

## **Тема 1. Предмет, метод и система трудового права**

### ***Раскройте вопросы.***

1. Понятие (цели, задачи) и предмет Российского трудового права. Сфера действия трудового законодательства РФ. Роль и основные функции трудового права на современном этапе.

2. Метод трудового права: понятие и основные особенности правового регулирования труда.

3. Трудовое право – одна из отраслей права. Система отрасли. Ее отграничение от смежных отраслей права (гражданского, административного, Конституционного, права социального обеспечения и т.д.)

## ***Решите задачи.***

### ***Задача № 1:***

Преподаватель Петров заключил договор о возмездном оказании услуг с институтом повышения квалификации. По этому договору он обязан читать лекции, проводить семинарские занятия с группами слушателей в соответствии с расписанием, составленным институтом. Также он был обязан подготовить учебно-методический комплекс по своей дисциплине. Оплата его труда зависела от отработанного учебного времени. Он отработал весь учебный год, но при уходе в отпуск отпускные ему выплачены не были.

В каких отношениях с институтом находится преподаватель Петров?

### **Ответ:**

Между преподавателем и ВУЗом были гражданско-правовые, а не трудовые отношения. Поскольку такие отношения регламентированы Гражданским кодексом РФ, а не Трудовым кодексом РФ, гарантии, предусмотренные ТК РФ (в частности, оплачиваемый отпуск), преподавателю не положены.

Преподаватель Петров не "отработал" в юридическом смысле этого слова, а "исполнил заказ" по использованию отведенного ему учебного времени.

### ***Задача № 2:***

Менеджеру по продажам Волкову, организация включила в договор условия о том, что он при выполнении заданий работодателя сам организует свой труд, контроль работодателя будет производиться через сдачу отчетов в конце недели, заработная плата будет рассчитываться в процентах от проданных изделий и минимальный ее размер не устанавливается. Кроме этого, он несет полную материальную ответственность с упущенной выгодой.

Трудовой или гражданский договор заключил менеджер по продажам?

### **Ответ:**

В ст.56 ТК РФ говорится, что: «Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами...»,

- далее согласно ст.57 ТК РФ: «Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия: ...условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты)»,

- а также в ст. 238 ТК РФ говорится, что: «Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат».

Из всего вышеперечисленного можно сделать вывод, что все включенные в договор организацией условия не относятся к трудовому договору, а значит был заключен гражданский договор.

***Задача № 3:***

Безработный Смирнов явился в территориальный центр занятости для получения предложения о трудоустройстве в состоянии алкогольного опьянения, за что директор центра занятости объявил ему выговор и лишил пособия по безработице сроком на месяц.

В каких отношениях Петров находится с центром занятости?

**Ответ:**

Согласно Закону РФ "О занятости населения в РФ" центр занятости оказывает населению услуги, полный перечень которых указан в ст. 7.1 ч.1 п.3

По поводу выговора и лишения пособия, нужно смотреть ст. 35 ч.3 вышеуказанного закона:

Статья 35. Прекращение, приостановка выплаты пособия по безработице, снижение его размера

3. Выплата пособия по безработице может быть приостановлена на срок до трех месяцев в случаях:

- явки безработного на перерегистрацию в состоянии опьянения, вызванном употреблением алкоголя, наркотических средств или других одурманивающих веществ. Порядок установления факта состояния опьянения безработного определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти;

Смирнов имеет право на основании все того же закона ст. 11, обжаловать действия директора центра занятости.

**Заполните таблицу.** Проведите анализ различных подходов к определению метода трудового права, в чем их схожесть и различие.

| Критерии отличия | Трудовое право   | Гражданское право   | Административное право  | Иные отрасли (на выбор)<br>Отрасль права  |
|------------------|--|---|---|---|
| Предмет          | трудовые отношения, которые возникают по поводу применения труда человека, когда сам процесс труда является предметом обязательств и регламентируется правовыми нормами.   | имущественные, связанные и не связанные с ними неимущественные и корпоративные отношения, урегулированные нормами гражданского права, основанные на равенстве, автономии воли и имущественной самостоятельности их участников.  | общественные отношения в области государственного (публичного) управления, реализуемого через категории публичного интереса, потребностей, целей, стимулов и норм, а также в процессе внутриорганизационной и административно-юрисдикционной деятельности различных государственных органов, а также органов местного самоуправления. | это совокупность однородных общественных отношений, регулируемых той или иной группой норм.   |
| Метод            | способ (прием) трудового регулирования, т.е. способ воздействия через нормы права на волю людей в их поведении в нужном для государства, общества, работников и нанимателей направлении для получения оптимального результата этого регулирования (реализуется через нормы трудового законодательства) | способ воздействия на общественные отношения, который является дозволительным, характеризуется наделением субъектов на началах их юридического равенства способностью правообладания, диспозитивностью и инициативой, обеспечивает установление правоотношений на основе правовой и имущественной | совокупность способов и средств, с помощью которых эта отрасль воздействует на общественные отношения, складывающиеся в сфере государственного управления. Основными (общими для всех отраслей права) способами правового регулирования являются предписания, запреты, дозволения.  | это совокупность приемов, способов и средств при помощи которых регулируются качественно однородные общественные отношения. Если предмет отрасли показывает, что регулирует данная отрасль, то метод - как, каким образом это регулирование осуществляется. |

