



КАФЕДРА ТРУДОВОГО ПРАВА



Лекция по учебной дисциплине «Трудовое право»

Лекция подготовлена в соответствии с рабочей программой дисциплины «Трудовое право» по специальности 40.05.04 Судебная и прокурорская деятельность.

Лектор: к.ю.н., доцент Еремин Виталий Валентинович



Тема №1.

Предмет, метод и система трудового права

Цель лекции – дать представление о трудовом праве как самостоятельной отрасли права, заложить базовые основы понимания трудового права.

Задачи лекции:

определить значение и место трудового права в системе отраслей российского права;

раскрыть основные признаки трудовых отношений, позволяющих

идентифицировать трудовое право как самостоятельную отрасль права;

изучить основные способы правового регулирования трудовых отношений;

научить слушателей отграничивать трудовое право от других отраслей права.



СОДЕРЖАНИЕ ЛЕКЦИИ

- 1. Понятие трудового права и его значение как одной из ведущих отраслей российского права. Цели и задачи трудового права РФ.**
- 2. Предмет трудового права: трудовые отношения; иные непосредственно связанные с трудовыми отношения.**
- 3. Сфера действия российского трудового законодательства.**
- 4. Метод трудового права, его особенности.**
- 5. Соотношение (взаимосвязь и разграничение) трудового права, смежных и иных отраслей права.**



ВОПРОС 1.

**Понятие трудового права и его значение как одной из ведущих отраслей российского права.
Цели, задачи и функции трудового права**

ТРУДОВОЕ ПРАВО – это отрасль российского права, играющая основную роль в регулировании трудовых отношений работников с работодателями независимо от организационно-правовых формы и формы собственности последних.



КАК ОТРАСЛЬ ПРАВА ТРУДОВОЕ ПРАВО ОТВЕЧАЕТ СЛЕДУЮЩИМ УСЛОВИЯМ:

- 1) имеется свой предмет правового регулирования: трудовые отношения и правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми;**
- 2) данные отношения регулируются отраслевым (трудовым) законодательством, то есть совокупностью однородных правовых норм;**
- 3) при регулировании трудовых отношений применяются особые правовые методы.**



ОСОБЕННОСТЬ ТРУДОВОГО ПРАВА

Трудовое право относится к частно-публичному праву

ПУБЛИЧНОСТЬ – государство устанавливает правовые пределы правового регулирования трудовых отношений.

ЧАСТНОСТЬ – стороны трудовых отношений регулируют трудовые отношения на коллективном, локальном и индивидуальном уровнях с учетом государственных гарантий.



ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ И ФУНКЦИИ ТРУДОВОГО ПРАВА

ЦЕЛИ ТРУДОВОГО ПРАВА:

установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан,

создание благоприятных условий труда,

защита прав и интересов работников и работодателей.

ЗАДАЧИ ТРУДОВОГО ПРАВА:

- создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства;
- правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.



ФУНКЦИИ ТРУДОВОГО ПРАВА:

защитная (социальная) - реализация принципа свободы труда и занятости, защита здоровья работника, закрепление и защита трудовых прав и интересов работника, установление и улучшение условий труда;

производственная - повышение производительности труда, эффективности производства, качества работы;

развитие производственной демократии (участие работников и их представителей в управлении организацией труда);

воспитательная (применение мер поощрения и взыскания) - механизмы воздействия на сознание работника с целью достижения эффективности труда.



ВОПРОС 2. Предмет трудового права.

Предметом трудового права (предметом правового регулирования) являются

- 1) трудовые отношения
- 2) иные правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми отношениями



1. Собственно трудовые отношения

Трудовое правоотношение является правовой формой
наемного труда.

*Определение трудовых отношений закреплено
в ст. 15 ТК РФ*

**Трудовые отношения имеют свои черты (признаки),
позволяющие проводить их отграничение (отличие) от других
правоотношений, связанных с трудом:**



Признак 1.

Включение исполнителя работ в коллектив организации:

- заключение трудового договора в письменной форме (ч.1 ст. 67 ТК РФ);**
- издание приказа о приеме на работу (ст.68 ТК РФ);**
- либо фактическое допущение к работе (ч.2 ст. 67 ТК РФ).**



Признак 2.

