



ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Часть 1

УЧЕБНИК ДЛЯ БАКАЛАВРИАТА И МАГИСТРАТУРЫ

Ответственный редактор — профессор **Ю. П. Орловский**

*Рекомендовано Учебно-методическим отделом
высшего образования в качестве учебника для студентов
высших учебных заведений, обучающихся по юридическим
направлениям и специальностям*

Книга доступна в электронной библиотечной системе
biblio-online.ru



Москва ■ Юрайт ■ 2016

УДК 349.2(075.8)

ББК 67.405я73

T78

Ответственный редактор:

Орловский Юрий Петрович — доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой трудового права и права социального обеспечения факультета права НИУ ВШЭ, заслуженный деятель науки РФ.

Редактор-составитель:

Герасимова Елена Сергеевна — кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения факультета права НИУ ВШЭ, директор Центра социально-трудовых прав.

Рецензенты:

Куренной А. М. — доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой трудового права юридического факультета Московского государственного университета им. М. В. Ломоносова, заслуженный юрист РФ;

Шевченко О. А. — кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О. Е. Кутафина (МГЮА).

Трудовое право : в 2 ч. Часть 1 : учебник для бакалавриата и магистратуры / отв. ред. Ю. П. Орловский ; ред.-сост. Е. С. Герасимова. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 302 с. — Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс.

ISBN 978-5-9916-7509-3 (ч. 1)

ISBN 978-5-9916-7511-6

Раскрываются основные понятия трудового права, анализируются научные работы, нормативные акты и правоприменительная практика, рассматриваются история развития трудового законодательства и зарубежный опыт в сфере труда. Гиперссылки, содержащиеся в тексте, связывают в единую систему все разделы учебного курса. Для закрепления полученных знаний предлагаются вопросы и задания ко всем главам.

Учебник разделен на две части. В первой содержится раздел «Общая часть», который раскрывает предмет, метод и систему трудового права; принципы и источники трудового права; субъекты трудового права и правоотношения; права профсоюзов и объединений работодателей в сфере труда; социальное партнерство; правовое регулирование занятости и трудоустройства.

Учебник подготовлен кафедрой трудового права и права социального обеспечения факультета права Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» в соответствии с актуальными требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования.

Для студентов вузов, обучающихся по юридическим направлениям, а также для аспирантов и преподавателей юридических вузов. Может быть использован руководителями организаций, представителями кадровых служб и юристами-практиками.

УДК 349.2(075.8)

ББК 67.405я73



Все права защищены. Никакая часть данной книги не может быть воспроизведена в какой бы то ни было форме без письменного разрешения владельцев авторских прав. Правовую поддержку издательства обеспечивает юридическая компания «Делфи».

ISBN 978-5-9916-7509-3 (ч. 1)

ISBN 978-5-9916-7511-6

© Коллектив авторов, 2014

© ООО «Издательство Юрайт», 2016

Оглавление

Авторский коллектив	6
Принятые сокращения	7
Предисловие	11

Раздел I. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

Глава 1. Предмет, метод и система трудового права	17
1.1. Предмет трудового права	17
1.2. Метод и система трудового права	30
<i>Выводы</i>	39
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	40
Глава 2. Принципы трудового права	41
2.1. Понятие и значение принципов трудового права	41
2.2. Общая характеристика принципов трудового права	46
<i>Выводы</i>	58
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	59
Глава 3. Источники трудового права	60
3.1. Понятие и виды источников трудового права	60
3.2. Система источников трудового права	69
3.3. Общая характеристика нормативных правовых актов	75
3.4. Нормативные соглашения	87
<i>Выводы</i>	91
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	92
Глава 4. Субъекты трудового права	93
4.1. Понятие и виды субъектов трудового права	93
4.2. Работодатель как субъект трудового права	102
4.3. Работник как субъект трудового права	110
<i>Выводы</i>	117
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	118
Глава 5. Правоотношения в сфере труда	119
5.1. Понятие и система правоотношений	119
5.2. Трудовые правоотношения	122
5.3. Правоотношения по организации труда и управлению трудом	130
5.4. Правоотношения по трудоустройству у данного работодателя	132
5.5. Правоотношения по подготовке, дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя	133

