ТРУДОВОЕ ПРАВО

Преподаватель: Мартынкевич Марина Ивановна

Эл. адрес: femi-da@yandex.ru

Моб. тел.: + 7 964 392 73 20

Общая характеристика трудового права: понятие, предмет, метод, система, задачи и функции трудового права, его соотношение со смежными отраслями

Понятие и предмет трудового права

(указывает на род, вид общественных отношений, которые регулируются нормами трудового права)

- **Трудовое право** – одна из важных отраслей права, регулирующая трудовые отношения работников и работодателей, а также иные, непосредственно связанные с трудом отношения.

- Трудовое право – объемная и сложная отрасль права РФ, играющая первостепенную роль в регулировании трудовых отношений работников и работодателей независимо от их организационно-правовых форм.

- С трудовым правом приходится иметь дело должностным лицам, администрации, работникам кадровых и юридических служб, правоохранительных органов, менеджерам, представителям малого бизнеса, т.е. довольно широкому кругу лиц, и, конечно, всем работникам.

- **Труд** – это целенаправленная деятельность человека, реализация его физических и умственных способностей для получения определенных материальных или духовных благ.
- Труд может быть **индивидуальным** и **коллективным**, т.е. в общественной кооперации труда.

- **Общественная организация труда** – это совместный труд как кооперация труда для получения определенного продукта данного производства, в том числе и духовного (оркестровая музыка, театр и т.д.), деятельности по управлению или оказанию определенных услуг сферы обслуживания населения (медицина, образование и т.д.).

- Общественная организация труда в любом обществе имеет две стороны: **техническую и социальную**.
- Право не регулирует техническую сторону (технологические процессы, работу техники, машин). Здесь применяются технические правила, которые в разных странах могут быть одинаковыми.
- **Право регулирует социальную сторону общественной организации труда** – общественные (социальные) отношения по труду на производстве.

- **Общественная и техническая организация труда** отличаются друг от друга, но вместе с тем они находятся в постоянном взаимодействии, образуя единство. Так, реализация требований технической реализации труда зависит от состояния трудовой дисциплины и технической подготовки работников к выполнению трудовой функции. Вместе с тем, общественная организация труда оказывает воздействие на внедрение прогрессивной техники и технологии.

- **Трудовые отношения** – это общественные отношения, в которые работник вступает в связи с применением своих способностей к труду, а работодатель – в связи с использованием этих способностей, т.е. чужого труда.

- **Предметом трудового права** являются группы общественных отношений, которые регулируют связи субъектов трудового права между собой в условиях общественной организации труда.

Предмет трудового права - общественные отношения, связанные с трудом на производстве.

- **Основой (ядром) предмета трудового права** являются взаимодействия двух основных субъектов трудового права: **работника и работодателя**. Это прежде всего собственно трудовые отношения по использованию труда наемного работника в соответствии с заключенным с ним трудовым договором.

- **Все остальные отношения, входящие в предмет трудового права, как правило, взаимообусловлены.** В науке трудового права их принято называть производными, к ним относятся (ст.1 ТК РФ):

- организация труда и управление трудом;
- трудоустройство у данного работодателя;
- профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации непосредственно у данного работодателя;
- социальное партнерство, ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и соглашений;
- участие работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- материальная ответственность работодателей и работников в сфере труда;
- надзор и контроль (в том числе профсоюзный) за соблюдением

Указанные группы общественных отношений в науке условно разделяются на:

- отношения, предшествующие трудовым отношениям
- отношения, сопутствующие трудовым отношениям
- отношения, непосредственно вытекающие (последующие) из собственно трудовых отношений.

- **Предмет отрасли трудового права** как системы отношений, регулируемых нормами трудового права, необходимо отличать от:
- **предмета науки трудового права и**
- **предмета учебного курса (дисциплины).**

У них, в целом, предметом является изучение самих норм трудового законодательства, не только российского, но и международного, а также их истории становления и учений о правоотношениях сферы трудового права, ее проблематика.

Метод трудового права

(показывает, как и какими правовыми приемами и средствами производится регулирование трудовых отношений)

- **Методом трудового права** называется комплекс способов правового регулирования, т.е. воздействия законодателя через нормы права на волю людей, их поведение в труде и на производстве в нужном для общества направлении.
- **Специфика метода трудового права** отличает эту отрасль от других отраслей права.
- **В трудовом праве для метода правового регулирования характерно**: сочетание централизованного, регионального и локального регулирования; установление отношений нормативным и договорным путем; участие работников через своих представителей в правовом регулировании трудовых отношений; определенное соотношение императивного и диспозитивного регулирования; специфические способы защиты нарушенного права; особые пределы ответственности работника и др.

Метод правового регулирования трудовых отношений выражается в следующих признаках:

- в своеобразии оснований возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений;
- в юридически общем положении участников трудовых правоотношений;
- в характере установления прав и обязанностей;
- в способах защиты прав и средствах обеспечения обязанностей сторонами трудовых правоотношений.

К этим общим признакам метода трудового права можно добавить еще два признака метода, отражающих специфику трудового права:

- участие работников через своих представителей, профсоюзы, трудовые коллективы в правовом регулировании труда (в установлении и применении норм трудового права), контроле за соблюдением трудового законодательства;
- единство и дифференциация (различие) правового регулирования труда.

