



**А. Я. Рыженков,
В. М. Мелихов, С. А. Шаронов**

Трудовое право

Краткий курс лекций

2-е издание, переработанное и дополненное

**Книга доступна в электронной библиотечной системе
biblio-online.ru**

Москва ■ Юрайт ■ 2015

УДК 34
ББК 67.405я73
Р93

Авторы:

Рыженков Анатолий Яковлевич — доктор юридических наук, профессор кафедры гражданского и международного частного права ФГАОУ ВПО «Волгоградский государственный университет», профессор базовой кафедры ЮНЦ Российской академии наук, заслуженный деятель науки Республики Калмыкия (темы 1, 2, 10, 14, 15);

Мелихов Виктор Михайлович — кандидат юридических наук, профессор, заведующий кафедрой гражданского права и процесса Волжского гуманитарного института (филиала) ФГАОУ ВПО «Волгоградский государственный университет», почетный работник высшего профессионального образования РФ (темы 5, 6, 7, 11, 13);

Шаронов Сергей Александрович — кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданского права и процесса Волжского гуманитарного института (филиала) ФГАОУ ВПО «Волгоградский государственный университет» (темы 3, 4, 8, 9, 12).

Рыженков, А. Я.

Р93 Трудовое право : краткий курс лекций / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2015. — 206 с. — Серия : Хочу все сдать!

ISBN 978-5-9916-2754-2

Непосредственной сдаче экзамена или зачета по любой учебной дисциплине всегда предшествует краткосрочный период, когда студент должен приложить максимум усилий для систематизации своих знаний. Выражаясь компьютерным языком, он должен «вывести информацию из долговременной памяти в память оперативную», сделать ее готовой к немедленному и эффективному использованию. Специфика периода подготовки к экзамену или зачету заключается в том, что студент уже ничего не изучает, поскольку у него уже нет времени, а лишь вспоминает и систематизирует изученный материал.

Предлагаемый курс лекций поможет студентам в решении указанной задачи применительно к курсу «Трудовое право».

Содержание и структура пособия соответствуют требованиям Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования третьего поколения.

Для студентов высших учебных заведений.

УДК 34
ББК 67.405я73

*Информационно-правовая поддержка
предоставлена компанией «Гарант»*



ИНФОРМАЦИОННО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

© Рыженков А. Я., Мелихов В. М.,
Шаронов С. А., 2011
© Рыженков А. Я., Мелихов В. М.,
Шаронов С. А., 2013, с изменениями
© ООО «Издательство Юрайт», 2015

ISBN 978-5-9916-2754-2

Содержание

Принятые сокращения.....	6
ОБЩАЯ ЧАСТЬ	
Тема 1. Предмет, метод и система трудового права	8
1.1. Трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с ними отношения, как предмет трудового права	8
1.2. Метод трудового права	13
1.3. Система трудового права.....	16
Тема 2. Основные принципы трудового права	20
2.1. Понятие принципов трудового права и их значение	20
2.2. Общая характеристика основных принципов трудового права	22
Тема 3. Источники трудового права	32
3.1. Понятие источников трудового права	32
3.2. Общая характеристика источников трудового права России	34
3.3. Действие источников трудового права во времени, в пространстве и по кругу лиц	40
Тема 4. Субъекты трудового права	45
4.1. Понятие и классификация субъектов трудового права	45
4.2. Работник как субъект трудового права	46
4.3. Работодатель как субъект трудового права	49
4.4. Работники (представители работников) как субъекты трудового права.....	53
Тема 5. Правовое положение профсоюзов в сфере труда	58
5.1. Правовые основы деятельности российских профсоюзов	58
5.2. Понятие, задачи и функции профсоюзов.....	59
5.3. Основные права профсоюзов.....	61
5.4. Гарантии прав профсоюзов.....	63
5.5. Ответственность за нарушение прав профсоюзов	68