5.6. Правоотношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений	134
5.7. Правоотношения по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях.....	137
5.8. Правоотношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда.....	140
5.9. Правоотношения по государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство по охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.....	143
5.10. Правоотношения по разрешению трудовых споров	146
5.11. Правоотношения по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами	146
<i>Выводы</i>	152
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	155
Глава 6. Права профсоюзов и объединений работодателей в сфере труда	157
6.1. Правовые основы создания и деятельности профсоюзов	157
6.2. Понятие профсоюза.....	160
6.3. Права профсоюзов и их классификация	170
6.4. Гарантии прав профсоюзов.....	180
6.5. Объединение работодателей: понятие и виды	186
6.6. Права и обязанности объединения работодателей.....	191
<i>Выводы</i>	195
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	196
Глава 7. Социальное партнерство в сфере труда	198
7.1. Понятие и значение социального партнерства	198
7.2. Правовое регулирование социального партнерства	202
7.3. Принципы социального партнерства	204
7.4. Стороны и представители сторон в социальном партнерстве.....	211
7.5. Уровни и формы социального партнерства	219
7.6. Органы социального партнерства	227
7.7. Коллективные переговоры.....	231
7.8. Коллективные договоры и соглашения.....	239
7.9. Участие работников в управлении организацией.....	249
7.10. Ответственность сторон социального партнерства	252
<i>Выводы</i>	254
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	256

Глава 8. Правовое регулирование занятости и трудоустройства	258
8.1. Общая характеристика законодательства о занятости населения	258
8.2. Понятие и виды занятости. Основные права граждан в области занятости	261
8.3. Понятие безработных граждан. Правовой статус безработного. «Подходящая» и «неподходящая» работа.....	265
8.4. Порядок регистрации безработных граждан	267
8.5. Осуществление государственной политики в области содействия занятости населения	273
8.6. Отношения по трудоустройству граждан. Содействие занятости. Частные агентства занятости	280
8.7. пособия по безработице: размеры, условия и сроки выплаты....	285
8.8. Дополнительные гарантии трудоустройства для отдельных категорий граждан, испытывающих трудности в поисках работы. Меры, способствующие содействию занятости и снижения напряженности на рынке труда	293
<i>Выводы.....</i>	<i>301</i>
<i>Вопросы и задания для самоконтроля.....</i>	<i>302</i>

Авторский коллектив

Орловский Юрий Петрович, заслуженный деятель науки РФ, доктор юридических наук, ординарный профессор, заведующий кафедрой трудового права факультета права Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ) — предисловие, гл. 9;

Белицкая Ирина Яковлевна, старший преподаватель кафедры трудового права НИУ ВШЭ, заместитель директора Высшей школы юриспруденции — гл. 10, 12;

Буянова Марина Олеговна, доктор юридических наук, профессор кафедры трудового права НИУ ВШЭ — гл. 5, 18;

Герасимова Елена Сергеевна, кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права НИУ ВШЭ, директор Центра социально-трудовых прав — гл. 6, 7, 19 (19.1, 19.3);

Горохов Борис Александрович, профессор кафедры трудового права НИУ ВШЭ, член Верховного Суда РФ — гл. 19 (19.2);

Коршунова Татьяна Юрьевна, кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права НИУ ВШЭ, ведущий научный сотрудник Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ — гл. 20;

Кузнецов Дмитрий Леонович, доцент кафедры трудового права НИУ ВШЭ, директор Высшей школы юриспруденции — гл. 11;

Нуртдинова Алия Фаварисовна, доктор юридических наук — гл. 1–4;

Павловская Ольга Юрьевна, кандидат юридических наук, старший преподаватель кафедры трудового права НИУ ВШЭ — гл. 8, 16;

Петров Алексей Яковлевич, почетный работник высшего образования, доктор юридических наук, профессор кафедры трудового права НИУ ВШЭ — гл. 14, 15;

Черняева Дарья Владимировна, кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права НИУ ВШЭ — гл. 21, 22;

Чиканова Людмила Алексеевна, доктор юридических наук, профессор кафедры трудового права НИУ ВШЭ, заведующая отделом Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ — гл. 13, 17.

Принятые сокращения

1. Нормативные правовые акты¹

Конституция РФ — Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с учетом поправок, внесенных законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30 декабря 2008 г. № 6-ФКЗ и № 7-ФКЗ; от 5 февраля 2014 г. № 2-ФКЗ)

АПК РФ — Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 24 июля 2002 г. № 95-ФЗ

БК РФ — Бюджетный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 31 июля 1998 г. № 145-ФЗ

ВК РФ — Воздушный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 19 марта 1997 г. № 60-ФЗ

ГК РФ — Гражданский кодекс Российской Федерации: часть первая — Федеральный закон от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ; часть вторая — Федеральный закон от 26 января 1996 г. № 14-ФЗ; часть третья — Федеральный закон от 26 ноября 2001 г. № 146-ФЗ; часть четвертая — Федеральный закон от 18 декабря 2006 г. № 230-ФЗ