Специальные нормы дифференциации трудового права – трудовые льготы (их большая часть), нормы приспособления (в отраслевой дифференциации) и нормы-изъятия (по специфике трудовой связи) – позволяют с учетом указанных ее оснований для всех работников равно с другими осуществлять основные их трудовые права и обязанности.

Система трудового права

- **Система отрасли права** – это ее внутренняя структура, обеспечивающая наилучшее расположение правовых норм для четкого и правильного понимания. В ней нормы классифицируются по предмету отрасли в однородные группы (институты, пединституты) и последовательно располагаются по динамике возникновения и развития трудового **отношения.**

- Система отрасли трудового права делится на **Общую и Особенную части**.

- Имеется также **Специальная часть.**

- Система трудового права, ее Общая и Особенная части, закреплена в различных формах, и прежде всего, в Трудовом кодексе Российской Федерации.

Общая часть включает правовые нормы, определяющие:

- предмет и метод трудового права;
- цели и задачи правового регулирования;
- принципы правового регулирования трудовых отношений;
- правовой статус работников как субъектов трудового права;
- источники трудового права;
- социальное партнерство в сфере труда;
- общие положения, касающиеся всех правовых институтов трудового права.

К Особенной части трудового права относятся нормы**, регулирующие трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с ними отношения**.

К трудовым отношениям относятся следующие правовые институты:
- трудового договора;
- рабочего времени;
- времени отдыха;
- оплаты и нормирования труда;
- гарантий и компенсаций;
- охраны труда;
- институт особенностей регулирования труда отдельных категорий работников.

Иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми, составляют следующие правовые институты:
- трудоустройства и занятости у конкретного работодателя;
- трудового распорядка и дисциплины труда;
- профессиональной подготовки и повышения квалификации непосредственно у работодателя;
- материальной ответственности сторон трудового договора;
- защиты трудовых прав работников.

Специальная часть системы трудового права включает принципы и нормы международного права и международные договоры, ратифицированные Российской Федерацией. Международные договоры, согласно ч. 4 ст. 15 Конституции Российской Федерации, следует рассматривать как приоритетные перед внутренним трудовым законодательством в области трудовых отношений.

- **«система отрасли трудового права»**
- **«система науки трудового права»**
- **«система учебного курса трудового права»**
- **«система трудового законодательства»**
- **«структура кодификационных актов о труде»**

= взаимосвязанные, но **НЕ** идентичные понятия.

Система науки трудового права шире системы отрасли и включает в себя (наряду с указанными группами норм и институтами) изучение в научно-методических целях предмета трудового права, его метода, организационно-управленческих отношений, истории развития трудового законодательства, зарубежного опыта, а также международных норм в области регулирования труда.

Цели и задачи трудового законодательства

ТК РФ в ст. 1 определяет **основные цели трудового законодательства**:

- установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан,
- создание благоприятных условий труда для работников (с целью сохранения их жизни и здоровья для производительного труда),
- защиту прав и интересов работников работодателей.

Роль и функции трудового права

- Трудовое право исполняет **роль** ведущего регулятора общественных отношений в сфере труда.

  - Основная роль трудового права **- регулятивная и охранительная** (т.е. в процессе труда на производстве устанавливаются такие правила поведения людей, которые отвечают задачам производства, охраняют труд работников, обеспечивают гарантии их основных трудовых конституционных прав).

  - Трудовое право призвано способствовать повышению производительности труда, эффективности производства, укреплению дисциплины труда и улучшению условий труда и быта трудящихся.

- **Функции трудового права** – это основные направления воздействия его норм на участников трудовых отношений, поведение людей (их волю, сознание) в процессе труда для достижения задач и целей данной отрасли.

- Для достижения поставленных целей и задач оно использует такие **функции**, как:

- **социальная,**
- **защитная,**
- **производственная,**
- **воспитательная**.

Соотношение трудового права со смежными отраслями права

- Трудовые отношения регулируются, как правило, трудовым правом. Это вытекает из предмета трудового права.

Тем не менее, есть отношения, хотя и связанные с трудом, но регулируемые другими смежными отраслями права, например:

- **гражданским**
- **административным**
- **предпринимательским**
- **правом социального обеспечения**.

- Необходимо их разграничивать, так как **лишь на трудовые отношения распространяются нормы трудового права**.

Критерии разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений заключаются в следующем:

- **по предмету отношения**. В трудовом отношении его предметом является процесс труда работника по определенной специальности, работа в общем трудовом процессе данного производства, а в гражданском – уже овеществленный результат труда (книга, картина, изобретение);
- **по подчинению работника** в трудовом отношении правилам внутреннего трудового распорядка, дисциплине труда данного производства, чего нет в гражданском отношении;
- **по обязанности работодателя (администрации)** в трудовом отношении организовать труд и обеспечить его безопасные условия, чего нет в гражданском отношении;
- **по обязанности работника** в трудовом отношении лично выполнять трудовую функцию, обусловленную договором, в гражданском правоотношении – у подрядчика могут быть субподрядчики и т.п.;
- **по обязанности работника соблюдать распорядок труда,** технологический процесс, существующий на данном предприятии. В гражданском отношении подрядчик сам выбирает метод и способ выполнения задания заказчика, за исключением тех случаев, когда заказчик указал в договоре, каким методом или способом должно быть выполнено задание.