношения по трудоустройству тесно связаны друг с другом. В известном смысле они могут рассматриваться как единая система. Следовательно, отношения по трудоустройству вполне допустимо трактовать как предмет регулирования комплексного межотраслевого института “Трудоустройство в Российской Федерации”.

<sup>13</sup> О.В. Смирнов в качестве предмета трудового права указанные элементы называет трудовыми отношениями. “Объектом и основным содержанием трудовых отношений выступает работа, то есть деятельность, связанная с непосредственной реализацией способности граждан к труду (рабочей силы)” (Трудовое право / Под ред. О.В. Смирнова. М.: Проспект, 1999. 9). 36.

предмете трудового права дискуссионным, иногда несколько преувеличивают сложность этой проблемы. Чем дальше в анализе предмета трудового права исследователь уходит от отношений работодателя и наемного работника по обеспечению жизнедеятельности технологического процесса конкретной организации, что, собственно, и составляет содержание трудового отношения, тем более сложными становятся конструкции предмета трудового права. Так, В.Н. Скобелкин полагает, что термином “трудовые отношения” можно обозначать несколько групп связей: 1) отношения, возникающие при любом виде трудовой деятельности, регулируемые любой отраслью права (трудовые - в общем смысле); 2) отношения, возникающие как в связи с трудом рабочих и служащих (наемных работников), так и в связи с иной деятельностью, регулируемой нормами трудового права (трудовые - в широком смысле); 3) отношения, связанные только с трудом рабочих и служащих (трудовые - в узком смысле). Последнюю группу отношений В.Н. Скобелкин предлагает назвать “собственно трудовыми”; 4) отношения, возникающие в самом процессе трудовой деятельности (трудовые - в прямом смысле слова), которые он предлагает именовать “чисто трудовыми”<sup>14</sup>. Безусловно, любая характеристика полезна, если она способствует выявлению предмета трудового права. Напротив, отягощая понятие трудового отношения как основы предмета трудового права, автор ставит читателя в весьма сложное положение. Возникает закономерный вопрос: исследовать ли проблему по пути усложнения или, напротив, упрощения (очищения) устоявшегося понятия от всего нетипичного, от всего несвойственного ему? Думается, что растворять трудовое отношение как предмет трудового права в иных, может быть, даже близких ему по смыслу понятиях, вряд ли целесообразно.

Наряду с трудовым отношением, как основным, длящимся, определяющим предмет трудового права, в сфере труда возникает ряд других общественных отношений, которые регулируются нормами трудового права. Эти отношения обычно не

---

<sup>14</sup> Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. М., 1999. 61-62.

являются длящимися. Они дискретны, альтернативны, то есть могут возникать или не возникать в сферах, пограничных с трудом: в сфере производственного ученичества, переквалификации, повышения квалификации; в сфере соучастия в управлении трудом, осуществления общественного контроля за охраной труда и соблюдением законодательства о труде; в сфере государственного надзора, контроля за охраной труда и соблюдением трудового законодательства; в сфере рассмотрения трудовых споров; в сфере прекращения трудовых отношений.

С точки зрения предмета трудового права теоретический анализ указанных сфер представляет интерес в том плане, что они существуют в пограничной области труда и быта, и в этом смысле отношения, в них возникающие, не могут полностью относиться к предмету трудового права. Отсюда и возникает проблема разграничения отношений, регулируемых смежными с трудовым отраслями права.

Те же социальные отношения, которые составляют предмет трудового права, в науке обычно именуется производными от трудовых, тесно примыкающими к ним.

4. Наиболее распространенная классификация иных общественных отношений, тесно примыкающих к трудовым или производным от них отношениям, проводится по их связи со сферой труда: предшествующие трудовому отношению (отношения по трудоустройству, производственному обучению);

сопутствующие ему (организационные; управленческие; по приостановлению (консервации) трудового отношения; по возмещению материального ущерба, причиненного работником имуществу работодателя, а также по возмещению морального ущерба работнику, наступившего в результате неправомерных действий работодателя, его представителей; по государственному надзору, контролю и общественному контролю за охраной труда, соблюдением трудового законодательства;

по рассмотрению трудовых споров или завершающие (прекращающие) трудовое отношение (увольнение работника по инициативе работодателя, по собственному желанию работника, по инициативе третьих лиц).

