

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Учебно-методическое пособие для студентов заочной формы обучения

Составитель: проф. С.В. Передерин

Издательско-полиграфический центр
Воронежского государственного университета
2010

Учебно-методическое пособие подготовлено в соответствии с программой учебного курса по «Трудовому праву России». Оно написано на основе использования научной и учебной специальной юридической литературы, действующего трудового законодательства и правоприменительной практики в целях оказания методической помощи студентам при изучении данной дисциплины.

В пособии, применительно к каждой теме, в простой и доступной форме даются методические указания, которые позволяют изучающему сосредоточить внимание на наиболее важных и спорных моментах, имеющих место в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, применительно к конкретной теме. Конкретные рекомендации и указания заостряют внимание студента (студентки) на изучении конкретных правовых норм и положений, которые не всегда четко и понятно излагаются в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права. Обращается внимание на пробелы и неточности, существующие в действующем законодательстве. Особое внимание уделяется комментированию правовых положений, закрепленных в действующем Трудовом кодексе Российской Федерации¹.

Структура пособия позволяет изучающему последовательно и в тесной взаимосвязи рассмотреть основные правовые институты трудового права Российской Федерации, начиная с уяснения его предмета и метода и заканчивая изучением правовых норм, регламентирующих различные процедуры разрешения трудовых споров.

Поскольку студентами заочной формы обучения по курсу трудового права выполняются курсовые и контрольные работы, то в пособии даются специальные рекомендации по их написанию. Обращается внимание на то, что они должны выполняться на основе изучения новейшей специальной юридической литературы и законодательства, действующего на момент их выполнения.

Наличие контрольных вопросов и программы по курсу «Трудовое право России» дает возможность изучающему самостоятельно подготовиться к сдаче зачета и экзамена по трудовому праву.

Список учебной литературы и основных нормативных актов позволяет студенту в достаточном объеме изучить теоретические положения в области трудового права и действующее трудовое законодательство.

¹ Далее ТК РФ.

Предметом любой отрасли права являются общественные отношения. Из содержания части 2 статьи 1 ТК РФ следует, что предметом трудового права как отрасли является комплекс общественных отношений. Главное место среди которых занимают трудовые отношения, которые складываются как в самом процессе производства материальных благ, так и в сфере услуг и обслуживания. Понятие трудовых отношений дается в статье 15 ТК РФ. Трудовые отношения – 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 работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Из данного определения следует, что: 1) трудовые отношения, как правило, основываются на соглашении, которое в письменной форме закрепляется в трудовом договоре и на основе которого реализуется принцип свободы труда; 2) сторонами трудового отношения являются работник и работодатель; 3) в трудовом отношении определяющими являются следующие признаки: а) при наличии трудового отношения работник, как правило, должен сам трудиться, выполнять свои обязанности; б) работник должен выполнять работу по определенной трудовой функции, которая определяется должностью, профессией, специальностью, конкретным видом работы, поручаемой ему; в) процесс труда регламентирован во времени нормами о рабочем времени и времени отдыха; г) работник должен подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, установленным работодателем; д) оплата труда, выполняемого в соответствии с трудовой функцией, производится согласно установленным нормам, расценкам и системам заработной платы; 4) содержание трудового отношения определяется взаимными правами и обязанностями работника и работодателя.

Трудовые отношения всегда основываются на определенной форме собственности. В зависимости от формы собственности и организационно-правового вида организации трудовые отношения подразделяются на родовые и видовые, группы и подгруппы. Это могут быть трудовые отношения, возникающие на государственных и муниципальных предприятиях, в коллективных организациях (товариществах, обществах, производственных кооперативах и т.п.), в религиозных и общественных организациях, у работодателей физических лиц и других.

Необходимо разобраться с отличительными признаками трудового отношения от аналогичных гражданско-правовых отношений, возникающих в связи с применением наемного труда (для выполнения работ по договору подряда, поручения, возмездного оказания услуг и других).

В отличие от трудового отношения гражданско-правовые отношения: 1) возникают при независимом самостоятельном труде, стороны этих отношений равны; 2) сторонами являются заказчик и подрядчик (при выполнении подряд-

ных работ), заказчик и исполнитель (при выполнении договора оказания возмездных услуг); 3) возникают с целью получения определенного результата, то есть предметом гражданско-правовых отношений является именно результат труда, а не сам труд; 4) подрядчик, исполнитель самостоятельно организуют свою деятельность, для выполнения своих обязательств перед заказчиком и представления ему обусловленного результата. Они не подчиняются правилам внутреннего трудового распорядка.