|                         |   |   |  |   |
|-------------------------|---|---|--|---|
|                         |   | самостоятельно<br>сти сторон.   |  |   |
| Иные<br>особенност<br>и | Особенности<br>трудового права:<br>- сочетание<br>централизованног<br>о и локального<br>регулирувания<br>общественных<br>отношений в<br>сфере труда<br>- единство и<br>дифференциация<br>(различие) пра<br>вового<br>регулирувания<br>труда<br>- равноправие<br>сторон трудовых<br>отношений с под<br>чинением их в<br>процессе труда<br>правилам внут<br>реннего трудового<br>распорядка<br>организации<br>- особый<br>характер прав и<br>обязанностей<br>субъектов<br>трудоных -<br>правоотношений<br>договорной<br>характер труда.<br>Трудовые<br>отношения<br>работника с<br>работодателем<br>устанавливаются<br>сторонами<br>(условия и место<br>работы, трудовая<br>функция,<br>характеристики<br>условий труда,<br>режим труда и<br>отдыха)<br>своеобразие<br>способов защиты<br>трудоных прав | Гражданское<br>право - базовая<br>отрасль<br>российского<br>права,<br>составляет<br>основу частного<br>права. —<br>Главная<br>особенность —<br>регулирует<br>отношения<br>между частными<br>лицами, т.е.<br>государство в<br>данных<br>отношениях не<br>является<br>необходимым<br>участником, или<br>участвует на<br>равных. | Особенности<br>административног<br>о права:<br>- нормы<br>административног<br>о права носят<br>императивный<br>(обязательный)<br>характер<br>- в случае<br>нарушения<br>административно<br>правовых норм<br>лицо несёт<br>ответственность<br>исключительно<br>перед<br>государством<br>- регулирует все<br>виды<br>государственной<br>службы (военной,<br>полицейской) | Кроме предмета<br>и метода в<br>романо<br>германских<br>системах права<br>важным<br>отраслевым<br>признаком<br>выступает<br>соответствующа<br>я кодификация.<br>Наличие или<br>отсутствие<br>кодифицирован<br>ного акта, как<br>правило,<br>свидетельствует<br>о наличии либо<br>отсутствии<br>отрасли права.<br>Отрасли права<br>подразделяются<br>на публичные и<br>частные,<br>материальные и<br>процессуальные<br>В качестве<br>примеров,<br>можно привести<br>такие<br>специальные<br>отрасли, как<br>хозяйственное,<br>природоресурсн<br>ое, торговое,<br>банковское,<br>морское,<br>таможенное<br>право.<br>Выделяют две<br>группы<br>отраслей права:<br>регулятивные и<br>охранительные<br>отрасли. |

## ***Контрольные вопросы***

### **1. Что такое труд и организация труда?**

#### **Ответ:**

Труд — целесообразная, сознательная деятельность человека, направленная на удовлетворение потребностей индивида и общества. В процессе этой деятельности человек при помощи орудий труда осваивает, изменяет и приспособливает к своим целям предметы природы, использует механические, физические и химические свойства предметов и явлений природы и заставляет их взаимно влиять друг на друга для достижения заранее намеченной цели.

Как экономическая категория труд представляет собой один из факторов производства.

В историческом материализме труд рассматривается как фундаментальный способ человеческой жизни, как «клеточка» всего многообразия форм отношения человека к миру. В процессе целенаправленной трудовой деятельности человек (субъект труда) с помощью созданных им орудий труда преобразует предмет труда в необходимый ему продукт. Продукт труда обусловлен спецификой предмета (материала), уровнем развития орудий, целью и способом его осуществления.

Продукт труда существует до его создания в голове человека идеально. Хотя цель организует процесс труда, подчиняя волю действующего субъекта, однако главным критерием развитости труда являются орудия труда. В них опредмечен (выражен в предметной вещественной форме) уровень развития материального производства, тип общественного разделения труда. Кроме того, в процессе труда возникают особые отношения между людьми — производственные отношения.

Труд бывает добровольным, вынужденным и принудительным (например, рабство).

Организация труда — система устройства и регулирования совместного труда работников организации (предприятия), аппарата управления, органов государственной власти и др. формирований. В процессе труда люди взаимодействуют с вещественными элементами производства и между собой. Организация труда регулирует это взаимодействие и предполагает:

- определение субъектов труда, т. е. подбор и профессиональную подготовку кадров в соответствии с потребностями организации (предприятия), обеспечение их необходимыми средствами труда и предметами труда;
- организацию трудовых процессов, установление приемов и методов труда в соответствии с технологией производства, создание благоприятных условий труда;
- установление режимов труда и отдыха в течение рабочей смены, а также недели, месяца, года;
- разделение и кооперацию труда между участниками совместной деятельности;

- налаживание трудовых отношений между подразделениями по горизонтали и вертикали;
- осуществление контроля за процессом труда, его нормирование и регулирование, установление системы стимулов труда, организацию его оплаты;
- формирование в соответствии с различными функциями трудового процесса и разделением труда определенной структуры организации (предприятия);
- определение должностных, рабочих обязанностей, прав и полномочий.