Р.З. Лившиц выделяет отношения, которые “могут следовать за трудовыми”, т. е. функционировать тогда, когда основное трудовое отношение прекращено. В качестве примера он приводит отношения по разрешению трудовых споров, по производству таких, например, выплат, как средний заработок в установленных пределах впредь до трудоустройства. Другими словами, эти отношения - возможные последствия трудовых<sup>15</sup>.

Особенность иных, тесно примыкающих к трудовым, общественных отношений состоит в том, что они, как это было показано на примере отношений по трудоустройству, только в определенной своей части составляют предмет трудового права. Исключением из общего правила могут быть отношения по возмещению ущерба, нанесенного работником имуществу работодателя, а также по возмещению морального вреда, причиненного работодателем, его представителями работнику неправомерными действиями, связанными с незаконным увольнением, переводом и другими случаями нарушения действующего законодательства о труде, договоров и соглашений.

Сфера государственного надзора, контроля за состоянием охраны труда и соблюдением трудового законодательства содержит только часть общественных отношений, которые регулируются нормами трудового права. Отношения по организации, структуре, определению компетенции государственных органов, осуществляющих надзор и контроль за состоянием охраны труда и соблюдением трудового законодательства, составляют предмет иных отраслей права, в частности административного.

Аналогичным образом “рассматриваются” общественные отношения в сфере производственного ученичества, переквалификации, повышения квалификации. Дело в том, что к производственному ученичеству, не говоря уже о повышении квалификации, нередко работодателем на условиях договора подряда привлекаются педагоги; обучение может производиться на базе профессиональных училищ, техникумов. Отдельные работники проходят повышение квалификации, переобучение, приобретают

---

<sup>15</sup> Трудовое право / Под ред. Р.З. Лившица и Ю.П. Орловского. М., 1998. 21-22.

профессию в вузах и техникумах по договорам работодателя с соответствующими учебными учреждениями. Стало быть, нет достаточных оснований все общественные отношения, возникающие в этой сфере, относить к предмету трудового права. Круг этих отношений можно достаточно легко определить, поскольку субъектом их будет всякий раз, наряду с работником и работодателем, стороннее (третье) лицо - образовательное учреждение (субъект административного права) или педагог, не являющийся работником той организации, с которой у обучающегося заключен трудовой договор. Анализ данных отношений, так же как и анализ связей в сфере трудоустройства, позволяет сделать важный вывод о том, что общественные отношения, включаемые в предмет трудового права, неразрывно связаны с другими общественными отношениями в пределах своей сферы, составляют в этом смысле определенное качественное единство и нуждаются в комплексном изучении. Их качественная определенность обусловлена эффектом "социальной диффузии", т.е. взаимопроникновением, слиянием, казалось бы, различных по видовой и даже родовой принадлежности общественных отношений. Выявление социальной диффузии, определение ее объема, границ, общественной значимости могут служить обоснованием для выделения предмета правового регулирования межотраслевых институтов, комплексных или самостоятельных отраслей российского права.

Отношения, возникающие в сфере рассмотрения трудовых споров, достаточно детально в последнее время проанализированы И.Б. Калининым. Комплексный подход к изучению общественных отношений по рассмотрению индивидуальных и коллективных трудовых споров позволил автору сделать вывод об их единстве и определенной самостоятельности как системного образования, выявить специфику (своеобразие) способов регулирования этих отношений, составляющих, по мнению И.Б. Калинина, предмет самостоятельной отрасли трудового процессуального права<sup>16</sup>.

---

<sup>16</sup> Калинин И.Б. Правовое регулирование трудовых процессуальных отношений (теоретические вопросы): Автореф. дис. ... канд. юрид. н. Томск, 1999. 6,16.