Личное выполнение работником определенной трудовой функции, то есть работы по должности, профессии, специальности, квалификации и виду работ, которые устанавливаются: перечнями специальностей по образовательным программам, квалификационными справочниками, должностными инструкциями.

Трудовая функция - это : работа по должности, виду работ, профессии, специальности, квалификации (ст. 15 ТК); условие договора о круге трудовых (должностных) обязанностей, возложенных на работника, определяющих содержание и объем поручаемых ему работ.



Признак 3.

Выполнение работы за вознаграждение в форме заработной платы:

в зависимости от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда (ст.129, 132 ТК),

регулярно не реже чем раз в полмесяца (ч.6 ст.136 ТК),

не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда (ст.133 ТК).



Признак 4.

Соблюдение работником внутреннего трудового распорядка

Внутренний трудовой распорядок организации определяется локальным нормативным актом - Правилами внутреннего трудового распорядка (ПВТР) (ст. 189, 190 ТК РФ)



Следующие отношения, составляющие предмет трудового права

Отношения непосредственно связанные с трудовыми (производные, вытекающие из трудовых), которые перечислены в статье 1 ТК РФ

Признаки данных правоотношений :

- 1) не существуют без собственно трудовых, зависят от них, не регулируют собственно условия труда или регулируют их опосредованно;**
- 2) имеют дополнительных субъектов;**
- 3) могут предшествовать трудовым отношениям, сопутствовать им или возникать после трудовых отношений;**
- 4) могут быть самостоятельными правоотношениями других отраслей права.**



1. Отношения по организации труда и управлению трудом

Организационно-управленческие – это отношения по поводу участия сторон трудовых отношений и их представителей в организации и управлении коллективным трудом, в установлении и применении условий труда (ст. 52-53 ТК РФ).

Субъекты: представители работодателя, представители работников и др.

Свойства: сопутствуют трудовым отношениям.



2. Отношения по социальному партнерству

Раздел II ТК РФ (ст. 23 – 55)

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА – это система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 23 ТК РФ).



3. Отношения по трудоустройству: по обеспечению занятости и трудоустройству населения

Нормы ТК РФ, Закон РФ «О занятости населения в РФ»

Субъекты: администрация работодателя, органы службы занятости и др.

Свойства: могут предшествовать, сопутствовать трудовым отношениям и возникать после трудовых отношений.

Отношения по обеспечению занятости населения являются также административными правоотношениями.



4. Отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников

(ст. 196-197 ТК)

Субъекты: структурные подразделения работодателей, наставники, учебные учреждения и др.

Свойства: могут предшествовать, сопутствовать трудовым отношениям и возникать после трудовых отношений.

Отношения по обучению являются также административными правоотношениями



5. Отношения по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства

(ст.370-378 ТК РФ)

Субъекты: профессиональные союзы работников.

Свойства: сопутствуют трудовым отношениям.

6. Отношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда

ст. 232-250 ТК РФ

Субъекты: комиссии по оценке стоимости причиненного ущерба, КТС, суды.

Свойства: сопутствуют трудовым отношениям, могут возникать после трудовых отношений.

Отношения по рассмотрению трудовых споров в суде также являются гражданско-процессуальными отношениями.

7. Отношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и законодательства об охране труда –

Глава 57 ТК РФ

Субъекты: Федеральная инспекция труда, Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору (Ростехнадзор), Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (Роспотребнадзор), Прокуратура РФ, ведомственные органы и др.

Сопутствуют трудовым отношениям.

Контрольно-надзорные функции данных органов осуществляются в рамках административных правоотношений.



8. Отношения по разрешению трудовых споров (процессуально-трудовые отношения)

(ст. 352-419 ТК)

Индивидуальные споры (гл. 60 ТК). Субъекты: КТС и суды.

Свойства: предшествуют, сопутствуют трудовым отношениям, возникают после трудовых отношений. Рассмотрение споров в суде – гражданско-процессуальные правоотношения.

Коллективные споры (гл. 61 ТК). Субъекты: примирительные комиссии, посредники, трудовые арбитражи.

Свойства: сопутствуют трудовым отношениям.

