



**МОСКОВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. С.Ю.ВИТТЕ**

**Кафедра** Гражданского права и процесса

**Рейтинговая** **работа**  
**реферат**

(домашняя творческая работа, расчетно-аналитическое задание, реферат, контрольная работа)

**по дисциплине** Трудовое  
**право**

**Задание/вариант №** 3

**Тема\*** Предмет трудового права

**Выполнена обучающимся группы** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество)

**Преподаватель** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество)

Москва – 2022 г.  
**Содержание**

Введение .....	3
1. Предмет трудового права .....	4
2. Механизм правового регулирования общественного труда .....	7
Заключение .....	14
Список литературы .....	15

## Введение

Трудовое право устанавливает права, обязанности и ответственность участников общественных отношений, которые возникают при применении труда граждан по трудовому договору. До существования Советского Союза в нашей стране не было самостоятельной отрасли трудового права, хотя было около сотни различных нормативных актов о труде. В прошлом веке труд базировался на государственной собственности, других форм собственности практически не было. В 1977 году в Конституции СССР было закреплено понятие кооперативно-колхозной собственности, что тоже было приближено к государственной собственности.

С приходом рыночной экономики возникло множество различных форм собственности. Действующая Конституция Российской Федерации признает и закрепляет равным образом частную, государственную, муниципальную и иные формы собственности.

Как и любая другая отрасль права, трудовое право имеет свой предмет. Предметом трудового права являются общественные отношения, связанные с трудом. Актуальность темы определяется высоким социальным значением отрасли трудового права. Трудовое законодательство Российской Федерации динамично развивается в последние годы, в ТК РФ вносятся новые главы, регулирующие труд отдельных категорий работников.

Цель работы – проведение комплексного анализа понятия предмета трудового права. Реализацию поставленной цели планируется достигнуть, решая следующие задачи:

- проанализировать предмет трудового права;
- изучить механизм правового регулирования общественного труда.

## **1. Предмет трудового права**

Трудовое право регулирует трудовые отношения как работников государственных и муниципальных предприятий, так и участников хозяйственных товариществ и обществ, основанных на личном труде. К предмету трудового права относятся также трудовые отношения работников с бюджетными учреждениями и некоммерческими организациями.

Для трудовых отношений, составляющих предмет трудового права, характерными являются следующие признаки:

1. Трудовые отношения представляют собой отношения по непосредственному применению труда в коллективах предприятий, учреждений и организаций. Труд – это процесс взаимодействия человека с природой, но, действуя на природу, совместно используя средства и предметы труда, осуществляя взаимный обмен своей деятельностью, люди вступают в отношения друг с другом. Поэтому труд осуществляется в рамках определенной общественной формы. Эта общественная форма представляет собой синтез отношений, возникших в процессе производства и распределения.

2. Трудовые отношения характеризуются также тем, что личная волевая деятельность исполнителя работы осуществляется в условиях кооперированного труда с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, действующим на данном предприятии. В отличие от применения труда в рамках трудовых отношений индивидуальная трудовая деятельность осуществляется вне правил внутреннего трудового распорядка. Важная особенность индивидуальной трудовой деятельности состоит в том, что она организуется гражданином самостоятельно и по своему усмотрению. Лица, занимающиеся такой деятельностью, самостоятельно определяют продолжительность своего рабочего времени, выполняемая ими работа производится за рамками трудового коллектива.

3. Трудовое отношение всегда является возмездным отношением. Выполнение работы по трудовому отношению во всех случаях вызывает ответное действие предприятия — выплату вознаграждения за затраченный труд. Специфика этого вознаграждения в отличие от вознаграждения, выплачиваемого за труд вне рамок трудового отношения, состоит в том, что оно производится за живой затраченный труд и его результаты в денежной форме. При индивидуальной трудовой деятельности, которая также носит возмездный характер, оплачивается только результат такой деятельности: выполненные услуги, изготовленные товары и др.