Организация труда призвана обеспечить: рациональное использование способностей каждого участника совместного производства, средств и предметов труда; повышение качества, конкурентоспособности выпускаемой продукции, оказываемых услуг; рост производительности труда.

Организация труда определяется особенностями того или иного этапа в развитии экономики. В советской экономике (в 20-х гг. прошлого века) Организация труда была нацелена прежде всего на обучение работников рациональным приемам и методам в основном ручного труда. Позднее в качестве приоритетных задач выступали либо использование трудового потенциала работников на основе выявления лидера и распространения его опыта (Стахановское движение), либо снижение затрат труда путем отбора лучших приемов работы (метод Ковалева).

В 60-е гг. работа по совершенствованию Организации труда проводилась в рамках научной Организации труда (НОТ). Научной при этом считалась такая Организация труда, которая основывается на систематически внедряемых в производство достижениях науки, передового опыта и обеспечивает: эффективное соединение техники и людей в производственном процессе; повышение производительности труда; сохранение здоровья человека и постепенное превращение труда в жизненную потребность. Организация труда рассматривалась как система мероприятий, направленных на рациональное использование рабочей силы, соответствующую расстановку людей в процессе производства, разделение кооперации труда, его нормирование и стимулирование организации рабочих мест, их обслуживание и создание благоприятных УТ. В тот период была создана солидная методическая и нормативная база по НОТ.

Такой подход дал определенные положительные результаты, но в то же время имел существенные недостатки: многие достижения науки не использовались; мероприятия по НОТ часто проводились без учета специфики деятельности предприятий, что придавало этой работе формальный характер; человек воспринимался лишь как работник, но не как личность (с его индивидуальными особенностями и потребностями). Позднее эти недостатки пытались устранить путем перехода к коллективным и подрядным формам организации и оплаты труда.

В западных странах говорят не о НОТ, а о качестве трудовой жизни. Это понятие включает в себя и отношения людей, и гуманизацию труда, и обогащение содержания труда, и производственную демократию. Но в нем не отражены

организационные и технические аспекты с той степенью конкретности, которая вкладывается в понятие "научная организация труда".

## **2. Что понимается под наемным трудом и в чем его отличие от самостоятельного труда?**

### **Ответ:**

Следует обратить внимание на то, что сами понятия "наемный труд" и "наемные работники" не легализованы должным образом трудовым законодательством Российской Федерации. Можно оперировать лишь их экономическими признаками, которые в значительной мере, как прежде, так и ныне, обуславливают регулирование труда и отражаются в нормах трудового законодательства.

"Наемный труд" отличается от самостоятельного труда, при котором отдельный производитель является одновременно и владельцем средств и орудий труда, и организатором производства и, обладая рабочей силой, ею распоряжается. Иной характер наемного труда гражданина (работника) основан на том, что он обладает рабочей силой, но не владеет средствами и орудиями труда, а, следовательно, лишен и роли организатора производства. Этот "наемный", или "несамостоятельный", труд западные авторы нередко именуют более точно: "зависимый труд", отграничивая его от "независимого (самостоятельного) труда".

Проблемные вопросы, связанные с пониманием наемного труда, были в значительной мере разрешены на основе трудов известного советского правоведа И.С. Войтинского. Им были разработаны экономические признаки наемного труда, которые определенным образом воплощаются в соответствующих нормах трудового права. Такими основными экономическими признаками наемного труда являются следующие.

Выполнение работы по трудовому договору с нанимателем (работодателем), как правило, через орган управления, например, руководителя или администрацию, при условии представления работником исключительно своей рабочей силы, а именно:

а) неприменения работником, в свою очередь, наемного труда (личный характер исполнения работником его работы, личный характер прав и обязанностей работника как субъекта трудового правоотношения);

б) использования орудий, средств труда, сырья, материалов и т.п., принадлежащих нанимателю (работодателю). Однако в силу сложившейся ситуации работник может применить и принадлежащие ему предметы или средства труда и др. От этого не меняется природа отношения между субъектами, один из которых (работник) предоставляет другому (работодателю) право использовать его способности к труду (рабочую силу), а не предметы или средства труда, которыми он располагает. В трудовом правоотношении на работодателя возлагается



обязанность выдачи компенсации работнику в случае использования последним собственных предметов или средств труда;

в) при условии извлечения работником дохода от работы исключительно из своей рабочей силы, что обуславливает оплату труда работника согласно выполняемой им работе (трудовой функции) за фактически отработанное рабочее время. С этим связана невозможность для работника использовать помещения, средства, орудия труда, принадлежащие работодателю, для работы "на себя" и получать дополнительный доход, в т.ч. и во внерабочее время. В противном случае действия работника будут расценены как нарушение его обязанности по выполнению трудовой функции или правил внутреннего трудового распорядка.