Тема 6. Коллективный договор	70
6.1. Коллективный договор в системе социального партнерства	70
6.2. Коллективные переговоры по заключению коллективного договора	71
6.3. Понятие и содержание коллективного договора	75
6.4. Ответственность за нарушение коллективного договора	80
Тема 7. Правовое регулирование занятости и трудоустройства	83
7.1. Понятие занятости и занятого населения	83
7.2. Правовой статус безработного	86
7.3. Социальная поддержка безработных и членов их семей	89

ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

Тема 8. Трудовой договор	97
8.1. Понятие и содержание трудового договора	97
8.2. Виды трудового договора	99
8.3. Общий порядок заключения трудового договора	100
8.4. Испытание при приеме на работу	103
8.5. Изменение трудового договора	104
8.6. Прекращение трудового договора	107
Тема 9. Рабочее время и время отдыха	113
9.1. Понятие и продолжительность рабочего времени	113
9.2. Режим рабочего времени	117
9.3. Понятие и виды времени отдыха	119
9.4. Отпуска: понятие, виды, порядок предоставления	122
Тема 10. Правовое регулирование оплаты труда	127
10.1. Понятие оплаты труда и заработной платы	127
10.2. Системы заработной платы	129
10.3. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда	132
10.4. Правовая охрана заработной платы	137
Тема 11. Правила внутреннего трудового распорядка. Дисциплина труда	140
11.1. Правила внутреннего трудового распорядка	140
11.2. Понятие дисциплины труда	142
11.3. Дисциплинарная ответственность работников и ее виды	143
Тема 12. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения	153
12.1. Понятие, виды и условия возникновения материальной ответственности	153
12.2. Материальная ответственность работодателя перед работником	154

12.3. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.....	157
12.4. Порядок возмещения ущерба, причиненного работодателю.....	163
Тема 13. Охрана труда	166
13.1. Понятие охраны труда	166
13.2. Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены	168
13.3. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.....	171
13.4. Ответственность за нарушение требований охраны труда.....	180
Тема 14. Индивидуальные и коллективные трудовые споры и порядок их разрешения	181
14.1. Понятие индивидуального трудового спора.....	181
14.2. Рассмотрение и разрешение индивидуального трудового спора	182
14.3. Понятие, виды и стороны коллективного трудового спора	185
14.4. Мирные процедуры разрешения коллективных трудовых споров.....	186
14.5. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора	192
Тема 15. Контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права	196
15.1. Общие положения.....	196
15.2. Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права	197

Принятые сокращения

1. Нормативные правовые акты

Конституция РФ — Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30.12.2008 № 6-ФКЗ и № 7-ФКЗ)

ГК — Гражданский кодекс Российской Федерации: часть первая — Федеральный закон от 30.11.1994 № 51-ФЗ; часть вторая — Федеральный закон от 26.01.1996 № 14-ФЗ

КЗоТ — Кодекс законов о труде Российской Федерации, утвержден Верховным Советом РСФСР 09.12.1971. Утратил силу с 01.02.2002

КоАП — Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях — Федеральный закон от 30.12.2001 № 195-ФЗ

ТК — Трудовой кодекс Российской Федерации — Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ

УК — Уголовный кодекс Российской Федерации — Федеральный закон от 13.06.1996 № 63-ФЗ

Закон о занятости — Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»

Закон о защите инвалидов — Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»

Закон о профсоюзах — Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 63 — постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 № 63 «О внесении изменений и дополнений в постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 “О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации”»

2. Органы власти

Минздравсоцразвития России — Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации

Минобрнауки России — Министерство образования и науки Российской Федерации

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

Минюст России — Министерство юстиции Российской Федерации

Ростехнадзор — Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору

Роструд — Федеральная служба по труду и занятости

3. Прочие сокращения

абз. — абзац (-ы)

гл. — глава (-ы)

ЕКС — единый квалификационный справочник

ЕТКС — единый тарифно-квалификационный справочник

КТС — комиссия по трудовым спорам

МРОТ — минимальный размер оплаты труда

МОТ — Международная организация труда

ООН — Организация Объединенных Наций

п. — пункт (-ы)