В сфере соучастия в организации труда и управлении им, а также общественного контроля за охраной труда и соблюдением законодательства о труде формулируются, модифицируются и осуществляются общественные отношения, стороной которых выступают профсоюзные и другие выборные представительные органы трудового коллектива организации. Они включают в себя прежде всего отношения: а) по установлению условий труда и быта работающих в организации, что проявляется в разработке соответствующих корпоративных норм; б) по применению уже установленных правовых норм для надлежащей организации труда работников, то есть трудовых отношений по субординации (соподчинению) и координации; в) по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда и соблюдением трудового законодательства в организации.

Последняя группа общественных отношений в литературе по трудовому праву традиционно рассматривалась в связке с общественными отношениями по государственному надзору и контролю за охраной труда и соблюдением трудового законодательства. После организации федеральной инспекции труда (Рострудинспекции) профсоюзы утратили ранее делегированные им государством властные полномочия по осуществлению контроля за состоянием охраны труда и соблюдением трудового законодательства<sup>17</sup>. В этой части профсоюзы осуществляют чисто общественный контроль в конкретной организации, в силу чего отпадает необходимость рассматривать эти отношения в рамках государственного надзора и контроля. Это одна

Трудно согласиться с В. Передериным, который из сферы трудового права выводит не только процессуальные, но и процедурные отношения, которые, по нашему мнению, неразрывно связаны с трудовыми и составляют их неотъемлемую часть (См.: Передерин В. Процедурно-процессуальные правовые средства и способы обеспечения трудовых прав работников: Автореф. дис. ... докт. юрид. н. М., 2001. 40-45 и др.).

---

<sup>17</sup> См. ст. 1 Указа Президента Российской Федерации от 20 июля 1994 г., которым утверждено Положение о Федеральной инспекции труда при Министерстве труда Российской Федерации (Рострудинспекция) (СЗ РФ. 1994. №13. Ст. 1476). На уровне закона лишение профсоюзов и их инспекций права государственного контроля за охраной труда нашло закрепление в связи с принятием 6 августа 1993 г. «Основ законодательства об охране труда Российской Федерации» // Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации. 1993. №35. Ст. 1412.

из функции профсоюзов, и раскрывается она в работе профсоюзных органов, связанной с улучшением организации безопасного труда, с выявлением фактов произвола работодателя в отношениях с наемными работниками.

Целесообразно выделять сферы, в которых возникают и осуществляются отношения по возмещению причиненного работнику работодателем и его представителями морального вреда, а также отношения по увольнению, т.е. прекращению трудового правоотношения.

С 1997 г. ч.5 ст.213 КЗоТ РФ установлено право суда выносить, по требованию работника, решение о возмещении последнему денежной компенсации морального вреда, причиненного увольнением без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконным переводом на другую работу. Однако эти отношения не следует отождествлять с рассмотрением трудовых споров. Иск работника о возмещении морального вреда, соответствующее решение суда и его исполнение прекращают такие отношения, которые имеют свой особый предмет, основания возникновения и содержание.

Следует подчеркнуть самостоятельность, наряду с трудовыми, и отношений по прекращению трудового правоотношения. В литературе принято их рассматривать в рамках трудового договора, трудового правоотношения. По крайней мере, в неразрывной связи с ними. На самом деле это самостоятельная сфера, в которой прекращается связь работник-работодатель. Она прерывается именно в данной относительно самостоятельной сфере. Поэтому отношения по увольнению работника - это отношения, непосредственно вытекающие из трудового отношения, образно говоря, завершающие его.

5. Социальная диффузия - это и свойство предмета регулирования всех социальных норм, в том числе и юридических. Как уже отмечалось ранее, трудовые и иные общественные связи, составляющие предмет трудового права, взаимопроникают в другие отношения, определяющие предмет правового регулирования смежных с трудовым правом отраслей российского права. Однако предмет каждой отрасли имеет свою специфику.

