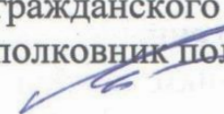


ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «НИЖЕГОРОДСКАЯ
АКАДЕМИЯ МИНИСТЕРСТВА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ»

Кафедра гражданского права и процесса

УТВЕРЖДАЮ
Начальник кафедры
гражданского права и процесса
полковник полиции

М.В. Карпычев
«11» марта 2020 г.

Конспект

занятия лекционного типа по теме №1-2

дисциплины Трудовое право
по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция
профиль подготовки – уголовно-правовой
(деятельность оперуполномоченного уголовного розыска)

(для набора 2017 года заочной формы обучения)

Разработчик(и):

Материалы, содержащиеся в конспекте занятия лекционного типа, вычитаны, цифры, факты, цитаты сверены с первоисточником. Материал не содержит сведений, доступ к которым и распространение ограничены.

Преподаватель кафедры гражданского права и процесса
капитан полиции

Ю.Ю. Гарцева

Обсужден и одобрен на заседании кафедры гражданского права и процесса
(протокол №14 от «11» марта 2020 г.).

Нижний Новгород

2020

1.1. «Понятие, предмет метод и система трудового права России.

**Источники трудового права. Основные принципы трудового права» -
занятие лекционного типа - 2 часа**

1.2. Цель и задачи занятия.

Цель занятия: *формирование знаний о понятии, предмете и системе трудового права. Изучение источников трудового права и его основных принципов.*

Задачи занятия: *изучение материала о понятии, предмете и системе трудового права. Изучение источников трудового права и его основных принципов.*

1.3. Учебные вопросы:

1. *Понятие предмет метод и система трудового права России.*
2. *Источники трудового права.*
3. *Основные принципы трудового права.*

1.4. Рекомендуемая литература по данному занятию:

1. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 23.07.2013) // КонсультантПлюс, http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/, свободный доступ (дата обращения: 24.03.2020 г.)
2. Воробьев, В. В. Трудовое право: курс лекций: учебное пособие / В. В. Воробьев. - Москва: Форум: Инфра-М, 2018. - 303 с.
3. Гейхман, В.Л. Трудовое право: учебник для академического бакалавриата / В. Л. Гейхман, И. К. Дмитриева. - Москва: Юрайт, 2016. - 548 с.
4. Ершова Е. Теоретические и практические вопросы применения международного и российского трудового права // Труд. право. 2004. № 2.
5. Лебедев, В. М. Трудовое право: учебник для студентов высших учебных заведений / [В. М. Лебедев и др.]. - Москва: Норма: Инфра-М, 2015. - 463 с.
6. Орловский Ю.П. Проблемы совершенствования трудового законодательства // Журнал российского права. – 2005. - № 9.
7. Пилаева В. В. Трудовое право России; Питер - Москва, 2018. - 448 с.
8. Федеральный закон "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" от 30.06.2006 N 90-ФЗ (последняя редакция)

1. Понятие предмет метод и система трудового права России.

Труд — это целенаправленная деятельность человека, реализующего свои физические и умственные способности для получения определенных материальных или духовных благ, именуемых продуктом труда, продуктом производства.

В современном обществе труд является категорией социальной, экономической, а также политической. Следует понять, что трудовое право регулирует отношения по труду лишь в общественной организации труда. Организация труда, имеет две стороны — общественную и техническую.

Техническая организация труда — это, во-первых, связь человека в процессе общего труда с орудиями труда, техникой, материалами, технологическим процессом; во-вторых, отражение отношения человека к природе, степень воздействия на нее при использовании в трудовой деятельности. Техническая организация труда правом *не регулируется, в отличие от общественной, для нее существуют Технические инструкции, Правила.

Трудовое право является одной из ведущих отраслей российского права. Само название данной отрасли говорит о том, что его предметом являются общественные отношения, связанные с трудом. Будучи самостоятельной отраслью права, трудовое право регулирует комплекс общественных отношений в сфере труда.

