

**Трудовое право**, как одна из отраслей российской системы права регулирующая общественные отношения, определяющие: порядок возникновения, действия и прекращения трудовых отношений, режим и меру труда, отдыха, правила по охране труда и другие трудовые и непосредственно связанные с трудом отношения и трудовые споры, установленные Конституцией Российской Федерации в статьях 2, 7 и 37.

Что такое трудовое право

Виды трудовых отношений

Что регулирует трудовое право

К трудовым отношениям относятся следующие вопросы: Статья 1 Трудового кодекса РФ выделяет девять групп таких отношений. Выделяют две подгруппы: Что такое трудовое право **Трудовое право** – это отрасль права, регулирующая трудовые отношения, а также ряд других общественных отношений, непосредственно связанных с трудовыми. Предметом трудового права являются, как отношения работников с работодателями, так и отношения между трудовыми и профессиональными коллективами. Нормы трудового права регулируют вопросы производственной деятельности, условий труда и быта работников, заключения коллективных договоров, трудоустройства граждан по специальности и личным способностям. Справочно: Что такое право. **Трудовые отношения** — это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником трудовой функции (работы по должности, профессии или специальности либо конкретного вида поручаемой ему работы) за заработную плату. Виды трудовых отношений Базовую часть предмета правового регулирования трудового права представляют трудовые отношения, среди которых следует особо выделить такие разновидности, как: трудовые отношения по основному месту работы; трудовые отношения на работе по совместительству (гл. 44 ТК РФ); трудовые отношения на временной работе сроком до двух месяцев (гл. 45 ТК РФ); трудовые отношения на сезонной работе (гл. 46 ТК РФ); трудовые отношения работников, работающих у работодателей — физических лиц<sup>1</sup> (гл. 48 ТК РФ); трудовые отношения при выполнении работы на дому (гл. 49 ТК РФ); трудовые отношения на государственной службе; трудовые отношения отдельных категорий работников (спортсменов, работников в представительстве РФ за границей и др.).

Второй составляющей предмета правового регулирования трудового права являются отношения, непосредственно связанные с трудовыми (производные от трудовых). Эти отношения базируются на трудовых и не могут существовать оторванно от них. Рассматривая механизмы воплощения базисных конституционных принципов в трудовом законодательстве России, а также проблем соответствия норм Трудового кодекса РФ конституционным принципам и правам с учетом последних изменений трудового законодательства, трудовое право в РФ стало представлять собой систему государственного контроля над законодательными весами регулируемыми трудовые отношения работников и работодателей, а так же тесно связанные с ними иные отношения, к примеру налоговые вопросы. Именно социальный характер Российского государства, обязанностью которого провозглашены признание, Свобода труда (п. 1 ст. 37 Конституции РФ) понимается как право каждого субъекта права свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Конкретизация принципа свободы труда дана в абз. 2 статьи 2

Трудового кодекса РФ: свобода труда включает право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается. Следует признать, что Конституция провозглашает не право на труд как на гарантированную государством занятость, а право на безопасные условия труда.

В России основным источником трудового права является Трудовой кодекс Российской Федерации № 197-ФЗ, пришедший на смену Кодексу законов о труде РСФСР. Кодекс позволяет регулировать и определять: порядок приема на работу, перевода и увольнения, продолжительность рабочего времени, формы оплаты труда, поощрения за успехи в работе и меры взыскания за нарушения трудовой дисциплины, правила по охране труда и порядок рассмотрения трудовых споров. Что регулирует трудовое право Существующие отношения вытекающие из данного права: взаимодействие работодателя и работника; организационно-управленческие отношения профсоюзного органа, представляющего интересы трудового коллектива, и администрации предприятия по поводу улучшения условий труда, быта и отдыха работников; перераспределению рабочей силы в процессе труда; процессы по поводу занятости и трудоустройства; возмещением материального ущерба; процессуальные отношения, возникающие при разрешении трудовых споров.

К трудовым отношениям относятся следующие вопросы: подписание трудового договора; рабочее время и режим рабочего времени; условия труда и время отдыха; оплата и нормирование труда; гарантии и компенсации; охрана труда; институт особенности регулирования труда отдельных категорий работников. Статья 1 Трудового кодекса РФ выделяет девять групп таких отношений.