Работа, какой бы кратковременной она ни была, должна исполняться работником по определенной специальности, квалификации или должности (трудовой функции) на отдельного нанимателя (работодателя). Если работник на основании заключенного им трудового договора с другим работодателем вступает в трудовое правоотношение, то его обязанность выполнять данную трудовую функцию является работой по совместительству. Иными словами, его работа у отдельного работодателя и при наличии работы по совместительству у другого работодателя всегда будет отличаться от обслуживания неопределенного круга лиц, осуществляемого как самостоятельный труд гражданина в качестве подрядчика, по выполнению отдельных поручений, в виде оказания услуг и др.

Итак, в трудовое отношение, возникшее на основании трудового договора, работник вступает в связи с применением своих способностей к труду (рабочей силы), а работодатель использует чужой труд, т.е. способность к труду работника, оплачивая его работу (выполнение обусловленной трудовой функции). При этом работник непременно должен лично выполнять трудовую функцию под руководством работодателя (руководителя, администрации и др.), соблюдая установленный внутренний распорядок, а работодатель обязан оплачивать труд и создавать работнику благоприятные условия труда, обеспечивая его предметами и средствами труда.

Исходя из вышесказанного можно было бы допустить, что лица "наемного труда" (с учетом его экономических признаков) и есть "наемные работники". Это должно было бы их отграничить как от лиц "самостоятельного" труда, так и от тех, кто связан с организацией (юридическим лицом) отношением участия в данной организации.

Действительно, в отличие от "наемного труда", регулирование "самостоятельного труда" - подрядчика, агента, исполнителя договора по оказанию услуг или поручения - основано на юридическом равенстве субъектов (участников правоотношения), их полной самостоятельности, независимости и автономии воли, имущественной обособленности, что характерно для гражданского права. Здесь не заключается трудовой договор и не возникает трудовое правоотношение. Налицо исполнитель по гражданско-правовому договору, который выполняет не трудовую

функцию, а обязательство договора к определенному сроку за обусловленную цену договора, где нет места для подчинения одной автономной стороны договора другой, а равно отсутствуют и обязанности соблюдения правил внутреннего трудового распорядка и т.п., что свидетельствует об отсутствии трудового правоотношения.

Иное положение у лиц, являющихся участниками различных организаций (юридических лиц), если указанные лица связаны с ними также личным трудом (работают в этих организациях). Будучи участниками организации, они вправе получать часть прибыли в виде дивидендов, принимать участие в управлении организации, иметь другие полномочия в соответствии с ее уставом (положением). Одновременно с этим указанные лица выполняют работу (трудовую функцию), соблюдают внутренний трудовой распорядок организации, получают причитающуюся им оплату труда и т.д., что характеризует их как работников - субъектов трудового правоотношения, возникающего на основе трудового договора.

Необходимо обратить внимание на то, что трудовое правоотношение выявляет зависимость работника от работодателя, который имеет дисциплинарную и директивную власть, хотя и не над личностью работника, но над способом выполнения им работы. Поэтому работник выполняет трудовую функцию, обусловленную трудовым договором, под руководством и контролем работодателя, его органа управления - руководителя того или иного уровня. Оплата за выполнение работы (трудовой функции) работником, осуществляемая работодателем, также свидетельствует об определенной экономической зависимости работника от работодателя.

Если участники, иных организаций (юридических лиц) выполняют работу, выходящую за рамки отношений участников, а организации осуществляют свою деятельность наряду с другими факторами благодаря этой работе ее участников, они (такие участники) являются также работниками этих организаций, выступающих работодателями. В данном случае участник организации выполняет для нее работу, не вытекающую из сути его обязанностей как участника организации, а являющуюся выполнением трудовой функции, которая должна быть обусловлена трудовым договором, служащим основанием возникновения трудового правоотношения.

Для всех лиц, выполняющих трудовую функцию, обусловленную трудовым договором, на основании которого они вступили в трудовое правоотношение, т.е. для работников, в регулировании их труда остается неизменным соотношение законов о труде и договоров о труде, установленное ТК РФ.

Условия договоров о труде, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, не подлежат применению (ч. 2 ст. 9 ТК РФ).

Не имеет значения, где трудится работник, в организации (юридическое лицо той или иной организационно-правовой формы) или у индивидуального предпринимателя, и связан ли он с этой организацией одновременно отношением

участия в ней. Всем работникам гарантируются установленные законом трудовые права и социальные гарантии. Этот уровень не может быть снижен никакими договорами о труде. В противном случае условия таких договоров не применяются, как ухудшающие положения работников по сравнению с законом. Очевидно, что норма действующего законодательства Российской Федерации не дает оснований для какого-либо деления работников на "наемных" и других. В ранее действовавшей ст. 1 КЗоТ РФ устанавливалось, что "Кодекс законов о труде Российской Федерации регулирует трудовые отношения всех работников.