Предметом как трудового права, так и смежных с ним отраслей являются имущественные и личные (неимущественные) отношения. Разграничивая их, следует исходить из различных сфер возникновения, реализации таких отношений. Отношения, составляющие предмет трудового права, присущи сфере наемного труда. Иные имущественные связи, возникающие вне этой сферы, составляют предмет регулирования гражданского права, аграрного права, права социального обеспечения. Детализируя предложенный критерий, можно указать: а) на различие в субъектном составе этих отношений (наемный работник или член сельскохозяйственного кооператива либо безработный); б) на содержание имущественных отношений (заработная плата, оплата изготовленного продукта - конечного результата труда, пособие по безработице); в) на основания возникновения таких отношений (трудовой договор, вступление в члены кооператива; регистрация в качестве безработного) и т.п.

Самостоятельным критерием отграничения предмета трудового права от предмета смежных отраслей может выступать характеристика труда. Так, наемный труд не является трудом самостоятельным. Он характеризуется, прежде всего, как несамостоятельный труд, т.е. подчиненный работодателю, его представителям. Работник, заключивший с работодателем трудовой договор, сознательно отдает свою рабочую силу в распоряжение последнего, который по своему усмотрению с учетом целей, задач предприятия организует труд нанявшегося. Следует подчеркнуть, что в таких случаях речь идет о регулировании организационных отношений, опосредующих так называемый живой труд, его процес

Нормы гражданского права опосредуют не сам процесс труда, а отношения, возникающие по поводу конечного результата самостоятельного, а не наемного (несамостоятельного), подчиненного работодателю труда, что характерно для предмета трудового права. Другими словами, в гражданских отношениях исполнитель сам организует свой труд для достижения определенного (договорного) результата.

Разграничивая иные смежные с предметом трудового права отношения, следует иметь в виду, что предметом администра-



тивного права являются также организационные отношения, опосредующие процесс государственного управления методом подчинения, субординации. Их стороной всякий раз выступает властный орган исполнительной власти.

Отношения, регулируемые правом социального обеспечения, в которых стороной также является орган исполнительной власти, носят характер алиментирования. Они, в отличие от трудовых, не являются возмездными, не связаны с выполнением конкретной работы и с ее оплатой по количеству и качеству затраченного труда в учетном периоде уже хотя бы потому, что в это время субъект не работает, не имеет возможности трудиться в силу болезненного состояния, старости, инвалидности, отсутствия необходимой ему работы и т.п.

Аграрные трудовые отношения - это прежде всего корпоративные, внутриуставные отношения собственников средств производства. Они возникают, как правило, в сфере не Заемного, а самостоятельного труда.

Самостоятельный труд, в отличие от наемного, не всегда носит возмездный характер. Достаточно указать, например, на отношения, складывающиеся в семье (домашний труд).