Помимо трудовых отношений к предмету трудового права относятся также отношения непосредственно связанные с ними. Таких отношений – девять групп. Это отношения по: 1) организации труда и управлению трудом; 2) трудоустройству у данного работодателя; 3) профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников, непосредственно у данного работодателя; 4) социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений; 5) участием работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применению трудового законодательства в предусмотренных законом случаях; 6) материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда; 7) надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; 8) разрешению трудовых споров; 9) обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Использование законодателем правовой категории «непосредственно связанные с трудовыми», свидетельствует о том, что указанные группы отношений не могут существовать без трудовых отношений. Наличие трудового отношения – обязательное условие, лежащее в основе возникновения связанных с ними отношений. В зависимости от момента возникновения и существования во времени, отношения, непосредственно связанные с трудовыми, в учебной литературе делятся на три вида: а) предшествующие; б) сопутствующие; в) приходящие на смену трудовым. Предшествующими, например, являются отношения по трудоустройству у данного работодателя, сопутствующими выступают отношения по социальному партнерству, а приходящими на смену будут отношения по социальному страхованию, в случаях, предусмотренных федеральными законами. Следует иметь в виду, что один и тот же вид, связанных с трудовыми отношений в одних случаях может предшествовать, в других – сопутствовать, в третьих – следовать за трудовыми. Так, например, отношения по разрешению трудовых споров могут возникать при поступлении на работу, во время выполнения работы и после ее прекращения. Отношения по профессиональной подготовке, как правило, возникают до начала реализации трудовых отношений, а при переподготовке и повышении квалификации, существуют одновременно с трудовыми отношениями.

Студенту необходимо детально разобраться со сторонами отношений непосредственно связанных с трудовыми, обратив внимание на то, что в их реализации обязательно, помимо работника и работодателя, появляется третий

участник, раскрыть содержание каждой группы отношений, уяснить их роль в правовом механизме обеспечения трудовых прав работников.

Приступая к изучению вопроса о методе трудового права, обучающемуся необходимо использовать накопленные ранее знания. Под методом правового регулирования понимается способ воздействия норм права на те или иные общественные отношения, на поведение людей. Следует также помнить, что метод правового регулирования не устанавливается произвольно законодателем или правоприменительными органами, он обуславливается объективными жизненными обстоятельствами. Метод правового регулирования непосредственно определяется характером и содержанием регулируемых отношений, предметом правового регулирования. Теория права знает такие основные средства правового регулирования, как: предписания, запреты и дозволения, а также такие приемы, как императивное и диспозитивное регулирование. Все эти общетеоретические положения в той или иной степени находят свое отражение в методе трудового права.

Метод трудового права, являясь по своей сути комплексным, представляет собой совокупность приемов, способов, правовых средств, с помощью которых осуществляется регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

В учебной литературе выделяются следующие характерные признаки метода трудового права России: 1) сочетание централизованного и локального, законодательного и локального регулирования общественных отношений, составляющих предмет этой отрасли права; 2) сочетание договорного, рекомендательного и императивного способов регулирования; 3) участие в регулировании общественных отношений работников и профсоюзных органов; 4) использование специфических способов защиты трудовых прав и обеспечения обязанностей; 5) юридическое равноправие сторон трудового договора при его заключении, и подчинение работника власти работодателя в процессе трудовой деятельности; 6) единство и дифференциация норм трудового законодательства.

Обучающемуся необходимо на основе изучения специальной юридической и учебной литературы, правовых норм, содержащихся в Трудовом кодексе Российской Федерации раскрыть содержание указанных выше признаков, используя при этом конкретные примеры.

Трудовое право, как и любая отрасль права, имеет свою систему. Система трудового права представляет собой совокупность в определенном порядке расположенных правовых норм, сгруппированных в правовые институты в зависимости от специфики общественных отношений, составляющих предмет данной отрасли права.

Система отрасли трудового права делится на две части: Общую и Особенную.

В общую часть системы трудового права входят нормы права, распространяющиеся на все общественные отношения, составляющие его предмет. Они определяют: предмет трудового права; основные принципы и задачи правового регулирования; правовой статус работника и работодателя; основания возникновения трудовых отношений; формы и принципы социального партнерства;