



**РОССИЙСКАЯ ПРАВОВАЯ АКАДЕМИЯ**  
МИНИСТЕРСТВА ЮСТИЦИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**В. Л. Гейхман, И. К. Дмитриева**

# **ТРУДОВОЕ ПРАВО**

**УЧЕБНИК  
ДЛЯ АКАДЕМИЧЕСКОГО БАКАЛАВРИАТА**

3–е издание, переработанное и дополненное

*Допущено УМО по юридическому образованию вузов  
Российской Федерации в качестве учебника  
для студентов высших учебных заведений,  
обучающихся по направлению «Юриспруденция»*

**Книга доступна в электронной библиотечной системе  
[biblio-online.ru](http://biblio-online.ru)**



**Москва ■ Юрайт ■ 2014**

УДК 34  
ББК 67.405я73  
Г27

**Авторы:**

**Гейхман Владимир Львович** — заведующий кафедрой трудового права и права социального обеспечения Российской правовой академии Министерства юстиции Российской Федерации, профессор, заслуженный юрист РСФСР, академик Международной академии наук высшей школы и Российской академии естественных наук — предисловие, главы 1, 6, 7 (7.4, 7.7), 8, 9, 11, 12, 17 (17.3), 18;

**Дмитриева Ирина Константиновна** — доктор юридических наук, профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения Российской правовой академии Министерства юстиции Российской Федерации, профессор кафедры трудового права юридического факультета Московского государственного университета им. М. В. Ломоносова — главы 2–5, 7 (7.1–7.3, 7.5, 7.6), 10, 13–16, 17 (17.1, 17.2).

**Рецензенты:**

**Орловский Ю. П.** — доктор юридических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ, заведующий кафедрой трудового права Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»;

**Снигирева И. О.** — доктор юридических наук, профессор, заслуженный юрист РФ, профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения Академии труда и социальных отношений.

**Гейхман, В. Л.**

Г27 Трудовое право : учебник для академического бакалавриата / В. Л. Гейхман, И. К. Дмитриева. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт ; ИД Юрайт, 2014. — 548 с. — Серия : Бакалавр. Академический курс.

ISBN 978-5-9916-3783-1 (Издательство Юрайт)

ISBN 978-5-9692-1529-0 (ИД Юрайт)

Рассмотрены вопросы теории трудового права, проанализировано российское законодательство в сфере труда, изложены основы международного трудового права. Содержание учебника соответствует Федеральному государственному образовательному стандарту высшего образования четвертого поколения.

*Для студентов высших учебных заведений, обучающихся юридическим направлениям и специальностям, аспирантов и преподавателей юридических вузов и факультетов, а также работодателей, работников кадровых и юридических служб, для всех интересующихся проблемами трудового права.*

УДК 34  
ББК 67.405я73

*Информационно-правовая поддержка  
предоставлена компанией «Гарант»*



ИНФОРМАЦИОННО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

ISBN 978-5-9916-3783-1  
(Издательство Юрайт)  
ISBN 978-5-9692-1529-0  
(ИД Юрайт)

© Гейхман В. Л., Дмитриева И. К., 2011  
© Гейхман В. Л., Дмитриева И. К., 2013,  
с изменениями  
© ООО «ИД Юрайт», 2014

# Оглавление

Предисловие .....	7
Принятые сокращения.....	12

## Раздел I. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

<b>Глава 1. Предмет, метод и система трудового права .....</b>	<b>17</b>
1.1. Предмет трудового права .....	17
1.2. Метод трудового права .....	29
1.3. Система трудового права .....	37
1.4. Отграничение трудового права от смежных отраслей права.....	39
<b>Глава 2. Основные принципы трудового права .....</b>	<b>42</b>
2.1. Понятие основных принципов трудового права и их значение .....	42
2.2. Содержание основных принципов трудового права.....	47
<b>Глава 3. Источники трудового права.....</b>	<b>67</b>
3.1. Понятие источников трудового права.....	67
3.2. Виды источников права и их система .....	68
3.3. Действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во времени, в пространстве и по кругу лиц.....	81
<b>Глава 4. Система правоотношений в сфере трудового права... 89</b>	<b>89</b>
4.1. Общая характеристика системы правоотношений в сфере трудового права .....	89
4.2. Трудовое правоотношение и его особенности. Понятие трудового правоотношения.....	93
4.3. Субъекты трудового правоотношения .....	97
4.4. Содержание трудового правоотношения .....	105
4.5. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений .....	109
4.6. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми правоотношениями .....	114
<b>Глава 5. Социальное партнерство в сфере труда .....</b>	<b>124</b>
5.1. Понятие социального партнерства, его принципы, уровни и формы.....	124
5.2. Представители работников и работодателей.....	130
5.3. Коллективные переговоры.....	135