подп. — подпункт (-ы)

разд. — раздел (-ы)

РТК — Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений

РСФСР — Российская Советская Федеративная Социалистическая Республика

РФ — Российская Федерация

СМИ — средства массовой информации

ст. — статья (-и)

ФИТ — Федеральная инспекция труда

ч. — часть (-и)

ОБЩАЯ ЧАСТЬ

Тема 1. ПРЕДМЕТ, МЕТОД И СИСТЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА

1.1. Трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с ними отношения, как предмет трудового права

Основным критерием разграничения отраслей права служит *предмет правового регулирования*. Другим критерием является *метод правового регулирования*, т.е. специфический способ (прием), при помощи которого государство обеспечивает нужное ему поведение людей как участников регулируемых общественных отношений. Если предмет правового регулирования отвечает на вопрос, какие виды общественных отношений регулируются той или иной группой норм, то метод правового регулирования объясняет, каким образом регулируются эти отношения, как достигаются цели правовых норм.

Предметом трудового права являются **трудовые и иные, непосредственно связанные с ними отношения**. Отметим, что понятия «трудовые отношения» и «трудовые правоотношения» в настоящей работе используются как тождественные. Однако поскольку законодатель употребляет в тексте ТК (ст. 1, 15 и др.) и иных нормативных правовых актах термин «трудовые отношения», то он будет использоваться и в материалах настоящего курса лекций.

В ст. 15 ТК **трудовые отношения** 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 квали-

фикации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка работодателя при обеспечении последним условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:

- 1) избрания (выборов) на должность;
- 2) избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- 3) назначения на должность или утверждения в должности;
- 4) направления на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты;
- 5) судебного решения о заключении трудового договора;
- 6) фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя (его представителя) независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

Трудовые отношения имеют определенную *структуру*: субъект, объект и содержание.

Субъектами трудовых отношений выступают работник и работодатель, правовая природа которых рассматривается в теме «Субъекты трудового права», а отдельные особенности этих субъектов — в других темах настоящего курса лекций.

Объектом трудовых отношений является трудовая функция работника, под которой понимается работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретный вид поручаемой работнику работы (ст. 57 ТК).

Содержанием трудовых отношений являются права и обязанности их субъектов, которые закреплены в ст. 21—22 ТК и более подробно рассматриваются в теме «Субъекты трудового права».

Трудовые отношения характеризуются специфическими **признаками**. Во-первых, субъект отношения — исполнитель работы (работник) своим личным трудом участвует в реализации задач, стоящих перед другим субъектом отношения — работодателем, что сопровождается зачислением работника в штат работодателя на постоянную или срочную работу.

Во-вторых, содержание трудовых отношений сводится к выполнению работником определенного рода работы в со-

ответствии с его должностью, профессией, специальностью, квалификацией, т.е. трудовой функцией, и не ограничивается отдельными производственными операциями. Трудовые отношения — делящаяся связь.

В-третьих, трудовые отношения протекают в условиях внутреннего трудового распорядка с подчинением работника регламентированным условиям совместной деятельности.

В-четвертых, включение работника в коллектив организации опосредовано юридическим фактом (трудовым договором, актом об избрании на должность и т.п.).

В-пятых, трудовые отношения имеют возмездный характер.

Указанные признаки трудовых отношений позволяют отличить их от других смежных отношений в сфере применения труда, возникающих, например, на основе отдельных гражданско-правовых договоров (договора подряда, договора поручения, авторского договора и др.).

В этой связи необходимо знать, что согласно ст. 11 ТК в тех случаях, когда в судебном порядке установлено, что договором подряда гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства.