Следовательно, термины "наемный труд" и "наемные работники", отражающие экономическую природу данных явлений, приемлемы лишь тогда, когда необходимо акцентировать внимание на работниках, обладающих только способностями к труду (рабочей силой). В этом смысле указанная терминология может служить для отграничения так называемых "наемных работников". Но поскольку правовая основа для выделения наемных работников отсутствует, представляется целесообразным вслед за законодателем использовать единый термин "работники".

В отдельных проектах ТК РФ и науке трудового права было разработано понятие (термин) "работник" - лицо, состоящее в трудовом отношении с работодателем на основании заключенного трудового договора и непосредственно выполняющее трудовую функцию.

Однако российский законодатель пошел иным, очевидно, более эффективным путем.

В главе второй ТК РФ содержатся нормы, посвященные трудовым отношениям, их возникновению и сторонам этих отношений, в частности работник определен как физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем (ч. 2 ст. 20 ТК РФ). Наряду с этим в ст. 21 ТК РФ приведены основные (статутные) права и обязанности работника, т.е. определен его правовой статус.

Напомним, что указанная глава раскрывается ст. 15, содержащей определение трудовых отношений, а ст. ст. 16 - 19 посвящены основаниям возникновения трудовых отношений.

Среди них главным является трудовой договор (ч. 1 ст. 16 ТК РФ), который, кроме этого, входит как завершающий акт и во все указанные в ТК сложные юридические составы (ч. 2 ст. 15, ст. ст. 16 - 19) как основания возникновения трудовых правоотношений.

Во всех случаях стороной трудового договора является работник, что не дает оснований с точки зрения закона именовать его "наемным работником".

Отметим также, что понятия (термины) "наемный труд" и "наемные работники", отражающие экономическую природу этих явлений, более применимы, когда речь идет о рынке рабочей силы, акцентировании внимания на наемном работнике, обладающим только рабочей силой.

### **3. Чем отличается система отрасли трудового права от системы трудового законодательства?**

#### **Ответ:**

Систему трудового права и систему трудового законодательства различают по следующим основаниям:

1) система трудового права выступает в качестве содержания, система законодательства - в качестве внешней формы права;

2) первичным элементом системы права является норма права, первичным элементом системы законодательства - нормативный правовой акт;

3) система права имеет первичный характер, она является основой системы законодательства, система законодательства - вторична, производна от системы права.

Следовательно, система трудового законодательства- это совокупность действующих законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Поэтому логично утверждать, что система трудового права проявляется в трудовом законодательстве, а трудовое законодательство выступает источником трудового права.

Понятие - система трудового законодательства - употребляется в различных значениях. В одних случаях под ней понимают совокупность законов и иных нормативных правовых актов, в других - только законы о труде. Иначе говоря, различают понятие трудового законодательства в широком и узком смысле слова. В частности, в ст. 1 ТК закреплено понятие трудового законодательства в широком смысле слова, а в ст. 5 ТК - в узком смысле слова.

Трудовое законодательство делится на общее и специальное. Общее трудовое законодательство устанавливает основополагающие начала, общие принципы и обязательный для всех субъектов минимум трудовых прав, закрепленных в основном в ТК.

Специальное трудовое законодательство построено с учетом специфики труда отдельных работников или условий его выполнения и устанавливает различия (дифференциацию) в правах и обязанностях субъектов трудового права. Дифференциация имеет определенные основания, к которым относятся субъективные особенности работников и объективные условия труда. Исходя из этого, в разделе XII ТК закреплены особенности регулирования труда отдельных категорий работников.

Наряду с системой трудового права и трудового законодательства существует и система науки трудового права- совокупность теоретических взглядов, суждений и выводов, касающихся проблем правового регулирования общественных отношений в сфере применения и организации труда.

В системе науки трудового права выделяются Общая, Особенная и Специальная части.

В Общей части науки трудового права дополнительно изучаются предмет, метод, система трудового права, соответствующие виды правоотношений.

В Особенной части науки изучаются проблемы по отдельным институтам отрасли.

В Специальной части науки изучаются зарубежное и международно-правовое регулирование труда.

Следовательно, система науки шире системы отрасли.

#### **4. Что такое система науки трудового права?**

##### **Ответ:**

Система науки трудового права представляет собой совокупность теоретических взглядов, суждений и выводов, которые касаются правового регулирования общественных отношений в сфере общественной организации труда.

Система науки имеет две основные части (общая и особенная).

Они имеют более широкие возможности, которые включают необходимые научные концепции, взгляды и сравнительно-правовые решения вопросов.

Система трудового законодательства состоит из нормативно-правовых актов, которые определены нормами трудового права, в свою очередь которые, не могут не учитывать систему законодательства.