5.4. Коллективный договор .....	140
5.5. Соглашения и их виды .....	145
5.6. Участие работников в управлении организацией.....	149

## **Раздел II. ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ**

<b>Глава 6. Содействие обеспечению занятости и трудоустройству .....</b>	<b>153</b>
6.1. Понятие занятости, ее формы и права граждан в области занятости.....	153
6.2. Правовая организация трудоустройства населения в Российской Федерации .....	160
6.3. Правовой статус безработного и социальная поддержка безработных .....	166
<b>Глава 7. Трудовой договор .....</b>	<b>177</b>
7.1. Понятие и значение трудового договора.....	177
7.2. Содержание трудового договора .....	181
7.3. Общий порядок заключения трудового договора.....	189
7.4. Особый порядок заключения трудового договора с некоторыми категориями работников.....	198
7.5. Изменение трудового договора. Перевод на другую работу .....	212
7.6. Основания и порядок прекращения трудового договора .....	224
7.7. Персональные данные работника .....	260
<b>Глава 8. Рабочее время.....</b>	<b>271</b>
8.1. Понятие и виды рабочего времени .....	271
8.2. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени .....	277
8.3. Режим и учет рабочего времени.....	279
<b>Глава 9. Время отдыха.....</b>	<b>285</b>
9.1. Понятие и виды отдыха .....	285
9.2. Ежегодные оплачиваемые отпуска: понятие, виды, порядок предоставления .....	292
<b>Глава 10. Заработная плата и нормирование труда .....</b>	<b>308</b>
10.1. Понятие и общая характеристика заработной платы.....	308
10.2. Основные государственные гарантии по оплате труда работников .....	317
10.3. Системы оплаты труда.....	326
10.4. Формы заработной платы и системы премирования.....	340
10.5. Нормирование труда .....	342
10.6. Оплата труда в случаях выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных.....	344
10.7. Исчисление средней заработной платы.....	348

<b>Глава 11. Гарантии и компенсации.....</b>	<b>353</b>
11.1. Понятие и виды гарантий и компенсаций.....	353
11.2. Гарантийные выплаты и гарантийные доплаты.....	355
11.3. Компенсационные выплаты.....	357
11.4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.....	362
<b>Глава 12. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....</b>	<b>367</b>
12.1. Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров.....	367
<b>Глава 13. Дисциплина труда и дисциплинарная ответственность.....</b>	<b>375</b>
13.1. Понятие дисциплины труда.....	375
13.2. Правила внутреннего трудового распорядка.....	378
13.3. Поощрения за труд.....	379
13.4. Дисциплинарная ответственность и ее виды.....	382
<b>Глава 14. Материальная ответственность сторон трудового договора.....</b>	<b>390</b>
14.1. Понятие материальной ответственности и условия ее наступления.....	390
14.2. Материальная ответственность работодателя перед работником.....	394
14.3. Материальная ответственность работника.....	397
14.4. Определение размера ущерба и порядок взыскания ущерба.....	406
<b>Глава 15. Охрана труда.....</b>	<b>410</b>
15.1. Общая характеристика и понятие охраны труда по трудовому праву.....	410
15.2. Требования охраны труда.....	414
15.3. Организация охраны труда.....	423
15.4. Обеспечение прав работников на охрану труда.....	427
15.5. Специальные нормы об охране труда женщин, несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью.....	433
<b>Глава 16. Защита трудовых прав и свобод.....</b>	<b>444</b>
16.1. Понятие и способы защиты трудовых прав.....	444
16.2. Государственный контроль (надзор) и за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.....	446
16.3. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами.....	462
16.4. Самозащита работниками трудовых прав.....	470

---

<b>Глава 17. Трудовые споры и порядок их рассмотрения и разрешения .....</b>	<b>472</b>
17.1. Трудовые споры, их разграничение, причины возникновения и нормативная основа трудовых споров .....	472
17.2. Индивидуальные трудовые споры и порядок их рассмотрения .....	478
17.3. Коллективные трудовые споры, порядок их разрешения, проведение забастовки.....	490
<b>Глава 18. Международно-правовое регулирование труда.....</b>	<b>505</b>
18.1. Понятие международно-правового регулирования труда .....	505
18.2. Нормотворческая деятельность Международной организации труда.....	507
18.3. Трудовые стандарты Совета Европы .....	536
18.4. Трудовые стандарты Содружества Независимых Государств .....	539
<b>Перечень конвенций МОТ, ратифицированных Российской Федерацией.....</b>	<b>545</b>