9. Отношения по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами:

Обязательное медицинское страхование –

Закон РФ «О медицинском страховании граждан в РФ»;

Обязательное пенсионное страхование –

ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ»;

Обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний -

ФЗ «Об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

Обязательное социальное страхование -

ФЗ «Об обязательном социальном страховании».



Субъекты и свойства отношений по обязательному социальному страхованию.

Субъекты: Фонд обязательного медицинского страхования (ФОМС), Территориальные фонды обязательного медицинского страхования (ТФОМС), Пенсионный фонд РФ (ПФР), Фонд социального страхования РФ (ФСС) и др.

Свойства: сопутствуют трудовым отношениям и возникают после трудовых отношений.

Отношения по обязательному социальному страхованию также являются отношениями права социального обеспечения.

Вопрос 3.

Сфера действия (применения) российского трудового законодательства

Статья 11 ТК РФ

Трудовое законодательство регулирует только 30% отношений связанных с трудом!

1. Трудовое законодательство применяется в полном объеме при возникновении трудовых отношений.

Трудовое право полностью распространяются на наемных работников, то есть лиц, работающих на условиях трудового договора.



2. Трудовое право применяется в ограниченном объеме в отношении иностранных работников, государственных служащих и муниципальных служащих

Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется на указанных лиц с особенностями административного законодательства на федеральном и региональном уровнях правового регулирования.

3. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на следующих лиц:

военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы;
членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор);
лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера;
священнослужителей;
индивидуальных предпринимателей и лиц занимающихся частной практикой
и др.



Вопрос 4. Методы трудового права и их особенности

Методы трудового права - приемы и способы правового регулирования трудовых правоотношений

ОСОБЕННОСТИ МЕТОДОВ ТРУДОВОГО ПРАВА:

Сочетание централизованного и локального регулирования условий труда.

Сочетание нормативного (законодательного) и договорного регулирования условий труда.

Единство и дифференциация (различие) правового регулирования труда.

Другие особенности.



1. СОЧЕТАНИЕ ЦЕНТРАЛИЗОВАННОГО И ЛОКАЛЬНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА

ЦЕНТРАЛИЗОВАННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ:

Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, другие федеральные законы, Указы Президента РФ, Постановления Правительства РФ, нормативные правовые акты: федеральных министерств, субъектов РФ, органов местного самоуправления



ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ



ЛОКАЛЬНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ –

нормативные акты организаций: Коллективные договоры, Правила внутреннего трудового распорядка, Положение об оплате труда и др.



ПРИМЕР:

ЦЕНТРАЛИЗОВАННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ:

Статья 100 ТК РФ: Режим рабочего времени..., начало и окончание рабочего дня, время перерывов в работе и т.д. устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка ...



ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ



ЛОКАЛЬНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ –

Правила внутреннего трудового распорядка:

1. В организации установлена пятидневная рабочая неделя.
2. Начало работы - 8:00, окончание работы – 17:00
3. Перерыв для отдыха и питания – 13:00 – 14:00



2. Сочетание нормативного (законодательного) и договорного регулирования условий труда

НОРМАТИВНОЕ (ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЕ) РЕГУЛИРОВАНИЕ:

Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, другие федеральные законы, Указы Президента РФ, Постановления Правительства РФ, нормативные правовые акты министерств, нормативные правовые акты субъектов РФ, нормативные правовые акты органов местного самоуправления



ДОГОВОРНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ:

Социально-партнерские соглашения (нормативное, централизованное)
Коллективные договоры (нормативное, локальное)
Трудовые договоры (ненормативное, индивидуальное)

**НОРМАТИВНОЕ
(ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЕ)
РЕГУЛИРОВАНИЕ:**

Статья 133 ТК РФ и
ФЗ «О минимальном размере
оплаты труда»:

Минимальный размер оплаты
труда в РФ –

12 130 руб. (с 01.01.2020 г.)

Минимальный уровень
(минимальный нормативный
стандарт)



**ДОГОВОРНОЕ
РЕГУЛИРОВАНИЕ:**

Социально-партнерское
соглашение –
15 000 руб.

Коллективный договор –
16 000 руб.

Трудовой договор –
16 000 руб.