В систему общественных отношений, составляющих предмет трудового права, помимо собственно трудовых, входят также отношения, которые **непосредственно связаны с ними** (предшествуют, сопутствуют им либо следуют из них). Это отношения, связанные с организацией и управлением трудом; трудоустройством у данного работодателя; профессиональной подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации работников непосредственно у данного работодателя; социальным партнерством, ведением коллективных переговоров, заключением коллективных договоров и соглашений; участием работников и профсоюзов, в предусмотренных законом случаях, в установлении условий труда и применении трудового законодательства; материальной ответственностью работодателей и работников в сфере труда; разрешением трудовых споров и др.

Далее приведем **классификацию** отношений, непосредственно связанных с трудовыми отношениями, и укажем основные характеризующие их признаки.

1. *Отношения по организации труда и управлению трудом и отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений,*

а также отношения по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях. Указанные отношения имеют много общих признаков, поэтому представляется целесообразным объединить их в одну группу.

В обобщенной форме они являются коллективными трудовыми отношениями. Их отличительная особенность — наличие коллективного субъекта в лице профсоюза или иного представительного органа работников. В большинстве случаев сам работник непосредственно в коллективном трудовом отношении не участвует.

На протяжении всего периода существования трудовых отношений эти отношения выступают в качестве их спутника и организатора, так как их содержанием, как правило, являются права и обязанности сторон, связанные с разработкой, обсуждением и принятием того или иного локального нормативного акта.

2. Отношения по трудоустройству у данного работодателя.

Отношения по трудоустройству у данного работодателя являются отношениями, предшествующими трудовым. Они возникают в связи с поиском подходящей работы гражданами, потерявшими или не имевшими ее.

3. Отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя.

Данные отношения складываются в связи с получением гражданами рабочих специальностей в ходе индивидуального, бригадного либо курсового ученичества, которое обычно предшествует периоду их самостоятельной работы, а также в связи с углублением работниками своих профессиональных навыков на курсах повышения квалификации.

Работодатель имеет право заключать с лицом, ищущим работу, ученический договор на профессиональное обучение, а с работником данной организации — ученический договор на переобучение без отрыва от производства.

Ученический договор с лицом, ищущим работу, по своему содержанию относится к гражданско-правовым и регламентируется гражданским законодательством. Однако такой договор с работником данной организации является дополнительным к трудовому договору и регулируется трудовым законодательством.

4. Отношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда.

Они рассматриваются как самостоятельная часть трудовых отношений, поскольку

сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает его в соответствии с ТК.

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями (договорами о материальной ответственности), прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть меньше, а работника перед работодателем — больше, чем это предусмотрено ТК или иными федеральными законами.

5. Отношения по государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Данные отношения возникают в процессе надзорной деятельности специально уполномоченных государственных органов, профессиональных союзов за соблюдением трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включая законодательство об охране труда.

Субъектами этих отношений наряду с работниками и работодателями являются федеральные органы исполнительной власти в области надзора, соответствующие профсоюзы и находящиеся в их ведении правовая и техническая инспекции труда. Особую роль в этих отношениях играют ФИТ и органы прокуратуры.

Содержание данных отношений составляет совокупность прав и обязанностей сторон по созданию условий, отвечающих требованиям безопасности и гигиены труда и соблюдению трудового законодательства. При неисполнении или ненадлежащем исполнении работодателем указанных обязанностей он может быть привлечен правомочными органами государства и профсоюзов к установленной законом юридической ответственности. Особенность рассматриваемых отношений проявляется в том, что нередко они могут возникать еще до того, как предприятие будет введено в эксплуатацию (например, предупредительный надзор за охраной труда на стадии разработки и утверждения проекта, надзор на стадии сооружения или реконструкции объекта). В этих случаях надзорные отношения складываются до возникновения трудовых отношений и носят характер предшествующих.