ГПК РФ — Гражданский процессуальный кодекс РФ: Федеральный закон от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ

КВВТ РФ — Кодекс внутреннего водного транспорта Российской Федерации: Федеральный закон от 7 марта 2001 г. № 24-ФЗ

КЗоТ — Кодекс законов о труде Российской Федерации, утвержден Верховным Советом РСФСР 9 декабря 1971 г. *Утратил силу 1 февраля 2002 г.*

КоАП РФ — Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ

¹ Все нормативные правовые акты рассматриваются в действующей на момент опубликования учебника редакции. При самостоятельном изучении этих актов необходимо учитывать изменения и дополнения, которые были в них внесены с момента вступления в действие. С официальными текстами документов можно ознакомиться на Официальном интернет-портале правовой информации (URL: <http://www.pravo.gov.ru>). Кроме того, можно обращаться к таким справочным системам, как «КонсультантПлюс», «Гарант» и др.

КТМ РФ — Кодекс торгового мореплавания Российской Федерации: Федеральный закон от 30 апреля 1999 г. № 81-ФЗ

ТК РФ — Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ

УК РФ — Уголовный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ

Закон о занятости — Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»

Закон о защите инвалидов — Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»

Закон о профсоюзах — Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

Федеральный закон от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ — Федеральный закон от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации»

Федеральный закон от 22 ноября 2011 г. № 334-ФЗ — Федеральный закон от 22 ноября 2011 г. № 334-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части совершенствования порядка рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров»

Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ — Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с Федеральным законом “О специальной оценке условий труда”»

Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ — Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»

постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 — постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. от 28 сентября 2010 г.)

постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 — постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» (в ред. от 28 сентября 2010 г.)

постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 — постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»

2. Органы власти

ЦИК и СНК СССР — Центральный Исполнительный Комитет и Совет Народных Комиссаров СССР

Госгортехнадзор — Федеральный горный и промышленный надзор России

Госкомтруд СССР — Государственный комитет СССР по труду и социальным вопросам

МВД России — Министерство внутренних дел Российской Федерации

Минздрав России — Министерство здравоохранения Российской Федерации

Минздравсоцразвития России — Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации

Минобороны России — Министерство обороны Российской Федерации

Минобразования России — Министерство образования Российской Федерации

Минобрнауки России — Министерство образования и науки Российской Федерации

Минсельхоз России — Министерство сельского хозяйства Российской Федерации

Минтранс России — Министерство транспорта Российской Федерации

Минтруд России — Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации (ранее — Министерство труда и социального развития Российской Федерации)

Минфин России — Министерство финансов Российской Федерации

Минюст России — Министерство юстиции Российской Федерации

Росстандарт — Федеральное агентство по техническому регулированию и метрологии

Ростехнадзор — Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору

Роструд — Федеральная служба по труду и занятости

ФНС России — Федеральная налоговая служба

ФПС России — Федеральная пограничная служба

3. Прочие сокращения

- абз.** — абзац (-ы)
АЭС — атомная электростанция
ВЦСПС — Всесоюзный Центральный Совет Профессиональных Союзов
гл. — глава (-ы)
ГСЗ — государственная служба занятости
ЕТКС — единый тарифно-квалификационный справочник
ЗАО — закрытое акционерное общество
КТР — Конфедерация труда России
КТС — комиссия по трудовым спорам
МБТ — Международное бюро труда
МКТ — Международная конференция труда
МОТ — Международная организация труда
МРОТ — минимальный размер оплаты труда
ОАО — открытое акционерное общество
ООН — Организация Объединенных Наций
п. — пункт (-ы)
подп. — подпункт (-ы)
разд. — раздел (-ы)
ред. — редакция
РМЗП — размер минимальной заработной платы
РСФСР — Российская Советская Федеративная Социалистическая Республика
РТК — Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений
РФ — Российская Федерация
СНГ — Содружество Независимых Государств
СССР, Союз ССР — Союз Советских Социалистических Республик
ст. — статья (-и)
ч. — часть (-и)

Предисловие

Учебник, который предлагается читателю, отражает современный уровень развития трудового законодательства, судебную практику по его реализации, различные взгляды юридической общественности на дискуссионные вопросы, возникающие при регулировании трудовых отношений. Такой подход к изучению трудового права вооружит студентов не только информацией о трудовом законодательстве, но и даст им возможность принимать обоснованные решения по соблюдению трудовых прав и обязанностей как работником, так и работодателем.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