## Предисловие

Коренные преобразования в России в постсоветский период, связанные с переходом к рыночной экономике, потребовали глубинных изменений в правовом регулировании общественных отношений. Начало этому процессу было положено принятием в 1993 г. Конституции РФ. На основе и в соответствии с Конституцией РФ были приняты важнейшие кодификационные акты, многочисленные федеральные законы, принципиально изменившие подходы к проблемам правового регулирования труда в сфере его применения (государственная гражданская и муниципальная служба, трудовые отношения в акционерных и других хозяйственных обществах, некоммерческих организациях, спортивных и религиозных организациях, кооперативах и др.).

Наиболее серьезные изменения внесены в правовое регулирование трудовых и тесно связанных с ними отношений Трудовым кодексом РФ (ТК РФ), принятым в 2001 г.

Трудовой кодекс РФ сохранил лучшее, приспособив к новым условиям нормы прежнего Кодекса законов о труде РФ (КЗоТ), отбросил отжившее и ныне содержит много новаций. Вместе с тем практика применения ТК РФ выявила необходимость внесения в него изменений. В этой связи в последние годы был принят ряд важных законодательных актов.

Среди них следует назвать Федеральные законы 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», от 10 января 2003 г. № 17-ФЗ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации», включающий специальную главу «Трудовые отношения и дисциплина работников железнодорожного транспорта», а также от 30 декабря 2006 г.

№ 271-ФЗ «О розничных рынках и о внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», которым ст. 83 ТК РФ дополнена новым основанием прекращения трудового договора с работниками, являющимися иностранными гражданами или лицами без гражданства, от 22 июля 2008 г. № 157-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 26.3 Федерального закона “Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации”», от 25 декабря 2008 г. № 287-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации “О занятости населения в Российской Федерации”», от 27 июля 2010 г. № 227-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона “Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг”», от 23 декабря 2010 г. № 387-ФЗ «О внесении изменений в статью 22.1 Федерального закона “О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей” и Трудовой кодекс Российской Федерации», от 18 июля 2011 г. № 242-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам осуществления государственного контроля (надзора) и муниципального контроля», от 29 февраля 2012 г. № 16-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», от 1 апреля 2012 г. № 27-ФЗ «О внесении изменений в статью 22.1 Федерального закона “О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей” и статьи 331 и 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации», от 23 апреля 2012 г. № 35-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 122 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации», от 28 июля 2012 г. № 136-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 16 Федерального закона “О физической культуре и спорте в Российской Федерации”», от 12 ноября 2012 г. № 188-ФЗ «О внесении изменений в статью 261 Трудового кодекса Российской Федерации», от 3 декабря 2012 г. № 234-ФЗ «О внесении изменений в статью 26.3 Федерального закона “Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации”»



и Трудовой кодекс Российской Федерации» и № 236-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона “О техническом регулировании”».

Если частью из этих федеральных законов изменения внесены в отдельные статьи ТК РФ, то другими — введены новые главы: Федеральным законом от 28 февраля 2008 г. № 13-ФЗ глава 54.1 об особенностях регулирования труда профессиональных спортсменов и тренеров, Федеральным законом от 30 ноября 2011 г. № 353-ФЗ глава 51.1 об особенностях регулирования труда работников, занятых на подземных работах, Федеральным законом от 5 апреля 2013 г. № 60-ФЗ глава 49.1 об особенностях регулирования труда дистанционных работников, что обусловлено действенностью принципа дифференциации правового регулирования труда по субъектному признаку. Из существенных новаций следует обратить внимание на введение ст. 35.1, 60.1, 60.2, 64.1, 72.1, 72.2, 84.1, 133.1, 168.1, 195.1, 216.1, 228.1, 229.1, 229.2, 229.3, 230.1, 349.1, 349.2, 351.1, 353.1 в разные разделы ТК РФ. Новые ключевые понятия «квалификация работников» и «профессиональные стандарты» введены Федеральным законом от 3 декабря 2012 г. № 236-ФЗ в целях расширения понятийного аппарата, связанного с повышением квалификации работников.

Ряд изменений обусловлен необходимостью учета в национальном законодательстве международных стандартов труда, закрепленных нормативными актами ООН, Конвенциями и Рекомендациями МОТ, а также актами Совета Европы. В настоящий учебник включена специальная глава, в которой рассматриваются вопросы международно-правового регулирования труда.