Таким образом, трудовое право как самостоятельная отрасль права представляет собой совокупность правовых норм, регулирующих трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения. Являясь самостоятельной отраслью, трудовое право имеет свой предмет и метод правового регулирования.

Предметом трудового права как отрасли является комплекс общественных отношений. Трудовые отношения занимают центральное место в предмете трудового права. Впервые в Трудовом кодексе РФ (ст. 15) дается

понятие трудовых отношений. Сторонами трудового отношения выступают работник и работодатель.

Законодатель в ст. 1 ТК РФ¹ предусматривает, что предмет трудового права составляют не только трудовые отношения, но иные непосредственно связанные с ними отношения. Таких отношений — девять групп, так как Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ в ст. 1 ТК РФ включена новая группа, а именно ² : отношения по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральным законом. Весь комплекс общественных отношений, которые составляют предмет трудового права, можно разделить на три вида по отношению к трудовым: 1) предшествующие; 2) сопутствующие; 3) сменяющие (приходящие на смену трудовым).

Кроме предмета трудовое право как отрасль российского права имеет свой собственный метод. Под методом правового регулирования понимается способ воздействия норм права на те или иные общественные отношения, на поведение людей¹. Следует помнить, что метод правового регулирования не устанавливается произвольно законодателем или правоприменительными органами, он обуславливается объективными жизненными обстоятельствами. Под методом трудового права следует понимать совокупность тех способов (приемов), с помощью которых осуществляется регулирование тех общественных отношений, которые составляют предмет трудового права. Метод — это сущностная категория трудового права, отражающая суть различия способов (приемов) регулирования и создания норм трудового права. За последние годы метод трудового права, как и предмет отрасли, претерпел определенные изменения. Метод трудового права состоит из специфичных для данной отрасли права способов правового регулирования труда. К ним

¹ТК РФ Статья 1. Цели и задачи трудового законодательства // "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)

² Федеральный закон "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" от 30.06.2006 N 90-ФЗ (последняя редакция)

относятся³: 1) сочетание централизованного и локального, законодательного и договорного регулирования; 2) договорный характер труда и установление его условий; 3) юридическое равноправие сторон трудового договора, с одной стороны, и подчинение работника власти работодателя — с другой; 4) участие работников в управлении организацией; 5) специфический способ защиты трудовых прав участников; 6) единство и дифференциация норм трудового законодательства.

В трудовом праве находят свое отражение как публично-правовые, так и частноправовые начала. Трудовое право отличается от смежных отраслей, регулирующих отношения, связанные с трудом. В связи с этим следует показать отличие трудового права от гражданского, административного и от права социального обеспечения.

Трудовое законодательство распространяется на всех работников, заключивших трудовой договор, и на всех работодателей независимо от их организационно-правовой формы и форм собственности.

В тех случаях, когда судом установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. В соответствии с ч. 5 ст. 11 ТК РФ нормы трудового права. Распространяются на трудовые отношения не только граждан Российской Федерации, но и на иностранных граждан и лиц без гражданства, а также на организации, создаваемые ими либо с их Участием, но с учетом условий, предусмотренных Федеральным законом от 25 июля 2002 г. «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».

Изучая сферу действия трудового права по кругу лиц, необходимо знать и то, что трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на следующих лиц (если в установленном

³Гейхман, В.Л. Трудовое право: учебник для академического бакалавриата / В. Л. Гейхман, И. К. Дмитриева. - Москва: Юрайт, 2016. - 548 с.