знать

- содержание институтов общей и особенной части трудового права России;

- современные тенденции развития трудового законодательства;

- решение того или иного вопроса, какие аргументы принимались во внимание при его регулировании;

уметь

- правильно применять трудовое законодательство, включая сложные вопросы, не имеющие четкого правового регулирования;

- определять проблемы, требующие научного исследования;

- профессионально и сознательно выполнять свои обязанности в будущем;

- предлагать законопроекты, призванные повысить эффективность трудового законодательства в деле защиты прав работников и законных интересов работодателей;

владеть навыками

- анализа практических ситуаций в области трудовых отношений и применения правовых норм для их разрешения;

- составления юридических документов в области трудовых отношений;

- ведения переговоров по регулированию различных вопросов в области трудовых и иных связанных с ними отношений, разрешению конфликтных ситуаций и споров.

Компетенция выпускника высшего учебного заведения — это компетенция специалиста XXI в., способного решать любые

задачи, диктуемые современным уровнем развития социально-экономических отношений.

Учебник состоит из трех разделов, включающих 22 главы.

Весь нормативный материал, предложенный для изучения, располагается в последовательности, предусмотренной учебными планами и утвержденными программами. Вначале рассматриваются вопросы, составляющие общую часть трудового права, далее — особенную часть трудового права.

Первый раздел «**Общая часть**» включает главы, раскрывающие предмет, метод и систему трудового права; принципы и источники трудового права; субъекты трудового права и правоотношения; права профсоюзов и объединений работодателей в сфере труда; социальное партнерство; правовое регулирование занятости и трудоустройства.

Во втором разделе «**Особенная часть**» рассматриваются следующие институты: трудовой договор, защита персональных данных, подготовка и дополнительное профессиональное образование, рабочее время, время отдыха, заработная плата, гарантии и компенсации, дисциплина труда, материальная ответственность, охрана труда, трудовые споры, защита трудовых прав работников.

Авторский коллектив выделил в качестве самостоятельного раздела учебника раздел «**Международно-правовое регулирование труда**», призванный познакомить студентов с основными международными актами и договорами, содержащими трудовые стандарты, с конвенциями МОТ, определяющими содержание всех правовых институтов трудового права. Такой подход к международному трудовому праву отражает конституционное положение о том, что общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ представляют собой составную часть ее правовой системы. Реализация этого положения означает возможность прямого действия норм международного права и их применение всеми органами государственной власти. Трудовой кодекс РФ, учитывая значение норм международного права для нормотворчества в сфере труда и применения трудового законодательства, выделил вопрос о соотношении между законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и нормами международного права в отдельную статью (ст. 10 ТК РФ).

Что касается особенностей правового регулирования труда отдельных категорий работников, то они, учитывая значительный объем данного учебника, выделены в отдельное издание. В этом издании рассматриваются как традиционные вопросы (труд женщин, труд работников в возрасте до 18 лет и др.), так и нетипичные трудовые отношения (дистанционные работники).

Каждая глава учебника содержит разделы: «Судебная практика», «Материалы к размышлению», «Выводы» и «Вопросы и задания для самоконтроля». Их цель — сформировать у студентов навыки самостоятельной и творческой работы по защите трудовых прав и обязанностей как работников, так и работодателей.

Совершенно очевидно, что современное трудовое законодательство не свободно от недостатков, оно будет совершенствоваться и авторский коллектив учтет в перспективе возможные дополнения и изменения.

Будем благодарны за высказанные замечания, пожелания.

Ответственный редактор — заведующий кафедрой трудового права Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», доктор юридических наук, ординарный профессор *Ю. П. Орловский*

Раздел I

ОБЩАЯ ЧАСТЬ



Глава 1

ПРЕДМЕТ, МЕТОД И СИСТЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА

В результате изучения материалов данной главы обучающийся должен:

знать

- предмет отрасли трудового права;
- виды общественных отношений, составляющих предмет трудового права;
- характеристику метода трудового права;
- систему трудового права, в том числе различие между общей и особенной частью трудового права;

уметь

- определять виды общественных отношений, регулируемых трудовым правом;
- определять и выявлять особенности и признаки метода;
- выявлять связи между элементами системы трудового права;
- определять соотношение правовых норм, относящихся к общей и особенной части трудового права;

владеть навыками

- решения вопросов о том, в каких случаях общественные отношения регулируются нормами трудового права;
 - выявлять черты метода трудового права;
 - применять нормы общей и особенной частей трудового права в конкретной ситуации.
-

1.1. Предмет трудового права

Предмет отрасли права является ее важнейшим системообразующим признаком и представляет собой совокупность взаимосвязанных общественных отношений, регулируемых нормами данной отрасли права.