## ЛИТЕРАТУРА

1. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М.: Юридическое издательство Министерства юстиции СССР, 1948.
  2. Аكوпова Е.М., Еремина Н. Договоры о труде. Правовое регулирование трудовых отношений. Ростов-на-Дону: Феникс, 1995.
  3. Анохин А.В., Лебедев В.М. Вопросы трудового правоотношения в акрибологии (опыт предметно-функционального анализа) //Актуальные проблем],! государства и права в современный период. Томск, 1996. 120-123.
  4. Анохин А.В. Роль эстетических норм в формировании профессиональной культуры работника // Формирование правовой системы России. Проблемы и перспективы. Новосибирск: Наука, 1997. 137-139.
  5. Анохин А.В. Соотношение правовой и профессиональной культуры работника // Состояние и проблемы развития российского законодательства. Томск, 1998. 150-160.
  6. Архипова О.А., Калганова Г., Мартиросян Э.Р., Омелехина Н.В. Проблемы трудового права. Новосибирск: Наука, 2000.
  7. Аракчеев В.С. О процессуальных нормах в трудовом праве // Актуальные проблемы государства и права на современном этапе:. Томск, 1985 84-86.
  8. Аракчеев В.С. Сущность и виды юридической процедуры в трудовом праве // Проблемы совершенствования гражданско-правового регулирования. Томск, 1986. 87-95.
  9. Бегичев Б. К. Трудовая правоспособность советских граждан. М.: Юридическая литература, 1972.
  10. Безина А.К. Вопросы теории трудового права и судебная практика. Казань, 1976.
  11. Бондаренко Э.Н. Правовое регулирование нормирования труда на промышленных предприятиях. М.: Юридическая литература, 1983.
  12. Бугров Л.Ю. Советское законодательство о переводах на другую работу. Красноярск, 1987.
  13. Бугров Л.Ю. Отражение мобильности труда в трудовом праве России // Вестник Пермского университета. Выпуск 2. Юридические науки 1999. 133-147.
  14. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М.: Наука, 1977.
  15. Головина Ю. Понятийный аппарат трудового права. Екатеринбург, 1997.
- Учебный и нормативный материал рекомендуется лектором.

16. Гусов К.Н. Основания прекращения трудового договора. М., 1982.
17. Дедкова Т.А. Правовое регулирование труда государственных служащих // Актуальные проблемы государства и права в современный период. Часть 2. Томск, 1998. 127-129.
18. Догадов В.М. Правовое регулирование труда при капитализме. М.: Госюриздат, 1972.
19. Дивеева Н.И. Договорные основы трудового права России. Барнаул, 1999.
20. Зайкин А.Д., Шкурко И. Правовые вопросы организации труда рабочих. М.: Юридическая литература, 1967.
21. Зайкин А.Д. Правовая организация материального стимулирования труда рабочих и служащих. М.: Юридическая литература, 1989.
22. Зайкин А.Д., Ремизов К. Экономико-правовая организация оплаты труда при переходе к рынку // Вестник МГУ. Серия 11. Право. 1995. №3. 12-21.
23. Иванов А. Трудовое право переходного периода: некоторые проблемы // Государство и право. 1994. №4. 53-61.
24. Иванов А. Трудовое право переходного периода: новые источники // Государство и право. 1996. №1. 43-52.
25. Калинин И. Б. Допустимо ли субсидиарное применение норм административного права к трудовым отношениям // Российская юстиция. 1998. №5. 38.
26. Саринский М. Материальная ответственность рабочих и служащих по советскому трудовому праву. М.: Госюриздат, 1955.
27. Каринский М. Правовое регулирование заработной платы. М.: Госюриздат, 1963.
28. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право. М., 1999.
29. Коршунова Т.Ю., Нуртдинова А.Ф. Трудовой договор в современных условиях (к вопросу о найме труда) // Государство и право. 1994. №2. 30-41.
30. Куренной К.Д. Профсоюзы и вопросы трудового законодательства // Государство и право. 1996. №3. 33-38.
31. Курило В.И. Личность. Труд. Право. М.: Юридическая литература, 1989.
32. Лебедев В.М. Воспитательная функция советского трудового права. М.: Юридическая литература, 1981.
33. Лебедев В.М. Контрактная форма найма рабочей силы // Актуальные вопросы правоведения в современный период. Томск, 1995. 171-173.
34. Лебедев В.М. О реформе трудового права // Российская юстиция. 1997. №9. 45-47.
35. Лебедев В., Сынова А. Еще раз о локальном регулировании труда в акционерном обществе // Хозяйство и право. 1998. №11. 105-109.
36. Лебедев В.М. Трудовое право: Проблемы Общей части. Томск, 1998.
37. Лебедев В.М. Какой должна быть система Трудового кодекса? // Российская юстиция. 1999. №9. 35-37.
38. Лебедев В.М. Дисциплинарная ответственность (поиск новых подходов и решений) // Юридическая ответственность. Омск, 1998. 48-58.
39. Лебедев В.М. Акрибология. Общая часть. Томск, 2000.
40. Лебедев В.М. О развитии трудового права в учебной литературе // Государство и право. 2000. №8. 123-125.