Постановления Пленума Верховного Суда РФ не являются источниками трудового права, но имеют большое значение для правоприменительной практики. Значительная роль в совершенствовании практики регулирования трудовых отношений принадлежит постановлению Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» с последующими его изменениями.

Целью настоящего учебника, подготовленного в соответствии с новым Федеральным государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования по направлению «Юриспруденция», является

оказание студентам помощи в изучении теории трудового права, норм трудового законодательства, а также в овладении навыками применения полученных знаний в практической деятельности.

Изучив курс «Трудовое право», студент должен:

**знать**

- вопросы и проблемы трудового права;
- Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права;
  - процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала;
  - Кодекс РФ об административных правонарушениях, Уголовный кодекс РФ и иные федеральные законы в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
  - основы возникновения и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе;
  - нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда;
  - социальное и миграционное право, касающееся социально-трудовой сферы;
  - содержание основных документов международного трудового права (Конвенций МОТ и др.);

**уметь**

- обосновывать, интерпретировать, оценивать правовые нормы, регулирующие трудовые и непосредственно связанные с ними отношения, толковать нормативные правовые акты;
  - квалифицированно применять нормативные правовые акты в конкретных сферах юридической деятельности;
  - реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности;
  - давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных сферах юридической деятельности;
  - принимать оптимальные управленческие решения, воспринимать, анализировать и реализовывать управленческие инновации в профессиональной деятельности;

**владеть навыками**

- разработки проектов нормативных правовых актов;
- составления проектов: трудовых договоров, учебных договоров, письменных договоров о полной

---

материальной ответственности; локальных нормативных актов; коллективных договоров; приказов (распоряжений) работодателя по вопросам применения норм трудового права;

- проведения юридической экспертизы проектов нормативных правовых актов.

Авторы надеются, что предлагаемое дополненное и переработанное издание позволит студентам, обучающимся по юридическим направлениям и специальностям, успешно овладеть курсом «Трудовое право».

# Принятые сокращения

## 1. Нормативные правовые акты<sup>1</sup>

**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 от 30 декабря 2008 г. № 7-ФКЗ)

**БК РФ** — Бюджетный кодекс Российской Федерации — Федеральный закон от 31 июля 1998 г. № 145-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 Российской Федерации — Федеральный закон от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ

**КЗоТ** — Кодекс законов о труде Российской Федерации, утвержден Верховным Советом РСФСР 9 декабря 1971 г. Введен в действие 1 апреля 1972 г. Утратил силу с 1 февраля 2002 г.

**КЗоТ РСФСР 1922 г.** — Кодекс законов о труде РСФСР, утвержден постановлением Всероссийского центрального исполнительного комитета (ВЦИК) от 9 ноября 1922 г. Утратил силу с 1 апреля 1972 г.

---

<sup>1</sup> Все нормативные правовые и судебные акты, упомянутые в данном учебнике, рассматриваются (за исключением особо оговоренных случаев) в действующей редакции. С источником их опубликования, а также с внесенными в них изменениями и дополнениями можно ознакомиться на Официальном интернет-портале правовой информации (<http://www.pravo.gov.ru>), а также обратившись к справочно-правовым системам «Гарант», «КонсультантПлюс» и др.

**КоАП РФ** – Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях – Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 195-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