Предмет трудового права — это комплекс общественных отношений, связанных с применением самостоятельного (зависимого) труда.

В соответствии со ст. 1 ТК РФ к ним отнесены **трудовые отношения**, а также отношения:

- 1) по организации труда и управлению трудом;
- 2) трудоустройству у данного работодателя;

3) подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя;

4) социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;

5) участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;

6) материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;

7) государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

8) разрешению трудовых споров;

9) обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Рассмотрим эти общественные отношения.

Трудовое отношение выступает ядром предмета отрасли, основным общественным отношением, которое регулируется нормами трудового права. В связи с этим и в теории трудового права, и в ТК РФ используется формула «трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения».

В ТК РФ употребляется понятие «трудовые отношения». Это не совсем точно. В строгом смысле слова существует одно трудовое отношение, возникающее между работником и работодателем. Это всегда подчеркивали специалисты в области трудового права¹.

Трудовое отношение существует как трудовое правоотношение, поскольку урегулировано правом. В соответствии со ст. 15 ТК РФ это отношение, основанное на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

¹ См., например: *Александров Н. Г.* Трудовое правоотношение. М. : Юриздат, 1949 ; *Краснопольский А. С.* Трудовое правоотношение и трудовой договор // Вопросы советского гражданского и трудового права. М. : Издательство Академии наук СССР, 1952.

Трудовое отношение носит сложный характер, его содержание не исчерпывается одной парой корреспондирующих друг другу прав и обязанностей работника и работодателя. По поводу выполнения работником трудовой функции возникает целый комплекс связанных друг с другом прав и обязанностей работника и работодателя. Сложность указанного отношения проявляется и в том, что оно характеризуется наличием имущественного и организационного аспектов, элементами свободы и подчинения, своеобразным подходом к определению правового положения сторон.

Имущественный аспект трудового отношения проявляется главным образом в его возмездном характере: работа, которую работник выполняет, должна быть оплачена в соответствии с количеством и качеством труда (ст. 132 ТК РФ) не ниже установленного минимального размера (ст. 133 ТК РФ).

Организационный аспект характеризуется наличием в отношении между работником и работодателем элемента власти-подчинения. *Работодатель* обладает правом организовать трудовую деятельность работников по своему усмотрению, установить внутренний трудовой распорядок, а *работник* должен подчиняться требованиям работодателя и соблюдать действующий распорядок.

Правовое положение сторон трудового отношения отличается определенной двойственностью. Заключая трудовой договор, они выступают как равноправные субъекты. В дальнейшем работодателю предоставляются некоторые властные полномочия (наряду с указанными выше надо назвать право работодателя давать обязательные для исполнения указания, требовать соблюдения установленных правил выполнения работ, применять дисциплинарные санкции, в установленных законом случаях взыскивать с работника суммы в возмещение причиненного им ущерба), а на работника возлагается обязанность подчиняться установленному работодателем распорядку, его дисциплинарной власти. Однако в связи с подчиненным положением работника, его экономической зависимостью от работодателя для него устанавливается государственная защита.

На законодательном уровне закрепляются трудовые права и их гарантии. Работодатель обязан обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом и соглашением сторон, а работник обладает правом требовать исполнения этой обязанности. Ему гарантирована судебная защита трудовых прав, защита в порядке осуществления государственного контроля (надзора) за соблюдением законодательства о труде, самозащита и коллективная защита в рамках социального партнерства.

Наличие системы государственных гарантий трудовых прав работника существенно отличает его положение от правового статуса работодателя.

Трудовое отношение носит *волевой характер*: оно возникает в результате волеизъявления сторон. Основанием возникновения трудового отношения является **трудовой договор** (ст. 16 ТК РФ). Внедоговорное привлечение к труду запрещено (ст. 4 ТК РФ). Таким образом, возникновение трудового отношения всегда связано с достижением соглашения сторон о выполнении конкретной трудовой функции, начале и продолжительности работы, условиях труда.

В процессе трудовой деятельности договорное определение содержания трудового правоотношения (например, изменение условий трудового договора по соглашению сторон, перевод на другую работу) сочетается с возможностью его одностороннего изменения или прекращения (изменение существенных условий трудового договора в случае изменения организационных или технологических условий труда, расторжение трудового договора по инициативе одной из сторон).