Трудовым кодексом РФ порядке они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей): военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы; членов советов депутатов (наблюдательных советов); организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор); лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера; других лиц, если это установлено федеральным законом

Каждая отрасль права, в том числе и трудовое право, имеет свою систему норм, т. е. определенную их группировку и последовательность расположения в структуре отрасли. Система трудового права как отрасли права делится на Общую и Особенную части, каждая из которых регламентирует определенный круг вопросов. Система отрасли предопределена ее предметом. Общая часть состоит из норм, имеющих общее значение, ее нормы распространяются на все отношения трудового права. Это нормы, регулирующие предмет отрасли, принципы трудового права, источники трудового права, действие трудового права во времени и пространстве, трудовые правоотношения в сфере трудового права, социальное партнерство и в сфере труда. Особенная часть начинается с института содействия занятости и трудоустройству, трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, заработной платы, дисциплины труда, материальной ответственности сторон трудового договора, охраны труда, трудовых споров и т. д.

Система отрасли трудового права, система трудового законодательства, система науки, учебного курса «Трудовое право» взаимосвязаны, но в то же время представляют собой разные понятия. Необходимо отличать систему отрасли трудового права от системы науки трудового права (последняя шире, чем система отрасли), систему трудового законодательства от системы отрасли. Понятия «цели», «задачи» и «роль» трудового права тесно взаимосвязаны. Все они отражают интересы работников, работодателей, общества и государства. В соответствии с ч. 1 ст. 1 ТК РФ целями трудового права являются: 1) установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан; 2)

создание благоприятных условий труда; 3) защита прав и интересов работников и работодателей. Основным задачам трудового законодательства посвящена ч. 2 ст. 1 ТК РФ.

Основные функции трудового права. Вопрос о функциях имеет не только теоретическое, но и практическое значение. Термин «функция» в философском и общесоциологическом плане трактуется как «внешнее проявление свойств какого-либо объекта в данной системе отношений».

Для трудового права, как и для всего российского права, характерны такие общие функции, как регулятивная и охранительная. Кроме того, трудовому праву присущи следующие специфические функции⁴:

- социальная,
- защитная,
- воспитательная,
- хозяйственно-производственная
- и функция развития производственной демократии.

2. Источники трудового права.

Под источником права принято понимать⁵:

- материальные условия жизни общества (источник права в материальном смысле);
- основания юридической обязательности нормы (источник права в формальном смысле).

Чаще всего, употребляя термин «источник права», имеют в виду «источник права в формальном смысле».

⁴Воробьев, В. В. Трудовое право: курс лекций: учебное пособие / В. В. Воробьев. - Москва: Форум: Инфра-М, 2018. - 303 с.

⁵Там же.

Источники трудового права различаются по тем юридическим формам, в которых воплощаются общеобязательные нормы или иные установления, издаваемые от имени государства. Другими словами, источники — это нормативные правовые акты: законы, указы, постановления и др., регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними или производные от них отношения. Однако к источникам трудового права, с учетом особенностей их формирования, относятся и акты, принимаемые работниками и работодателем (их представителями). Следует иметь в виду, что таким источником является коллективный договор в его нормативной части либо локальные нормативные акты, действующие у работодателя и принятые в установленном законом порядке. Своеобразными источниками трудового права являются соглашения различного уровня (от генерального и регионального до отраслевого либо территориального соглашения).

Источником трудового права называется нормативно-правовой акт, содержащий нормы этой отрасли права, это форма выражения норм трудового права. Источник трудового права является результатом нормотворческой деятельности уполномоченных государственных органов, органов местного самоуправления и социальных партнеров. В то же время он служит основой правоприменительной деятельности в сфере труда различных органов, должностных лиц и работодателей.

Система источников трудового права включает все источники трудового права: законы, подзаконные акты, вплоть до нормативных частей коллективных договоров, соглашений, классифицированных не только по предмету, но и по подчиненности, субординации актов. Все источники в их системе находятся в определенной взаимосвязи и взаимозависимости.

Система источников строится по системе отрасли трудового права, а последняя построена по предмету данной отрасли.

Весь комплекс источников трудового права называется трудовым законодательством, или законодательством о труде, которое непрерывно изменяется, совершенствуется в соответствии с изменениями, происходящими

в сфере труда и во всем обществе, а также в международно-правовом регулировании труда.