**УИК РФ** – Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации – Федеральный закон от 8 января 1997 г. № 1-ФЗ

**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»

**Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2** – постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»

## 2. Органы власти

**Госкомвуз России** – Государственный комитет Российской Федерации по высшему образованию

**Госкомстат России** – Государственный комитет Российской Федерации по статистике

**Госкомтруд СССР** – Государственный комитет СССР по труду и социальным вопросам

**Гособразование СССР** – Государственный комитет СССР по народному образованию

**МВД России** – Министерство внутренних дел Российской Федерации

**Минздрав России** – Министерство здравоохранения Российской Федерации

**Минздравсоцразвития России** – Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации

**Минобразование России** – Министерство образования Российской Федерации

**Минобрнауки России** — Министерство образования и науки Российской Федерации

**Минсвязи России** — Министерство Российской Федерации по связи и информатизации

**Минтранс России** — Министерство транспорта Российской Федерации

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

**МЧС России** — Министерство Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий

**Роспотребнадзор** — Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека

**Ростехнадзор** — Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору

**Роструд** — Федеральная служба по труду и занятости

### 3. Прочие сокращения

**абз.** — абзац

**ВЦСПС** — Всесоюзный центральный совет профессиональных союзов

**гл.** — глава (-ы)

**ЕврАзЭС** — Евразийское экономическое сообщество

**КТС** — комиссия по трудовым спорам

**МБТ** — Международное бюро труда

**МОТ** — Международная организация труда

**ООН** — Организация Объединенных Наций

**п.** — пункт (-ы)

**подп.** — подпункт (-ы)

**РТК** — Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений

**разд.** — раздел (-ы)

**РСФСР** — Российская Советская Федеративная Социалистическая Республика

**РФ** — Российская Федерация

**СНГ** — Содружество Независимых Государств

**СССР** — Союз Советских Социалистических Республик

**ст.** — статья (-и)

**ч.** — часть (-и)

# Раздел I

## **ОБЩАЯ ЧАСТЬ**

---

---





# Глава 1

## ПРЕДМЕТ, МЕТОД И СИСТЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА

### 1.1. Предмет трудового права

Понятие любой отрасли российской системы права, включая трудовое право, раскрывается при определении, во-первых, предмета отрасли права, а именно тех общественных отношений, которые регулируются нормами этой отрасли права, и, во-вторых, — специфического метода правового регулирования указанных отношений.

**Предмет трудового права** составляют общественные отношения по применению труда работника в производственной (хозяйственной, иной) деятельности работодателя, именуемые *трудовыми отношениями, и иные непосредственно связанные с ними отношения*. К непосредственно связанным с трудовыми относятся, например, отношения по организации и управлению трудом, по социальному партнерству, принятию коллективного договора и соглашений, по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и др. Эти иные отношения существуют постольку, поскольку они связаны с трудовыми, они сопутствуют им, возникают и функционируют наряду с трудовыми отношениями, занимающими ведущее место в предмете отрасли трудового права.

Трудовые отношения возникают, с одной стороны, между *работодателем* — юридическим лицом (организацией) или физическим лицом (индивидуальным предпринимателем, иным физическим лицом, использующим труд работника), с другой, — *работником* (гражданином, физическим лицом), использующим свою способность к труду (рабочую силу) за вознаграждение при обеспечении ему необходимых и благоприятных условий труда.

Специфическое свойство человека заключается в том, что он обладает *рабочей силой*, способностью к труду, которой лично и свободно распоряжается. Все, что завоевано человеческой цивилизацией и окружает нас, является результатом труда. Для достижения результата человек ставит перед собой цель, использует возможности природы, ее материалы, орудия и средства труда. Иными словами, **труд** представляет собой сознательную волевою деятельность людей, направленную на создание материальных и духовных благ.

Воздействие человека на природу и ее материалы техническими средствами и приемами составляет техническую сторону труда. В науке трудового права ее принято определять как *техническую организацию труда*. Наряду с ней выделяется также *общественная организация труда*<sup>1</sup>.

Общеизвестно, что *средства и предметы труда* выступают не только как *вещи*, но и в *качестве объектов собственности*. Для того чтобы гражданин (физическое лицо) обращался с теми или иными вещами как со средствами и предметами «своего» труда, он должен быть их собственником или получить к ним доступ от собственника этих средств. Следовательно, люди находятся не только в определенных отношениях с природой и ее материалами, но и в тех или иных общественных отношениях, связанных с процессом производства (труда). Это другая, социальная сторона труда, которая и определяется как *социальная (общественная) организация труда*. В отличие от технической общественной организация труда характеризуется социальными связями людей в процессе труда.

Один из крупнейших ученых — теоретиков права Н. Г. Александров, исследуя общественные отношения, связанные с процессом труда и получением его результатов, особо выделял отношения, возникающие между людьми непосредственно по поводу применения рабочей силы. Именно эти отношения Н. Г. Александров определял как *общественно-трудовые отношения*<sup>2</sup>.

Они занимают главенствующее место в социальной (общественной) организации труда. Техническая и социальная организация труда свойственна любому обществу. Тех-

<sup>1</sup> См.: Российское трудовое право : учебник / под ред. А. Д. Зайкина. М., 1997. С. 10–12 (автор главы — А. Д. Зайкин); см. также: Трудовое право России : учебник / под ред. А. М. Куренного. М., 2008. С. 20–21 (автор главы — А. М. Куренной).

<sup>2</sup> См.: Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. М., 2008. С. 7.

ническая организация зависит во многом от того, какими средствами пользуются, а социальная — от того, кому они принадлежат (отношения собственности) и в чьих интересах используются.