Не может быть ниже
минимального уровня

3. Единство и дифференциация (различие) правового регулирования труда

ЕДИНСТВО **Общие нормы**

Установление общих положений для всех работников



В статье 115 ТК РФ устанавливается общая (для всех) продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней

ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ **Специальные нормы**

Установление специальных положений с учетом особенностей условий труда отдельных категорий работников: женщин, подростков, работников транспорта, образования и т.д. (раздел XII ТК РФ)



В статье 267 ТК РФ установлена продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для несовершеннолетних (с учетом особенностей их возраста и психики) – 31 календарный день



ВОПРОС 5.

Соотношение (взаимосвязь и разграничение) трудового права, смежных и иных отраслей права

Смежными отраслями права по отношению к трудовому праву следует признать те отрасли права, которые в той или иной мере регулируют отношения по применению труда в обществе, неурегулированные нормами трудового законодательства, то есть имеют схожий с трудовым правом предмет регулирования



1. Гражданское право

регулирует трудовую деятельность:

- 1) лиц, работающих по гражданским договорам;**
- 2) лиц, принимающих личное трудовое участие в деятельности производственных кооперативов;**
- 3) лиц, занимающихся предпринимательской деятельностью и частной практикой (ИП, частных нотариусов, частных детективов и др.).**



Гражданско-правовые договоры, предметом которых является выполнение определенное работы за вознаграждение:

- договор подряда (гл. 37 ГК);
- выполнение научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ (гл. 38 ГК);
- договор возмездного оказания услуг (гл. 39 ГК);
- договор транспортной экспедиции (гл. 41 ГК);
- договор поручения (гл. 49 ГК) и др.
- агентский договор (гл. 52 ГК),
- договор доверительного управления имуществом (гл. 53 ГК).



Отличительные особенности трудового и гражданско-правового договоров

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

1. Важен процесс труда, поэтому установлен режим рабочего времени.
2. Систематическая выплата заработной платы.
3. Предусмотрены обязательные социальные гарантии.

ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОЙ ДОГОВОР

1. Важен результат, поэтому установлен срок выполнения работы.
2. Оплата работы за результат.
3. Социальные гарантии не предусмотрены, все необходимые вопросы стороны решают сами.



2. Административное право

Административное право регулирует трудовую деятельность:

- 1) лиц, занимающих государственные должности РФ (Президента РФ, депутатов ГД, министров, судей и др.);
- 2) государственных служащих (гражданских, военных, иных (правоохранительных)).

Отдельные вопросы могут быть урегулированы трудовым законодательством.



3. Аграрное право

Аграрное право регулирует трудовую деятельность:

- крестьянских (фермерских) хозяйств;
- сельскохозяйственных организаций: *сельскохозяйственных и рыболовецких артелей (колхозов), кооперативных хозяйств (коопхозов), сельскохозяйственных потребительских кооперативов и иных кооперативов*



4. Уголовно-исполнительное право

Уголовно-исполнительное право регулирует труд лиц, осужденных к наказанию за совершение преступлений:

1) осужденных, которым назначено наказание не связанное с лишением свободы в виде исправительных, обязательных и принудительных работ;

2) осужденных, которым назначено наказание в виде лишения свободы. В местах лишения свободы они обязаны трудиться (ст. 103 УИК).



От смежных отраслей права следует отличать те отрасли права, нормы которых взаимосвязаны с нормами трудового права!

Примеры:

1. Трудовое право регулирует порядок предоставления отпуска по беременности и родам (ст. 255 ТК РФ), а право социального обеспечения порядок предоставления пособия по беременности и родам (ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»).
2. Трудовое право устанавливает гарантии при приеме на работу (ст. 64 ТК РФ), а уголовное право устанавливает уголовную ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу (ст. 145 УК РФ). И т.д.



Практическое значение отграничения трудового права от смежных и иных отраслей права.

Правильное установление природы правоотношений, то есть разграничение смежных и иных с трудовым право отраслей, позволяет:

- определить законодательство, на которое необходимо ссылаться при разрешении споров по защите прав и законных интересов граждан;
- соблюдать уровень социальных гарантий, предоставляемых российским законодательством;
- определить вид доходов, подлежащих налогообложению (работников по найму, работников по договорам гражданско-правового характера и предпринимателей и др.).



БЛАГОДАРЮ ЗА ВНИМАНИЕ!