Изложенные признаки позволяют разделить понятия трудовых и гражданских отношений. Это разделение имеет важное практическое значение, поскольку в практике хозяйственной деятельности встречаются попытки оформить трудовые отношения как гражданские, а гражданские — в качестве трудовых. Испытывая потребность в высококвалифицированных специалистах, которые уже состоят в трудовых отношениях с другими организациями и не хотят выполнять дополнительную работу по трудовому договору, работодатель заключает со специалистом договор подряда. Однако такой договор, поскольку его реализация связана с выполнением постоянной работы по занимаемой должности, нельзя считать гражданско-правовым договором. Для трудовых отношений в отличие от гражданских характерно выполнение любой работы по определенной специальности, квалификации, должности, которое предполагает вхождение в личный состав организации и обязанность трудиться с подчинением внутреннему трудовому распорядку. Совместный труд в коллективе определяет действие правовых норм, регламентирующих режим рабочего времени и времени отдыха, ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, т.е. правовых институтов, специфических для трудового права. В отношениях, регулируемых гражданским правом, отсутствуют оба этих признака. Основное содержание отношений, регулируемых нормами трудового права, — сфера непосредственного применения труда. Для

гражданского права характерным является регулирование, как правило, результатов трудовой деятельности. Его объектом является овеществленный труд. Специфика трудовых отношений заключается и в том, что для них характерно сочетание начал равенства и подчинения. Трудовой договор заключается между юридически равными субъектами, однако, вступив в трудовое правоотношение, работник подчиняется распоряжениям администрации. Кооперация труда требует согласованных действий участников трудового процесса. Эту согласованную деятельность обеспечивает администрация организации. В тех случаях, когда заключаются гражданско-правовые договоры, равенство сторон присуще всем стадиям гражданско-правовых отношений.

Метод трудового права состоит из следующих специфических для данной отрасли способов правового регулирования труда :

1. Сочетание централизованного и договорного регулирования: социально-партнерского, коллективно-договорного и индивидуально-договорного. Соотношение централизованного и договорного регулирования все более меняется в сторону усиления договорного, тогда как централизованное устанавливает уровень гарантий трудовых прав, который договорное регулирование снижать не может, но способно увеличить.

2. Договорный характер труда и установление его условий. Трудовой договор порождает трудовое отношение работника с данным работодателем, предприятием, организацией и определяет его условия. Социально-партнерские соглашения на федеральном, отраслевом и региональном уровнях регулируют отношения между соответствующими социальными партнерами и устанавливают конкретные гарантии для работников, трудовых коллективов и профсоюзов. Коллективный договор вводит локальные нормы, распространяющиеся только на работников данного предприятия, которые так же, как отраслевые и другие социально- партнерские соглашения, повышают гарантии трудовых прав работников и обязательны для

администрации (работодателя), если ее представители были участниками переговоров.

3. Равноправие сторон трудовых договоров с подчинением их в процессе труда правилам внутреннего трудового распорядка. В переговорах о заключении коллективных договоров, отраслевых и других социально-партнерских соглашений стороны также равноправны.

4. Участие трудящихся через своих представителей, профсоюзы, трудовые коллективы в правовом регулировании труда, т.е. в установлении и применении норм трудового законодательства, в контроле за их соблюдением, в защите трудовых прав. В обсуждении и решении вопросов, касающихся условий труда, участвуют и работодатели.

5. Специфичный для трудового права способ охраны своих трудовых прав, как правило сочетающий действия юрисдикционных органов трудового коллектива с судебной защитой, гарантированной Конституцией РФ всем гражданам страны. В санкциях законодательства за трудовые правонарушения все чаще применяется такая мера, как наложение штрафа на должностных лиц и работодателей, который ранее взыскивался лишь за нарушения правил охраны труда.