Техническая и социальная организация труда могут быть раскрыты при определении присущих им характерных черт (признаков). **Техническую организацию труда** характеризуют следующие черты: 1) техническая кооперация и разделение труда, т.е. техническая специализация и кооперирование различных звеньев (структур) внутри определенного процесса производства, совершаемого трудом коллектива работников; 2) материально-техническое оснащение, обслуживание и устройство рабочих мест; 3) приемы и методы работы при данных средствах труда и технологии производства.

Техническая организация труда охватывает организационно-технические связи (отношения) между работниками как участниками совместного труда. Техническая организация труда находит свое проявление в технических нормах.

Общественно-трудовые отношения, составляющие основу **социальной (общественной) организации труда**, при любом способе производства непосредственно выражают: а) формы привлечения к труду и распределение трудовых функций между работниками в процессе совместного (кооперированного) труда у работодателя; б) способы обеспечения трудовой дисциплины и управления процессами совместного труда; в) установление меры продолжительности труда и отдыха, а также иных условий труда, включая его безопасность; г) характер распределения продукта труда и условия участия в них работников; д) условия и формы воспроизводства рабочей силы, осуществляемые непосредственно на производстве (подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров)<sup>1</sup>. Приведенные черты (признаки) в совокупности характеризуют социальную, т.е. общественную, организацию труда.

Трудовое право, непосредственно регулирующее отношения социальной (общественной) организации труда, придает им устойчивую правовую форму (трудовых правоотношений), ибо все виды общественных отношений в сфере труда, регулируемые нормами трудового права, как трудовые, так и непосредственно связанные с ними, в силу воздействия этих правовых норм становятся правоотношениями.

<sup>1</sup> См.: Советское трудовое право / под ред. Н. Г. Александрова. М., 1972. С. 7.

В реальной жизни техническая и социальная организация труда неразрывно связаны между собой, находятся в определенном взаимодействии и рассматриваются как единое целое. Люди должны быть объединены для совместного процесса труда при наличии определенной материально-технической базы. Когда говорят об организации труда, имеется в виду организация участия людей в совместном процессе труда для производства материальных и духовных благ, оказания услуг. Модель технической и социальной организации труда свидетельствует о том, что процесс труда осуществляется внутри производства<sup>1</sup>.

Не только теоретически, но и практически важно разграничивать социальную (общественную) и техническую организацию труда.

Указанные черты социальной (общественной) и технической организации труда достаточно взаимосвязаны, могут оказывать как положительное воздействие на развитие организации труда в целом, так и служить препятствием такого развития. Например, недостатки в кооперации и разделении труда (первая черта технической организации) не позволят достаточно эффективно распределить трудовые функции между работниками в процессе совместного труда у работодателя (первая черта общественной организации труда). Недостаточный уровень трудовой дисциплины и управления процессами совместного труда может тормозить развитие производства и повышение результативности работ. При низком профессионально-квалификационном уровне работников они окажутся неподготовленными к освоению новой техники, и наоборот, отсталая техника не дает стимула к повышению квалификации работников.

Такое взаимодействие указанных черт подтверждает их взаимообусловленность и соответственно составляет в целом *единую общественную организацию труда*. В науке трудового права ныне рассмотрены основные элементы общественной организации труда, в которые включены следующие: 1) правовые формы привлечения людей к труду; 2) управление совместным трудом и его организация; 3) способы (методы) поддержания (обеспечения) дисциплины труда; 4) правовое регулирование продолжительности

<sup>1</sup> Понятие «организация» конкретизируется применительно к объекту ее приложения, обычно различают организацию труда, организацию производства, организацию управления; чаще всего организация труда рассматривается как часть организации производства, в этом смысле она используется в данном учебнике.

труда; 5) способы распределения продуктов труда; 6) создание благоприятных условий труда (охрана труда и его безопасность); 7) особенности воспроизводства рабочей силы<sup>1</sup>.

**Трудовые отношения**, занимая главенствующее место в общественной организации труда, в известной мере отражая ее черты, имеют следующие **отличительные особенности**:

— трудовое отношение возникает на основании соглашения (трудового договора), в силу которого работник обязан лично участвовать своим трудом в производственной (хозяйственной, иной) деятельности у работодателя, используя свои способности к труду в интересах работодателя;

— работник выполняет определенную соглашением трудовую функцию в условиях совместного (кооперированного труда), что обуславливает включение работника в штат (трудовой коллектив) и его подчинение правилам внутреннего трудового распорядка и соответствующим распоряжениям и указаниям работодателя (руководителя);

— совместный процесс труда требует закрепления режима труда и отдыха, ограничения продолжительности рабочего времени, установления соответствующих условий труда, его оплаты и охраны труда, обеспечения и оснащения рабочего места;

— возмездный характер трудового отношения проявляется в ответных действиях работодателя на выполнение работником трудовой функции, т.е. в систематической выплате работнику заработной платы в установленные законом сроки;

— непосредственно на производстве, т.е. у работодателя, по мере необходимости осуществляется профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников в установленных организационно-правовых формах, исходя из жизненного цикла профессий (специальностей) и освоения новых знаний.