Трудовое отношение характеризуется *личным выполнением работником определенной работы (трудовой функции)*. Он не может заключить договор о выполнении части своих трудовых обязанностей другим лицом или поручить их выполнение родственникам, друзьям, коллегам по работе и т.п. Нельзя вступить в трудовое отношение или выполнять свои трудовые обязанности через представителя.

Трудовое отношение носит *длящийся характер*, оно не прекращается исполнением какого-либо обязательства работником, выполнением определенного круга или объема работ. Специфика прав и обязанностей в трудовом отношении заключается в том, что работник регулярно должен выполнять обусловленную трудовым договором работу, а работодатель — выплачивать заработную плату и обеспечивать необходимые условия труда.

Длящийся характер трудового отношения проявляется и в том, что предметом трудового договора выступает выполнение трудовой функции (регулярной работы), а не достижение конкретного результата труда.

Под **трудовой функцией** понимается работа по определенной должности, специальности, профессии с указанием квалификации либо другая обусловленная соглашением сторон определенная работа, носящая регулярный характер.

Тот факт, что предметом соглашения сторон при вступлении в трудовое отношение выступает трудовая функция, подчеркивает особый характер труда: он *является самостоятельным и осуществляется, как правило, в коллективе*.

Трудовая функция с позиций экономического разделения труда представляет собой выполнение определенной операции в рамках конкретной кооперации труда.

Деятельность организации обеспечивает коллектив работников, каждый из которых выполняет обусловленную соглашением с работодателем работу. Именно коллектив в целом добивается решения поставленных производственных задач — выпускает готовую продукцию, оказывает комплекс каких-либо услуг и т.д. Работник, состоящий в трудовом отношении, выполняет лишь небольшую часть работы по достижению конечного результата деятельности организации. В процессе своей трудовой деятельности он вынужден координировать свою работу с работой других сотрудников организации. Это предопределяет его организационную несамостоятельность: он должен подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, соблюдать технологические требования и инструкции по охране труда, следовать указаниям работодателя.

Специфической особенностью трудового отношения является его *базовый характер*: само его существование выступает предпосылкой возникновения других общественных отношений, входящих в состав предмета трудового права.

Сторонами этого отношения выступают особые **субъекты права** — **работодатель** и **работник** (см. гл. 4 учебника).

Содержание трудового отношения составляют **права и обязанности сторон**. Среди этих прав и обязанностей надо выделить *статутные* — предусмотренные законом. Эти права и обязанности являются *исходными и неотчуждаемыми*. Они закреплены федеральными законами, иными нормативными правовыми актами (о правах и обязанностях сторон трудового отношения — см. гл. 4 учебника).

На работодателя могут быть возложены *дополнительные обязанности* в соответствии с соглашением любого уровня, коллективным договором или трудовым договором с работником.

Обязанности работника конкретизируются обычно в должностной инструкции, инструкции по технике безопасности, правилах внутреннего трудового распорядка, других локальных нормативных актах, трудовом договоре. Важно помнить, что обязанности работника не должны выходить за пределы выполнения трудовой функции — работы по определенной специальности, квалификации, должности.

Основанием возникновения трудового отношения является трудовой договор. Он может заключаться непосредственно или после других юридически значимых действий как составная часть

сложного юридического состава. Трудовой договор заключается в порядке, предусмотренном ст. 63–70 ТК РФ (см. гл. 9 учебника).

Основанием возникновения трудового отношения ст. 16 ТК РФ признает также фактическое допущение к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя и признание отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями. Важно отметить, что в указанных случаях, как и в случае вынесения судебного решения о заключении трудового договора, обязательно последующее заключение трудового договора (ст. 67 ТК РФ).

Материалы к размышлению

Как следует из буквального смысла ч. 3 ст. 16 ТК РФ, трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основе фактического допущения к работе в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Другая правовая норма (ч. 2 ст. 67 ТК РФ) предусматривает, что такие действия считаются заключением трудового договора. Иными словами, *фактическое допущение к работе* рассматривается не как самостоятельное основание возникновения трудового отношения, а как способ заключения трудового договора. Таким образом, практически отрицается значение фактического допущения к работе как самостоятельного основания возникновения трудового отношения, а между нормами ТК РФ возникает противоречие.

Это противоречие с учетом приоритетного значения общей части ТК РФ должно решаться в пользу признания фактического допущения к работе *основанием возникновения трудового отношения*.