6. Единство и дифференциация правового регулирования труда. Единство трудового права отражается в его общих конституционных принципах, единых основных трудовых правах и обязанностях работников и работодателей, общих положениях ТК РФ, общих нормативных актах трудового законодательства, распространяющихся на всю территорию России и всех работников, где бы и кем бы они ни работали.

Дифференциация правового регулирования труда проводится по следующим устойчивым факторам, которые учитываются законодателем при нормотворчестве: а) вредность и тяжесть условий труда. При этом установлены сокращенное рабочее время, дополнительные отпуска, повышенная оплата труда; б) климатические условия Крайнего Севера и приравненных к нему отдаленных местностей; в) физиологические

особенности женского организма, его детородная функция, учитывается возрастающая социальная материнская роль по воспитанию малолетних детей; г) психофизиологические особенности неокрепших организма и характера подростков, необходимость продолжения ими образования без отрыва от производства, учитываются также инвалидность, пенсионный возраст работника; д) специфика трудовой связи (сезонные, временные работники, государственные служащие); е) особенности труда в данной отрасли, ее значение в народном хозяйстве.

Императивная, централизованная норма общеобязательна, а диспозитивная, рекомендательная закрепляет в централизованном порядке или несколько вариантов поведения, или лишь те или иные его основы и дает возможность сторонам трудового отношения самим определить поведение и условия труда с учетом особенностей производства. Положения о дозволенности, получающие все более полное развитие в новейшем российском трудовом законодательстве, касаются свободы действий, инициативы субъектов трудового права - работников, работодателей и других лиц. При этом трудовой коллектив и работодатель воздействуют на поведение работника по-разному: через свои представительные органы, посредством индивидуальных и коллективных соглашений и договоров, принятия совместных решений по некоторым вопросам организации и оплаты труда и т.д. Они широко используют материальные и моральные стимулы к качественной и производительной работе. Это закрепляется в локальных источниках трудового права, а также в индивидуальных договорах и соглашениях о труде.

Следовательно, комплекс указанных шести специфических способов правового регулирования является методом трудового права, который меняется сообразно современным требованиям.

## **2. Механизм правового регулирования общественного труда**

В случаях если в соответствии с федеральным законом работник привлекается к исполнению государственных или общественных обязанностей в рабочее время, работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им указанных обязанностей (ст.170 ТК РФ). При этом денежная компенсация в размере, определенном законом, иным нормативным правовым актом либо решением соответствующего общественного объединения, за время исполнения этих обязанностей выплачивается работнику государственным органом или общественным объединением, которые привлекли работника к исполнению государственных или общественных обязанностей (а не работодателем, как это было предусмотрено ст.111 КЗоТ).

Работники, которым в соответствии со ст. 170-172 ТК предоставляются гарантии и компенсации при выполнении государственных и общественных обязанностей, разделены на четыре группы:

- работники, освобожденные от работы вследствие избрания их на выборные должности в государственные органы, органы местного самоуправления;
- работники, избранные в профсоюзные органы без освобождения от исполнения трудовых обязанностей;
- работники, ставшие членами комиссий по трудовым спорам;
- работники, освобожденные от работы в соответствии с действующим законодательством для выполнения государственных и общественных обязанностей.

Такая классификация работников predetermined сложившейся системой правового регулирования гарантий и компенсаций в зависимости от причин освобождения от выполнения трудовых обязанностей.

Статья 170 ТК значительно отличается от аналогичной ст. 111 КЗоТ. Во-первых, в Трудовом кодексе нет перечня тех случаев выполнения государственных или общественных обязанностей, когда работающие в соответствии с федеральными законами выполняют эти обязанности в рабочее время. Во-вторых, ст. 170 ТК называет только одну гарантию для работников, на законных основаниях привлекаемых к выполнению государственных и общественных обязанностей, - сохранение места работы (должности); В-третьих, широк круг нормативных правовых актов, которые следует иметь в виду, выясняя законность привлечения работника к выполнению государственных и общественных обязанностей и суммы полагающихся ему выплат.