Однако, на систему трудового законодательства влияют субъективные факторы и сам законодатель. Из всего этого можно сделать вывод: все системы и отрасли трудового законодательства в определенной степени не совпадают и имеют ряд отличий.

#### **5. Чем отличается система науки трудового права от системы отрасли трудового права? Что шире?**

##### **Ответ:**

Система отрасли трудового права, система трудового законодательства и система науки трудового права – это взаимосвязанные, но разные понятия. Все эти системы имеют свои цели и предмет.

Системой отрасли право принято называть сложившуюся внутреннюю структуру права, т.е. классификацию его норм по предмету отрасли в однородные группы (институты и подинституты), и последовательность их распоряжения внутри отрасли трудового права закреплена в ТК.

Трудовое право, как отрасль права представляет собой систему установленных и принимаемых государством правовых норм, которые регулируют трудовые отношения работников и некоторые другие отношения, тесно связанные с трудовыми. Эти нормы - законы, подзаконные и локальные, по близкому кругу регулируемых общественных отношений, объединяются в соответствующие правовые институты, сумма которых и составляет отрасль трудового права. Все

нормы трудового права закрепляют условия труда работников, гарантируют их трудовые права и свободы, определяют порядок возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений, режим совместного труда работников, устанавливают меру труда и размеры вознаграждения за труд. Именно поэтому нормы трудового права - это регуляторы меры труда и меры потребления, устанавливают способы поощрения работников за успешный труд и меры воздействия к тем работникам, которые не исполняют надлежащим образом свои трудовые обязанности [11, с. 87].

Общественные отношения, регулируемые этой отраслью права:

- трудовые отношения - это отношения работников с нанимателями по использованию их способностей к труду, урегулированные нормами трудового права. Эти отношения отражают волевой характер производственных отношений, которые являются сложными и состоят из отношений собственности на орудия и средства производства, из отношений по распределению, обмену, управлению и самим трудовым отношениям.

- производственные отношения - это объективно существующие отношения независимо от воли работников. В зависимости от форм собственности и организационно-правового вида учреждений (государственные, акционерные, частные т.д.) трудовые отношения подразделяются на родовые и видовые группы и подгруппы, т.е. трудовые отношения на государственных предприятиях, на общественных и кооперативных предприятиях, частных, арендных и других форм собственности. Однако сегодня наиболее отчетливо выделяются две группы трудовых отношений - отношения по найму и трудовые отношения, в которые вступают собственники имущества (акционерного учреждения и т.д.). Правовое положение этих групп работников отражается на трудовых отношениях, имеющих некоторые различия, касающиеся порядка возникновения, изменения и прекращения этих отношений, а также влияет на порядок распределения доходов [12, с. 110].

Различают следующие группы общественных отношений, урегулированных нормами трудового права и составляющих предмет этой отрасли права.

Первую группу составляют предшествующие отношения, которые возникают между будущими работниками и органами трудоустройства по оказанию им услуг в поиске работы, в обучении их соответствующей профессии или переобучению новой. Различают несколько видов трудоустройства - это трудоустройство молодежи после окончания неполной средней школы; обучение на производстве на рабочих местах путем ученичества; распределение и перераспределение молодых специалистов после окончания средних специальных учебных заведений и других; а также распределение студентов высших учебных заведений.

Кроме того, существует трудоустройство инвалидов по зрению и по слуху, состоящих в обществах слепых и глухих, через отделы социальной защиты; оказание помощи военнослужащим военными комиссариатами по окончании сроков военной службы и лицам, отбывшим наказание, отделами внутренних дел.

Вторая группа - сами трудовые отношения, связанные с заключением трудового договора (контракта) и определением трудовой функции работника, включением его в списочный состав предприятия, отношения по переводам и перемещениям по должности, а также связанные с прекращением трудового договора по различным основаниям.

Третья группа - отношения, вытекающие из трудовых, касающиеся рабочего времени, дисциплины, охраны труда, заработной платы.

Четвертая группа - отношения, связанные с повышением квалификации работников, обучением и переобучением: по рационализаторской и изобретательской деятельности, по контролю и надзору за соблюдением трудового законодательства и др.

Пятую группу общественных отношений, составляющих предмет трудового права и урегулированных нормами этой отрасли права, составляют процессуальные и процедурные отношения, возникающие при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также споров, возникающих при заключении и изменении коллективных договоров и соглашений.

Шестая группа - процессуальные и процедурные отношения, возникающие при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также споров, возникающих при заключении и изменении коллективных договоров и соглашений [13, с. 91].

Наиболее характерными структурными подразделениями трудового права являются институты. Они включают менее обширную, чем отрасль, совокупность юридических норм, которые различаются между собой по предметному признаку регулирования (например, институты: трудовой договор, рабочее время, дисциплина труда и т.п.).