1. Отношения по трудоустройству у данного работодателя. Процесс трудоустройства может быть разнообразным: во-первых, человек может сам искать работу; во-вторых, он может обратиться в коммерческое кадровое агентство; в-третьих, человек может обратиться в государственную службу занятости. Трудовым правом регулируется, по существу, только третий вариант трудоустройства, обязательным участником которого является служба занятости населения. Основа правового регулирования этого вида трудоустройства определена федеральным законом. Закон РФ от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» регулирует этот институт трудового права, следующие подгруппы правоотношений: Отношения между службой занятости и работодателями по поводу определения вакантных рабочих мест. Законодательство о занятости населения устанавливает обязанность работодателей сообщать в государственную службу занятости населения информацию об имеющихся вакансиях рабочих мест. Отношения между службой занятости и гражданами, желающими трудоустроиться, по поводу их регистрации в качестве безработных, определения их квалификации и поиска подходящей для них работы. Данная подгруппа включает в себя обучение безработных, не имеющих профессии, информационное обеспечение граждан о наличии свободных рабочих мест и некоторых других вопросов. Отношения между гражданами, желающими трудоустроиться, и работодателями по поводу трудоустройства граждан на вакантные места по направлению службы занятости. Эта подгруппа включает в себя также специальные формы трудоустройства отдельных категорий граждан на квотируемые для этого рабочие места. Так, ст. 21 Федерального закона от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» устанавливает квоту рабочих мест для

трудоустройства инвалидов, что определяет социальное значение данного подинститута права и соответственно тесную связь трудового права и права социального обеспечения.

2. Отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя. Как видно из названия, данный вид правоотношений включает в себя несколько подгрупп по характеру обучения: подготовка, переподготовка и повышение квалификации. Но, так как во всех случаях речь идёт об освоении новых знаний (в ходе обучения работника), следует отдельно выделить ученические отношения, которые складываются между учеником (лицом, проходящим подготовку, переподготовку или повышающим свою квалификацию) и работодателем: по поводу самого процесса обучения, который осуществляется в рабочее время; по поводу сдачи квалификационных экзаменов и предоставления работы по полученной профессии или повышенному разряду (квалификации). Особенности ученических отношений отражены в гл. 32 Трудового кодекса РФ, которая определяет, что ученический договор с работником данной организации является дополнительным к трудовому договору (ст. 198 ТК РФ).

3. Отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений. Особенностью данной группы отношений является то, что система социального партнерства охватывает все уровни социально-трудовых отношений — начиная от локального уровня организации и заканчивая уровнем Российской Федерации. На всех уровнях федеративного устройства может осуществляться договорное регулирование отношений, складывающихся в сфере труда. На локальном уровне результатом такого реагирования является коллективный договор, а на более высоком уровне правового регулирования (уровень региона, отрасли народного хозяйства, субъекта РФ) результатом являются социально-партнерские соглашения. На уровне Российской Федерации уже на протяжении двадцати лет каждые три года заключается Генеральное соглашение. Социальное партнерство представляют собой отношения между работниками и работодателями в лице их представителей, осуществляемые, как правило, при участии органов государственной власти или органов местного самоуправления, которые направлены на обеспечение согласования интересов работников и работодателей в сфере труда.

4. Отношения по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях. Основные формы участия работников в управлении организацией обозначены в ст. 53 ТК РФ. Это: учёт мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором; проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов; получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников; обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию; обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации; участие в разработке и принятии коллективных договоров; иные формы, определенные Трудовым кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами. Если оценить

характер участия работников и профессиональных союзов в установлении тех или иных условий труда, то все случаи их участия можно разделить на две части: ситуации, при которых участие работников или их представителей обязательно, и без него решение работодателя не может считаться правомерным. Например: создание комиссии по трудовым спорам (КТС), заключение коллективного договора и др.; ситуации, когда решение работодателя требует согласования с мнением представительного органа работников или решение принимается с учетом пожеланий работников. Например: составление графика отпусков, принятие локальных нормативных актов с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 372 ТК РФ) и др. Для второй группы характерно то, что при несогласии с мнением работников или представительного органа работодатель вправе принять собственное решение.