Надо отметить, что суды, рассматривая дела о признании трудового отношения возникшим, выносят решения не о заключении трудового договора (без оформления в письменной форме), а о возникновении трудового правоотношения. Так, М. была приглашена на работу в ООО «Золотоцвет» в качестве менеджера. С целью проверки ее соответствия выполняемой работе руководитель организации допустил М. к работе с клиентами, не заключив трудового договора и не издав приказа. Через неделю М. сообщили, что она не выдержала испытания и не будет принята на работу. Рассматривая данное дело, суд счел, что факт возникновения трудового правоотношения между М. и ООО «Золотоцвет» доказан¹.

Изменение и прекращение трудового отношения возможно по соглашению сторон и в результате одностороннего волеизъявления работника или работодателя. При этом действует общее правило: по соглашению сторон трудовое отношение может быть изменено или прекращено без каких-либо ограничений, а одностороннее волеизъявление как основание изменения или прекращения отношения допускается в случаях и с соблюдением порядка,

¹ *Бойченко Т. А.* Фактический допуск к работе — заключение трудового договора? // Электронный архив журналов «Справочник кадровика» и «Для кадровика: нормативные акты» за 2009 год. Кадровая практика 2009. № 4. С. 3–4.

предусмотренного трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами (см. гл. 9 учебника).

Прекращение трудового правоотношения возможно и в результате иных юридических фактов, не зависящих от воли сторон (см. гл. 9 учебника).

Коллективные трудовые отношения. Статья 1 ТК РФ выделяет несколько групп общественных отношений, которые регулируются трудовым законодательством. К ним, в частности, надо отнести коллективные трудовые отношения, хотя они прямо не упоминаются в этой статье. Выделение коллективных трудовых отношений базируется на позиции МОТ, зарубежном опыте регулирования трудовых отношений и научных разработках в сфере трудового права¹.

К предмету трудового права ст. 1 ТК РФ относит отношения по организации труда и управлению трудом, социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений, участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях, разрешению трудовых споров. Большая часть этих отношений может быть отнесена к коллективным трудовым отношениям.

Отношения по организации труда и управлению трудом традиционно рассматривались как отношения, возникающие по поводу осуществления управленческой и правоприменительной деятельности работодателя, а также по поводу принятия локальных нормативных актов.

Отношения по социальному партнерству включают широкий круг взаимодействий социальных партнеров, причем охватывают и некоторые другие отношения, указанные в ст. 1 ТК РФ, в частности, отношения:

- по поводу осуществления управленческой и правоприменительной деятельности работодателя;
- принятия локальных нормативных актов с учетом мнения представительного органа работников;
- рассмотрения коллективных трудовых споров;
- участия работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства.

Таким образом, ст. 1 ТК РФ, с одной стороны, называет несколько групп общественных отношений, которые могут быть отнесены к коллективным, с другой — дважды называет одни и те же отношения, используя различные формулировки. Анализ

¹ *Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П.* Советское трудовое право: вопросы теории. М.: Наука, 1978. С. 100; *Нуртдинова А. Ф.* Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в современной России. М., 1998. С. 89.

названной статьи и других положений трудового законодательства позволяет предложить более стройную систему коллективных трудовых отношений (с определенной долей упрощения все они могут быть названы и отношениями по социальному партнерству).

Коллективные трудовые отношения характеризуются прежде всего тем, что возникают между работодателем (работодателями) и представителями работников и направлены на учет общих для определенного коллектива работников интересов или реализацию так называемых коллективных прав. Они связаны с трудовым отношением постольку, поскольку имеют целью защиту интересов работников, однако их содержание гораздо шире и многообразнее, чем трудовая деятельность, условия труда. В качестве яркого примера можно привести отношения по проведению консультаций в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (РТК). Во-первых, в деятельности РТК участвуют представители Правительства РФ, общероссийских объединений работодателей, общероссийских объединений профсоюзов — субъекты, лишь опосредованно связанные с конкретным работодателем и работником. Во-вторых, предметом консультаций может выступать формирование налоговой политики, т.е. вопрос, имеющий косвенное отношение к труду.

Коллективные трудовые отношения можно классифицировать:

- по уровню (локальный, отраслевой, территориальный и т.п.);
- предмету (коллективно-договорное регулирование, управление организацией, рассмотрение споров и т.п.);
- составу субъектов (двусторонние и трехсторонние).