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

Общая часть включает нормы, которые содержат общие положения, касающиеся труда всех работников, и отражают единство трудового права:

- задачи трудового права, сфера его действия;
- источники регулирования;
- принципиальные положения, относящиеся к установлению и осуществлению трудовых отношений, к условиям труда, соотношению норм национального и международного права;
- основные трудовые права и обязанности, сроки возникновения, изменения и прекращения правоотношений;
- нормы о коллективном договоре, о профессиональных союзах, об участии работников в управлении организации, о контроле и надзоре за исполнением законодательства [14, с. 21].

Особенная часть включает нормы, регулирующие конкретное содержание трудового отношения, отдельные элементы, определенные его стороны или

отдельные виды иных общественных отношений, являющихся предметом данной, отрасли. К Особенной части относятся институты трудоустройства, рабочего времени, времени отдыха, трудовой дисциплины, заработной платы, охраны труда, трудовых споров, материальной ответственности.

Система трудового законодательства, в отличие от системы отрасли трудового права, объединяет весь нормативный правовой материал в сфере труда (законы, указы, постановления). Кроме того, если система отрасли трудового права содержит только чисто правовые нормы, то система законодательства помимо нормативных правовых актов о труде содержит еще и преамбулы, введения, указывающие на цель принятия соответствующих актов и их практическое значение. Систематизация трудового законодательства может быть различна в зависимости от того, для каких целей и категорий работников она предназначается.

Система науки трудового права представляется собой определенным образом систематизированную совокупность знаний о правовом регулировании трудовых и связанных с ними общественных отношений, способах достижения эффективности этого регулирования и предложений по совершенствованию соответствующих правовых норм.

Наука трудового права изучает не только нормы трудового права, но и его предмет, метод, источники, субъекты, учение о правоотношениях трудового права, их взаимосвязи, тенденции развития путем комплексной разработки определенных правовых взглядов, выводов и суждений. Система науки в основном соответствует системе отрасли трудового права. Отличием является то, что в системе отрасли нет раздела о международно-правовом регулировании труда, а в системе науки он имеется [5, с. 45].

Если предметом отрасли права является определенный комплекс общественных отношений, на которые воздействует данная отрасль, то предметом науки становится то, что она изучает, познает, объясняет, ибо всякая научная деятельность - это прежде всего процесс познания действительности. Поэтому предмет науки трудового права - это объект ее изучения, прежде всего отрасль трудового права, т.е. та совокупность правовых норм, которая воздействует на определенный комплекс общественных отношений - трудовых и тесно с ними связанных.

Предметом науки трудового права, в частности, является трудовое законодательство зарубежных государств, не одинаковое по своему содержанию и, что не менее важно, отличающееся различной степенью централизации нормотворчества.

Таким образом, наука трудового права представляет собой определенным образом систематизированную совокупность знаний о правовом регулировании трудовых и некоторых тесно с ними связанных общественных отношений, способах достижения эффективности этого регулирования и предложений по совершенствованию соответствующих правовых норм.



Различают общенаучный (философский) подход к исследуемым явлениям и процессам и так называемые частнонаучные методы исследования.

Вместе с тем в науке трудового права используются и частнонаучные методы исследования: метод сравнительного правоведения, который позволяет сравнить и оценить правовое регулирование однотипных общественных отношений (у нас и в других странах); метод комплексного анализа, предполагающий решение задач с позиции не одной, а нескольких отраслевых наук (экономической теории, гражданского права и др.); метод конкретных социологических исследований (судебная практика, так называемый метод экспертных оценок и др.).

Так, систему науки трудового права нельзя отождествлять с системой отрасли и системой законодательства. Первая тоже представляет собой научно обоснованную классификацию, но не только правовых норм, но и соответствующих воззрений, научных взглядов, суждений и выводов по проблемам правового регулирования трудовых и тесно связанных с ними отношений (система науки трудового права). Система науки строится так же, как и система отрасли и система трудового законодательства, однако она шире, чем они, ибо содержит соответствующие научные концепции, взгляды, присущие и предмету, и соответственно системе науки.

Трудовое право – многогранное и широкое понятие, включающее практическую, теоретическую и познавательную часть.

В формальном (юридическом смысле) трудовое право – отрасль права со своим предметом и методом. Именно это значение является ведущим в юридической практике.

Однако без научной базы и теоретического обоснования отрасль права не может существовать сама по себе. Задачу теоретического наполнения конкретных механизмов регулирования выполняет наука трудового права.

В процессе обучения необходимо использовать эффективные методы и способы, на поиск которых направлена учебная дисциплина трудового права.

Трудовое право можно рассматривать как отрасль права, как науку и как учебную дисциплину. Все элементы данного понятия взаимосвязаны и взаимообусловлены, определяют сущность совокупного определения понятия «трудовое право».

В предмет трудового права включаются отношения, непосредственно связанные с трудовыми.

Метод трудового права призван отражать порядок возникновения трудовых отношений, их изменения и прекращения, общее правовое положение участников, способы регулирования трудовых отношений, способы защиты трудовых прав и т.д.