*Переход к рыночной организации экономики* повлек за собой распространение рыночных отношений на сферу труда, формирование рынка рабочей силы (рынка труда), признание наемного характера труда и появление новых работодателей, а также работников, одновременно явля-

<sup>1</sup> См.: Скачкова Г. С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциация его норм. М. : Институт государства и права РАН, 2003. С. 18–23, 26–32 и др.

ющихся участниками тех или иных хозяйственных и акционерных обществ, других организаций.

В современных условиях функционирования рынка труда (рабочей силы), характеризуя предмет отрасли трудового права, необходимо выявить *различия между наемным (несамостоятельным, зависимым) трудом и самостоятельным трудом* производителя, например подрядчика, исполнителя договора по возмездному оказанию услуг или договора поручения и других в области трудовой деятельности.

Самостоятельный производитель, подрядчик и другие являются владельцами средств и орудий труда и одновременно обладают рабочей силой (способностью к труду), которыми свободно распоряжаются и самостоятельно организуют свой труд. В данном случае регулирование «самостоятельного труда» подрядчика, агента, исполнителя договора по оказанию услуг или поручения основано на юридическом равенстве субъектов (участников) отношения, их полной самостоятельности, независимости и автономии воли, имущественной обособленности, что характерно для *регулирования отношений нормами гражданского права*. Здесь *не заключается трудовой договор и не возникает трудовое отношение*. Налицо *исполнитель* по отношениям, возникающим из *гражданско-правового договора о выполнении определенного обязательства*, а не трудовой функции. Это обязательство должно быть исполнено к установленному сроку за обусловленную цену в соответствии с волей сторон договора. В гражданско-правовом договоре, связанном с трудовой деятельностью, отсутствует подчинение одной автономной стороны договора другой, а равно обязанность выполнять свое обязательство с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, что свидетельствует о том, что это **самостоятельный труд**.

Иной характер носит **наемный труд гражданина** (физического лица), обладающего рабочей силой, но не владеющего средствами и орудиями труда. При наемном (несамостоятельном) труде гражданин приобретает **статус работника**, вступая с владельцем средств производства (собственником, работодателем) в определенное общественное отношение, в котором он противостоит работодателю или его представителю (руководителю, управляющему и др.), являющемуся организатором труда. Это общественное отношение, в которое работник вступает на

основании соглашения, достигнутого с работодателем, для применения своих способностей к труду за вознаграждение в интересах работодателя, а работодатель использует чужой труд, оплачивает его, обеспечивает здоровые и безопасные условия труда работника, является **трудоым отношением**. Исходя из его социально-экономической сути, оно неоспоримо относится к **отношениям наемного труда**.

*Экономические признаки «наемного труда»* были разработаны в 1920-х годах И. С. Войтинским<sup>1</sup>.

В КЗоТ РСФСР 1922 г. была использована лишь терминология: «наниматель» и «наемный работник», но отсутствовали определения этих понятий. Поскольку сам «наемный труд» не признавался, указанные понятия в дальнейшем были заменены на понятия: «предприятия, учреждения, организации» и «рабочие и служащие».

Позднее вопрос о самостоятельном или наемном труде и наемных работников в более широком аспекте возникал при определении положения *лиц, являющихся акционерами или участниками различных хозяйственных обществ* (организаций), если указанные лица связаны с ними также личным трудом, т.е. состоят в трудовых отношениях, выполняют работу в этих организациях, акционерных обществах. Действительно, являясь *участниками такого общества (организации)*, указанные лица *вправе* получать часть прибыли в виде дивидендов, принимать участие в управлении, иметь другие полномочия *в соответствии с уставом*. Одновременно с этим они выполняют работу (трудовую функцию), соблюдают внутренний трудовой распорядок, получают причитающуюся им заработную плату за свой труд и др., что характеризует их как *работников — участников трудового отношения, возникающего на основе трудового договора, обуславливающего трудовую функцию, оплату и условия их труда, а также подчинение внутреннему трудовому распорядку*. Эти характерные черты не позволяют считать лиц, связанных с указанным обществом (организацией), полностью независимыми (свободными), подобно подрядчику или исполнителю договора об оказании услуг, хотя их отношениям присущи определенные особенности, например более широкое участие в управлении организацией или получение дивидендов, но как *участников иных, т.е. гражданско-правовых отношений*. В то же время

<sup>1</sup> См. более подробно: *Войтинский И. С.* Трудовое право. Краткий курс советского права. М., 1928. С. 13.