Существуют следующие **основные виды** коллективных трудовых отношений:

1) *по проведению коллективных переговоров и заключению коллективного договора* (субъекты — работодатель и представитель работников);

2) *проведению коллективных переговоров и заключению соглашений* (субъекты — работодатели в лице объединения работодателей и профессиональные союзы (объединения профессиональных союзов));

3) *принятию локальных нормативных актов* с учетом мнения представительного органа работников (субъекты — работодатель и представитель работников);

4) *осуществлению правоприменительной деятельности* с учетом мнения представительного органа работников (субъекты — работодатель и представитель работников);

5) *получению от работодателя информации, проведению консультаций и обсуждений работы организации, внесению предложений по ее совершенствованию* (субъекты — работодатель и представитель работников);

6) созданию и организации деятельности постоянно действующих трехсторонних комиссий (субъектами в зависимости от уровня комиссии выступают: общероссийские объединения работодателей, общероссийские объединения профсоюзов, Правительство РФ; объединения работодателей, действующие в субъекте РФ, соответствующие профсоюзы и их объединения, органы исполнительной власти субъекта РФ и т.д.);

7) участию в управлении внебюджетными фондами (субъекты — объединения работодателей, профсоюзы, внебюджетные фонды);

8) созданию и деятельности координационных комитетов занятости (субъекты — объединения работодателей, профсоюзы, органы исполнительной власти субъекта РФ, органы службы занятости);

9) созданию и деятельности комитетов (комиссий) по охране труда (субъекты — работодатель, представитель работников);

10) организации досудебного рассмотрения индивидуальных трудовых споров (по созданию КТС), субъектами таких отношений выступают работодатель и представитель работников;

11) рассмотрению коллективных трудовых споров (субъектами таких отношений в зависимости от уровня спора выступают либо работодатель и представитель работников, либо работодатели в лице объединения работодателей и профессиональные союзы) (о коллективных трудовых спорах см. параграфы 5.10, 19.3).

Отношения по трудоустройству у данного работодателя.

Отношения по трудоустройству традиционно относились к предмету трудового права. Существуют три взаимосвязанных отношения по поводу трудоустройства:

1) между органом службы занятости и лицом (безработным или ищущим работу), обратившимся с заявлением об оказании содействия в трудоустройстве;

2) между органом службы занятости и организацией-работодателем по оказанию содействия в подборе персонала, предоставлении информации о наличии вакантных рабочих мест и т.п.;

3) между гражданином, направленным органом службы занятости, и работодателем.

Два первых отношения носят административно-правовой характер, последнее — в большей степени связано с трудовым отношением, поскольку возникает между будущими сторонами трудового договора и предшествует его заключению. В связи с этим ТК РФ включает в круг отношений, регулируемых трудовым законодательством, только отношение между лицом, направленным органом государственной службы занятости (ГСЗ) и работодателем, который обязан рассмотреть вопрос о заключении трудового договора и сообщить о своем решении безработному (лицу, нуждающемуся в трудоустройстве) и соответствующему органу службы занятости.

Это отношение возникает на основе направления, выданного органом службы занятости. Направление, как правило, не носит характера обязательного предписания, т.е. работодатель может отказать направленному лицу в приеме на работу. Равно и безработный (ищущий работу) может отказаться от заключения трудового договора с работодателем. Однако в том случае, когда лицо направляется для приема на работу в счет квоты, работодатель обязан принять его на работу.

Квота устанавливается органами государственной власти субъектов РФ.

Отношение по трудоустройству прекращается в связи с заключением трудового договора или в связи с отказом работодателя (лица, ищущего работу) вступить в трудовое отношение. Таким образом, его можно рассматривать как предшествующее трудовому отношению.

Отношения по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя могут предшествовать или сопутствовать трудовому отношению. Сторонами этих отношений выступают работодатель и работник, заключивший ученический договор либо направленный на дополнительное профессиональное обучение. Такие отношения могут возникать и между работодателем и лицом, желающим получить профессию (специальность).

Существуют два вида таких отношений:

- 1) по поводу получения профессиональной подготовки лицом, ищущим работу;
- 2) по поводу дополнительного профессионального образования (в том числе получения второй профессии) работника данной организации.

Первое отношение возникает между работодателем и лицом, ищущим работу, на основании ученического договора, который заключается по поводу обучения в процессе трудовой деятельности.

Традиционно в теории трудового права **ученический договор** считался разновидностью трудового договора, поскольку ученик независимо от того, работал он ранее в организации или поступил на работу учеником, сразу же включался в трудовую деятельность, становился членом трудового коллектива, время ученичества включалось в трудовой стаж, после прохождения ученичества работнику предоставлялась работа по специальности, и трудовые отношения с организацией продолжались.

В ст. 205 ТК РФ законодатель прямо указывает, что на учеников распространяется трудовое законодательство.

Отношение по профессиональной подготовке (ученичеству) прекращается по окончании срока ученического договора.