41. Левиант Ф.М. Нормативные акты, регулирующие труд рабочих и служащих. Л., 1960.
42. Лившиц Р.З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование. М.: Наука, 1972.
43. Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. М.: Наука, 1989.
44. Лушникова М.В. Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства (сравнительно-правовое исследование). Ярославль: Подати, 1997.
45. Маврин П. Правовые средства управления трудом на предприятии. Л., 1989.
46. Маврин П., Хохлов Е.Б. О кодификации трудового законодательства // Государство и право. 1996. №6. 42-48.
47. Мартиросян Э.Р. Перестройка и трудовое право. М.: Юридическая литература, 1990.
48. Минеев Ю.В. Некоторые законодательные проблемы института исковой давности в трудовом праве // Актуальные проблемы государства и права в современный период. Томск, 1996, 114-115.
49. Молодцов М.В. Система трудового права и система законодательства о труде. М.: Юридическая литература, 1985.
50. Никитинский В.И. Эффективность норм трудового права. М.: Юридическая литература, 1971.
51. Нуртдинова А.Ф., Окуньков А.А., Френкель Э.Б. Комментарий к законодательству о социальном партнерстве. М.: Юрист, 1996.
52. Нуртдинова А.Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в современной России. М., 1998.
53. Нуртдинова А.Ф., Никанова Л.А. Практика применения законодательства о труде. М., 2000.
54. Орлов А.Г. Право и инициатива в труде. М.: Юридическая литература, 1982.
55. Орловский Ю.П. Комментарий законодательства о трудовом договоре. М.: Юридическая литература, 1994.
56. Орловский Ю.П. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров. М.: Юридическая литература, 1983.
57. Панкин Р.А. Правовое значение определения квалификации рабочих и служащих // Вопросы теории и практики гражданско-правового регулирования. Томск, 1987. 220-228.
58. Пашков А., Иванкина Е.В., Магницкая Е.В. Кадровая политика и трудовое право. М.: Юридическая литература, 1989.
59. Пашков А. Договоры о труде в условиях многоукладной экономики // Государство и право. 1993. №6. 57-65.
60. Пашерстник А.Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих. М., 1949.
61. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений. М.: Юридическая литература, 1972.
62. Процевский А.И. Предмет трудового права. М.: Юридическая литература, 1979.
63. Савич В.И. Управление трудом и трудовое право. Томск, 1986.
64. Савич В. И. Проблемы процедурных норм в проекте Трудового кодекса РФ // Актуальные проблемы правоведения в современный период. Томск, 1996. 110-112.

65. Скобелкин В.Н. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих Нормы и правоотношения. М.: Юридическая литература, 1982.
66. Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. М.: Госюриздат, 1969.
67. Скобелкин В.Н. Обеспечение трудовых прав в СССР. М • Юридическая литература, 1987.
68. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. М., 1999.
69. Смирнов О. В. Природа и сущность права на труд в СССР М.: Госюриздат, 1964.
70. Смолярчук В.И. Источники советского трудового права М.: Юридическая литература, 1978.
71. Снигирева Н.О. Рабочее время и время отдыха. М.: Проспект, 2000.
72. Сыроватская Л.А. Трудовое право. М.: Высшая школа, 1998
73. Толкунова В.Н. Право женщин на труд в СССР. М.: Юридическая литература, 1980.
74. Толкунова В.Н. Трудовое право: Конспект лекций. М., 1997.
75. Хохлов Е.Б. Экономические методы управления и трудовое право. Л.,1991.
76. Хохлов Е.Б. Из истории правового регулирования труда в России. Спб., 2000.
77. Хохрякова О. Комментарий законодательства об отпусках М.: Юридическая литература, 1994.
78. Чернышева И.В. Законы субъектов Российской Федерации о социальном партнерстве // Юридический вестник. 2000. №17. 53-54.