трудовое отношение этих лиц носит совершенно самостоятельный характер и они являются работниками, как и все остальные лица, вступившие в трудовые отношения на основании трудового договора.

Трудовой кодекс РФ не определяет понятий «наемный труд» или «наемные работники». В ТК РФ указывается, что сторонами трудовых отношений являются «работник» и «работодатель», и приводятся определения этих правовых понятий (ч. 1—4 ст. 20).

В ст. 15 ТК РФ впервые закреплено понятие «**трудовые отношения**». Они определяются как отношения, основанные 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; конкретный вид 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.

Таким образом, в этом определении устанавливается, что они (трудовые отношения) возникают на основании соглашения между работником и работодателем; определяются обязанности работника о личном выполнении им трудовой функции при подчинении внутреннему трудовому распорядку и предусматриваются обязанности работодателя обеспечить работнику необходимые условия труда и своевременную оплату за его труд.

Трудовые отношения занимают ведущее место в **предмете российского трудового права**. Но трудовое право регулирует не только *трудовые отношения* между работником и работодателем. В сфере применения труда возникают и *иные непосредственно связанные с ними отношения*. Трудовая деятельность работников, объединенных в большие или малые коллективы, требует управления и организации труда, осуществления надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и правил по охране труда. По различным причинам между работником или коллективом работников, с одной стороны, и работодателем — с другой, могут возникать индивидуальные или коллективные трудовые споры. Заключение трудового договора может



осуществляться с помощью органов по трудоустройству — государственной службы занятости. Поэтому там, где трудятся коллективы работников, каждый из которых состоит в трудовом отношении с работодателем, возникают и иные общественные отношения, которые непосредственно *связаны с трудовыми отношениями*. В число этих **иных, непосредственно связанных с трудовыми**, ст. 1 ТК РФ включены следующие отношения:

- по организации труда и управлению трудом;
- трудоустройству у данного работодателя;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;
- 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;
- материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;
- надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- разрешению трудовых споров;
- обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Выделим из них наиболее характерные<sup>1</sup>.

**Отношения по организации труда и управлению трудом** складываются между работодателем и работниками (их представителями). Традиционно в Российской Федерации таким представителем работников являются профессиональные союзы. Интересы работников организации, как это следует из ст. 29 ТК РФ, представляют первичные профсоюзные организации или иные представители, избираемые работниками. Согласно ст. 33 ТК РФ представителями работодателей в рамках организации являются руко-

---

<sup>1</sup> Указанные общественные отношения, как и трудовые, с которыми они связаны, в результате воздействия норм трудового права принимают форму соответствующих правоотношений и в совокупности составляют систему правоотношений трудового права, которая рассматривается в гл. 4 настоящего учебника.

водитель организации, работодатель — индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации и локальными нормативными актами. Отношения возникают по поводу организации труда, участия в управлении трудом, улучшения социально-бытового и культурного обслуживания работников и др.

От указанного отношения отличается другое отношение — **по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства** в предусмотренных законом случаях. Эти отношения возникают между работодателем и работниками. При этом представителями работников выступают профсоюзы во всех случаях, предусмотренных в ТК РФ, иных федеральных законах, например в Федеральном законе от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Большое значение придается социальному партнерству в сфере труда (раздел II ТК) и развитию **отношений по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров, соглашений**. Отношения по социальному партнерству возникают на различном уровне между соответствующими профсоюзами (выходя за рамки работодателя) и объединениями работодателей определенного уровня по проведению коллективных переговоров и заключению соглашений (от территориального, отраслевого, регионального до генерального соглашения). На уровне работодателя (локальный уровень) проводятся коллективные переговоры и заключается коллективный договор между работодателем и работниками как социальными партнерами в лице их представителей.

Рассмотренные отношения принято классифицировать как «сопутствующие» трудовым отношениям. К сопутствующим относятся также **отношения по контролю (надзору) (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства** (включая законодательство об охране труда) **и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права**. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде осуществляется *федеральной инспекцией труда и другими федеральными органами* в порядке, определенном ТК РФ и федеральными законами. Установлен также