5. Отношения по организации труда и управления трудом. В Трудовом кодексе РФ нет отдельного раздела или главы, посвященных вопросам организации и управления трудом, но концептуально через нормы трудового законодательства проходит правило, основанное на том, что работодатель создает рабочие места по своему усмотрению, принимает на эти рабочие места работников для осуществления ими интересующей работодателя трудовой функции, поэтому работодатель организует труд работников по своему усмотрению и управляет трудом также по своему усмотрению. Но при этом работодатель не должен нарушать трудового законодательства и не должен нарушать прав работника, установленных законодательством, коллективным договором, трудовым договором. То есть если законодательством установлена нормальная продолжительность рабочей недели 40 часов (ст. 91 ТК РФ), то работодатель не должен требовать большей продолжительности рабочего времени, кроме случаев, предусмотренных законодательством и с соответствующей оплатой. В то же время если законодательством не определен способ перемещения по территории организации, то работодатель может предъявить работнику дополнительное требование по умению управлять автомобилем или умению ездить на роликовых коньках, если такой способ перемещения работодатель определит как оптимальный для работников, которым требуется быстрое перемещение по территории, а территория большая. Естественно, требования работодателя должны быть разумными и обоснованными.

6. Отношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда. Материальная ответственность представляет собой обязанность одной из сторон трудового договора возместить ущерб, причиненный в результате ее виновного противоправного деяния, другой стороне трудового договора в порядке и размере, установленных законодательством. Ну, а так как у трудового договора две стороны, то выделяют две подгруппы в зависимости оттого, кто привлекается к ответственности: отношения по материальной ответственности работников; отношения по материальной ответственности работодателя. Материальная ответственность представляет собой самостоятельный вид юридической ответственности, которая наступает независимо от привлечения к иным видам юридической ответственности. Исключение составляет гражданско-правовая ответственность в случае причинения ущерба работником имуществу работодателя или иных лиц при исполнении работником возложенных на него трудовым договором обязанностей. В этом случае работник привлекается к материальной ответственности. 7.

Отношения по надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Следует отметить, что выделяется: надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, который в первую очередь осуществляют такие государственные органы как Федеральная инспекция труда и прокуратура, а также контроль на общественном уровне осуществляют профсоюзы, которые в случае отказа работодателя устранить нарушения могут обратиться в государственные органы надзора; надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда, в котором, кроме вышеназванных в первом пункте органов общего надзора и контроля, участвуют также специальные государственные органы в сферах своей подведомственности: Роспотребнадзор — за соблюдением санитарных правил, Пожарный надзор — за пожарной безопасностью, Энергонадзор — за правилами использования электроприборов, Атом надзор — за использованием ядерной энергии, Ростсхнадзор — за правилами эксплуатации опасных механизмов, теплоустановок, проведением горных, взрывных и других работ. Все эти и некоторые другие органы контролируют деятельность, требующую соблюдения специальных правил безопасности работ с целью сохранения жизни и здоровья работников, что и составляет суть охраны труда.

8. Отношения по разрешению трудовых споров. Трудовой спор — это неурегулированные разногласия между участниками трудовых отношений, поступившие на рассмотрение специального юрисдикционного органа. Выделяют две подгруппы: отношения по разрешению индивидуальных споров, когда затронуты интересы отдельного работника; отношения по разрешению коллективных трудовых споров, когда затронуты интересы всего трудового коллектива или его части. Отношения по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами. Обязательное социальное страхование работников основано на применении двух основных федеральных законов — это Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ, а также Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ. Исходя из содержания этих законов, можно выделить три направления социального страхования в сфере труда: социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, которое пришло на смену материальной ответственности работодателя за вред, причиненный жизни и здоровью работников; социальное страхование по временной нетрудоспособности, которое предусматривает сохранение в определенных размерах заработка работника на период его болезни и иных случаев (например, период карантина, протезирования, санаторно-курортного лечения, ухода за больным членом семьи). Сама медицинская помощь основана на обязательном медицинском страховании, которое изучается правом социального обеспечения, что определяет связь этих отраслей права; социальное страхование в связи с отпуском по беременности и родам, что также определяет связь с правом социального обеспечения, изучающим социальное обеспечение в связи с материнством и уходом за детьми. Таким образом, исходя из вышеизложенного, уже можно определить общее понятие трудового права РФ. Трудовое право представляет собой совокупность

правовых норм, которые, при активном участии сторон трудового договора, регулируют трудовые и непосредственно с ними связанные отношения, устанавливают взаимные права и обязанности их участников и определяют меры ответственности за нарушение.