В соответствии со ст. 24 (п. 12) Федерального закона от 19 сентября 1997 г. N 124-ФЗ "Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации" члену избирательной комиссии, комиссии референдума с правом решающего голоса, освобожденному на период подготовки и проведения выборов, референдума от основной работы, сохраняется средний заработок по месту основной работы. Материальное обеспечение народных заседателей за время участия в осуществлении правосудия предусмотрено ст. 11 Федерального закона от 17 ноября 1999 г. N 37-ФЗ "О народных заседателях федеральных судов общей юрисдикции в Российской Федерации. За народным заседателем в период исполнения им своих обязанностей по осуществлению правосудия по основному месту работы сохраняются средний заработок, а также гарантии и льготы, предусмотренные законодательством. Время исполнения народным заседателем своих обязанностей по осуществлению правосудия учитывается при исчислении всех видов трудового стажа (п. 4 ст. 11).

Арбитражному заседателю пропорционально количеству рабочих дней, в течение которых он участвовал в осуществлении правосудия, соответствующим арбитражным судом субъекта РФ за счет средств федерального бюджета выплачивается вознаграждение в размере 1/4 должностного оклада судьи данного арбитражного суда, но не менее 5-кратного минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ.

Гарантийные и компенсационные выплаты, полагающиеся свидетелям, переводчикам, специалистам, экспертам и понятым в связи с явкой в налоговый орган или работой по его поручению, перечислены в ст. 131 Налогового кодекса. Порядок выплаты и размеры сумм, подлежащие выплате свидетелям, переводчикам, специалистам, экспертам и понятым, привлекаемым для участия в производстве действий по осуществлению налогового контроля, определены в Положении, утв. постановлением Правительства РФ от 16 марта 1999 г. N 298. В нем, в частности, говорится, что за лицами, вызываемыми в налоговый орган в качестве свидетелей, за время их отсутствия в связи с этим на работе сохраняются место работы (должность) и средний заработок по основному месту работы.

Переводчики, специалисты и эксперты получают денежное вознаграждение за работу, выполненную ими по поручению налогового органа, если эта работа не входит в круг их служебных обязанностей, по нормам оплаты, утв. Минтрудом России по согласованию с Минфином России. Привлечение указанных лиц осуществляется на договорной основе.

В соответствии со ст. 9 Закона РФ "О коллективных договорах и соглашениях" лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссии, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение года и включением времени участия в переговорах в трудовой стаж. Все затраты, связанные с участием в переговорах, компенсируются в порядке,

предусмотренном законодательством о труде, коллективным договором, соглашением.

Оплата труда приглашенных по договоренности сторон экспертов и посредников производится по соглашению с ними органами исполнительной власти и хозяйственного управления, работодателями (их объединениями).

Коллективным договором может быть предусмотрено освобождение от работы тех лиц, которые по поручению трудового коллектива защищают его интересы перед работодателем, в судах и иных государственных органах. В подобных случаях в коллективном договоре оговариваются период освобождения от работы, размер и источник гарантийной выплаты.

Для выборных профсоюзных работников гарантии, обеспечивающие им возможность наиболее полно осуществлять общественную деятельность, были представлены в Федеральном законе от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

Применительно к членам комиссий по трудовым спорам (КТС) в ст. 171 ТК названа лишь одна гарантия – предоставление свободного от работы времени для участия в работе КТС с сохранением среднего заработка. Об этом же ранее говорилось в ст. 235 КЗоТ. Об исчислении среднего заработка см. ст. 139 ТК.