Виды источников трудового права⁶.

1. по степени их важности и субординации, т.е. по юридической силе:

- международные договоры;
- Конституция РФ;
- законы (в т.ч. ТК РФ);
- подзаконные акты.

2. по сфере их действия:

- федеральные;
- субъектов РФ (областные, краевые);
- муниципальные;
- локальные (акты конкретных организаций – коллективные договоры, правила внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда и т.д.).

3. по органам, принявшим нормативный акт:

- законодательной власти;
- исполнительной власти;
- органов местного самоуправления;
- и т.д.

4. по форме акта:

- законы;
- указы и распоряжения Президента РФ;

⁶Лебедев, В. М. Трудовое право: учебник для студентов высших учебных заведений / [В. М. Лебедев и др.]. - Москва: Норма: Инфра-М, 2015. - 463 с.

- постановления и распоряжения Правительства РФ;
- постановления, разъяснения Минтруда РФ, Миграционной службы и др.

5. по содержанию и целевой направленности:

- регулирующие общие вопросы трудового права (Конституция РФ, ТК РФ);
- регулирующие отдельные вопросы конкретных институтов, входящие в систему трудового права (например, Федеральный закон от 10 января 2003 г. № 8-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»);
- регулирующие трудовые правоотношения специальных субъектов (например, Федеральный закон от 19 февраля 1993 г. «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»).

Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется:

- трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из ТК РФ, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права,
- иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:
- указами Президента Российской Федерации;
- постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;
- нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;
- нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать ТК РФ (ст. 5 ТК РФ).

В случае противоречий между Трудовым кодексом РФ и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового законодательства, применяется ТК РФ⁷.

3. Основные принципы трудового права.

Принципы трудового права – это закрепленные в правовых актах общеобязательные положения, идеи, начала, которые пронизывают всё трудовое право, выражают тенденции развития и потребности общества и характеризуют трудовое право в целом.

Иначе сказать, принципы трудового права – это установленные с помощью законодательства положения, основывающиеся на общепризнанных нормах международного права и Конституции РФ, предусматривающие правила регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений⁸.

Все принципы трудового права можно разделить на следующие виды:

- конституционные (общие);
- межотраслевые;
- отраслевые (специальные).

В ст. 2 ТК РФ перечислены основные отраслевые принципы трудового права, которыми признаются⁹:

⁷Пиляева В. В. Трудовое право России; Питер - Москва, 2018. - 448 с.

⁸Там же.

⁹ТК РФ Статья 2. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений // "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)

- свобода труда;
- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- равенство прав и возможностей работников;
- обеспечение справедливых условий труда;
- обеспечение справедливой заработной платы;
- обеспечение защиты государством трудовых прав и свобод, включая судебную защиту и др.

Одновременно, в ст. 3 Трудового кодекса РФ запрещена дискриминация в сфере труда.

Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

В ст. 4 Трудового кодекса на основе ст. 37 Конституции РФ заложен принцип запрета принудительного труда.

Принудительный труд - выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе¹⁰:

- в целях поддержания трудовой дисциплины;
- в качестве меры ответственности за участие в забастовке;
- в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;
- в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;
- в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

К принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с:

- нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере;
- возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

Для целей настоящего Кодекса принудительный труд не включает в себя¹¹:

¹⁰ ТК РФ Статья 4. Запрещение принудительного труда // «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)

¹¹ Там же.

- работу, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе;
- работу, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения в порядке, установленном федеральными конституционными законами;
- работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;
- работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров.

Контрольные вопросы:

1. Дайте понятие трудового права. Какова сфера пересечения трудового права с административным, уголовным, гражданским, финансовым правом и правом социального обеспечения?
2. Назовите задачи, цели и функции трудового права, раскройте их содержание.
3. Что представляет собой система трудового права?
4. Раскройте содержание принципов трудового права, в чем это выражено?
5. Каковы критерии классификации источников права?