Системой отрасли трудового права называется структура данной отрасли. В ней нормы классифицируются по предмету отрасли в однородные группы (институты) и последовательно располагаются по динамике возникновения и развития трудового отношения. Вся система отрасли делится на две части: общую и особенную.

Система науки, учебного курса трудового права состоит из тех же двух частей. Но общая часть ее шире общей части отрасли, поскольку в научно-учебных целях в нее включаются и изучение норм по организационно-управленческим отношениям, по организации труда и управлению трудом, а также нормы по отношениям социального партнерства в сфере труда, в том числе по коллективным договорам и социально-партнерским соглашениям, которые в отрасли права находятся в особенной части.

Кроме того, в систему науки включается изучение предмета, метода, правоотношений, отраслевых принципов трудового права, его субъектов, а также истории трудового законодательства. Поскольку наука изучает нормы не только отечественного трудового права, но и зарубежного, а также международно-правовое регулирование труда, которое составляет третью специальную часть системы науки, учебного курса, то, следовательно, система науки, как и ее предмет, шире, чем система отрасли трудового права.

## Список литературы

1. Адриановская, Т. Л. Трудовое право: Учебное пособие / Адриановская Т.Л., Баева С.С. - Москва :РГУП, 2017. - 387 с.: ISBN 978-5-93916-587-7. <https://new.znaniium.com/read?id=335619>
2. Басалаева, С. П. Коллективное трудовое право: монография / С. П. Басалаева, Е. И. Петрова. - Красноярр. : СФУ, 2016. - 144 с. - ISBN 978-5-7638-3390-4. <https://new.znaniium.com/read?id=328454>
3. Воробьев, В. В. Трудовое право: Курс лекций: Учебное пособие/Воробьев В. В. - 3 изд., перераб. и доп. - Москва : ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 368 с. (Высшее образование) ISBN 978-5-8199-0625-5. <https://new.znaniium.com/read?id=216963>
4. Еремина, С. Н. Трудовое право: курс лекций / Еремина С.Н., Степанова Е.А. - Ростов-на-Дону:Издательство ЮФУ, 2009. - 192 с. ISBN 978-5-9275-0629-3 <https://new.znaniium.com/read?id=89151>
5. Ершова, Е. А. Сущность, источники и формы трудового права в Российской Федерации : монография / Е. А. Ершова. - Москва : РАП, 2008. - 452 с. - ISBN 978-5-93916-155-8. <https://new.znaniium.com/read?id=231354>
6. Магницкая, Е. В. Трудовое право: Учебное пособие/Магницкая Е. В., Евстигнеев Е. Н., Викторова Н. Г. - 2 изд., испр. и доп. - Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 312 с. (Высшее образование: Бакалавриат) ISBN 978-5-16-010671-7. <https://new.znaniium.com/read?id=214734>
7. Мельникова В.Г. Система трудового права Российской Федерации: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 - Томск, 2004. - 26 с.
8. Молодцов М.В. Система трудового права и законодательства о труде. - М., 1985.
9. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России. Учебник для вузов. - М: Норма, 2003.
10. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников/Сост. Верховцев А. В. - (Библиотека журнала "Трудовое право Российской Федерации")ИНФРА-М, 2000. - 48 с., обложка, тираж 3000, ISBN 5-16-000210-3. <https://new.znaniium.com/read?id=106667>
11. Снигирева И.О. Конституционная основа трудового законодательства//Трудовое право. - 2004. - NN 4, 5, 6.
12. Ткаченко, С. В. Актуальные проблемы трудового права России на железнодорожном транспорте [Электронный ресурс] : монография / С. В. Ткаченко, В. В. Ткаченко. - Самара : Типография, 2010. - 394 с. - ISBN 978-5-91715-061-1. <https://new.znaniium.com/read?id=270931>
13. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций. - М., 2012.

14. Трудовое право : учебник для бакалавриата / под ред. В. М. Лебедева. — 2-е изд., перераб. — Москва: Норма : ИНФРА-М, 2020. - 368 с. - ISBN 978-5-16-107770-2. <https://new.znaniium.com/read?id=351978>
15. Трудовое право в вопросах и ответах: учебное пособие/ Ф.О. Дзгоева-Сулейманова. – М., 2013.
16. Трудовое право России/Под ред. Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского. - М., 2010.
17. Трудовое право/Под ред. О.В. Смирнова. - М., 2011.
18. Трудовое право: краткий курс/Дзгоева-Сулейманова Ф. О. – М.: Проспект, 2014 [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=276965&sr=1](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=276965&sr=1)
19. Трудовое право: курс лекций / колл. авторов – М.: Аргус – 2012 [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=277509&sr=1](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=277509&sr=1)
20. Трудовое право: учебник / Амаглобели Н. Д., Гасанов К. К., Бондов С. И., Курочкина В. В., Герасимов А. В. – М: ЮНИТИ-ДАНА, 2012 [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=117165&sr=1](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=117165&sr=1)
21. Трудовое право: учебник/ под общ. ред. С.Н. Бабурина. – М., 2013.