Как следует из ч. 3 ст. 171, увольнение членов КТС по инициативе работодателя производится с учетом мнения выборного профсоюзного органа. В ст. 373 ТК представлен порядок учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

Гарантии выборным работникам, занятым в государственных органах и в органах местного самоуправления, в Трудовом кодексе не называются. Их можно найти в первую очередь в федеральных законах, определяющих статус депутатов государственных органов различных уровней. Так, в Федеральном законе "О статусе депутата Совета Федерации и статусе депутата Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации" (он действует в ред. Федерального закона от 5 июля 1999 г. N

133-ФЗ) есть ст. 25 "Гарантии трудовых прав члена Совета Федерации, депутата Государственной Думы", ст. 26 "Права депутата Государственной Думы в случае роспуска Государственной Думы" и др., в которых подробно освещены гарантии и компенсации, полагающиеся членам Совета Федерации, депутатам Государственной Думы и их помощникам.

Условия осуществления лицом, избранным в законодательный (представительный) орган государственной власти субъектов РФ, депутатской деятельности (на профессиональной постоянной основе, на профессиональной основе в определенный период, без отрыва от основной деятельности), в том числе полагающиеся им гарантии и компенсации, устанавливаются конституцией (уставом) и (или) законом субъекта РФ.

В соответствии со ст. 8 Федерального закона от 28 августа 1995 г. N 154-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации" с последующими изменениями и дополнениями статус и социальные гарантии депутатов, членов других выборных органов местного самоуправления, выборных должностных лиц местного самоуправления, основания и порядок прекращения их полномочий, гарантии прав должностных лиц местного самоуправления определяются в Уставе муниципального образования. Устав принимается представительным органом местного самоуправления или населением непосредственно.

## **Заключение**

В начале нового тысячелетия в Российской Федерации укреплялась рыночная экономика, сфера труда претерпевала существенные изменения, равно как и правовой статус работодателей и работников – субъектов трудовых правоотношений. Именно тогда был принят Трудовой кодекс Российской Федерации, вступивший в силу 1 февраля 2002 года.

Спустя два десятка лет трудовое право продолжает совершенствоваться согласно современным условиям, учитывая потребности настоящего и даже в некоторой степени завтрашнего дня. Государство регулирует трудовые правоотношения между субъектами через социальное партнерство, не ущемляя свободу предпринимательства и производителей, а также расширяя договорные отношения между сторонами.

Многообразие видов трудовых отношений ведет к многообразию видов трудовых договоров. Сопутствующие трудовым отношениям, отношения по организации и управлению трудом также входят в предмет трудового права.

При современном политическом и социально-экономическом устройстве появились новые отношения, которые вошли в предмет трудового права – разных уровней социально-партнерские, отношения по разрешению коллективных трудовых споров и по содействию занятости. То есть изменился не только предмет, но и метод трудового права, как и система отрасли и структура кодификационных актов. Нормы трудового законодательства как официально признанный стандарт поведения в сфере труда является регулятором общественных отношений.

Динамика развития трудового права во многом обусловливается динамикой развития общественных отношений, входящих в его предмет. Таким образом, можно сделать вывод, что предмет трудового права – это комплекс трудовых отношений: непосредственно трудовые, а также связанные с ними отношения.

## Список литературы

1. Конституция РФ
2. Всеобщая декларация прав человека / принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ
4. ФЗ РФ "О коллективных договорах и соглашениях"
5. ФЗ от 28/08/1995 г. N 154 "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации"
6. ФЗ от 12/01/1996 г. N 10 "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".
7. Буянова, М. О. Трудовое право России : учебник / М. О. Буянова, О. Б. Зайцева ; под общ. ред. М. О. Буяновой. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2017. – 572 с.
8. Казанчев, Ю. Д. Право : учебное пособие / Ю. Д. Казанчев. – Москва : Издательский дом “Дело” РАНХиГС, 2021. - 126 с.
9. Правоведение (Основы права) : учебник / под ред. Г. Э. Адыгезаловой. – Москва : Директ-Медиа, Кубанский государственный университет, 2022. – 396 с.
10. Рузакова, О. А. Правоведение: учебник / О. А. Рузакова, А. Б. Рузаков. – 4-е изд., стер. – Москва : Университет Синергия, 2019. – 208 с.