6. Отношения по разрешению трудовых споров. Как правило, эти отношения приходят на смену трудовым. Во многих

ситуациях они предусматривают досудебный порядок рассмотрения споров, определяют механизм исполнения решения КТС, устанавливают некоторые процессуальные особенности при разрешении трудовых споров в судах. Отношения по рассмотрению трудовых споров способствуют защите прав и законных интересов сторон трудового договора, цивилизованному разрешению неурегулированных разногласий в сфере труда. В отличие от иных общественных отношений, составляющих предмет трудового права России, эти отношения носят процессуальный характер, поскольку касаются не материальной стороны спора, а процедуры его разрешения.

7. Отношения по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Таким образом, **предметом трудового права** России являются:

- 1) трудовые отношения работника с работодателем;
- 2) иные непосредственно связанные с трудовыми (производные от них) отношения.

1.2. Метод трудового права

Предмет трудового права отвечает на вопрос, какие общественные отношения регулируются нормами трудового права, а метод трудового права — *как, каким образом, при помощи каких приемов и способов осуществляется такое регулирование.*

Каждый способ (прием) правового регулирования труда является для законодателя научно обоснованным, в нем выражается определенная суть норм трудового законодательства. При этом метод трудового права отражает не только суть его норм, но и порядок их принятия (создания) и применения.

Метод трудового права — это совокупность приемов и способов, позволяющих регулировать трудовые и непосредственно связанные с ними отношения. Он представляет собой специфический комплекс следующих шести способов (приемов) правового регулирования трудовых отношений:

1. *Сочетание централизованного и локального регулирования общественных отношений в сфере труда.* Этот признак раскрывает суть государственно-правового управления общественным трудом. Централизованное регулирование трудовых отношений проявляется в издании государством правовых норм в области труда, направленных на защиту работника от чрезмерных притязаний со стороны работодателей, создание гарантий условий труда, соответствующих нормальному

уровню развития человека и удовлетворению определенного минимума материальных и духовных потребностей.

В централизованном порядке устанавливается минимальный уровень трудовых прав и гарантий для работников. Чаще всего централизованное регулирование является государственным (законодательным), хотя может быть использовано и договорное регулирование (например, совместные решения органов правительства, работодателей и работников, а также тарифные соглашения).

В локальных актах условия труда для работников могут быть улучшены по сравнению с актами централизованными, но не могут быть ухудшены.

С помощью локального правового регулирования устанавливаются: режим рабочего времени на предприятиях, в организациях, учреждениях; льготы и преимущества работникам из фондов организации (сверх минимальных гарантий, установленных централизованными нормативными актами); графики отпусков и др.

2. *Сочетание единства и дифференциации правового регулирования*¹. Единство выражается в установлении государством общих правовых норм, распространяющихся на работников всех организаций, независимо от фактических условий труда и личности работника; характеризует общий уровень регулирования труда, относящийся ко всем работникам.

На базе единства регулирования осуществляется его дифференциация, т.е. определяются особенности регулирования труда для отдельных категорий работников. Такие особенности обуславливаются как объективными факторами (условия труда), так и субъективными (личность работника). К ним относятся: характер и особенности производства (отраслевая дифференциация), физиологические особенности женского организма, его материнская функция по воспитанию малолетних детей, половозрастная, квалификационные и иные особенности работников (субъектная дифференциация), месторасположение организаций (климатические условия районов Крайнего Севера и приравненных к ним отдаленных местностей и др.), т.е. территориальная дифференциация.

Дифференциация правового регулирования труда не должна приводить к дискриминации работников. Важно

¹ См.: Орловский Ю. П. Единство и дифференциация трудового законодательства // Трудовое право России: проблемы теории и практики : межвуз. сб. науч. тр. М. : Проспект, 2008. С. 27—30.

также отметить, что положения ст. 253 и 265 ТК, запрещающие применение труда женщин и несовершеннолетних на некоторых работах, связаны с особой заботой государства об этих категориях работников и потому не являются дискриминацией.

3. *Равноправие сторон трудовых отношений с подчинением их в процессе труда правилам внутреннего трудового распорядка организации.* На рынке труда выступают свободные субъекты: с одной стороны, работодатель, владеющий средствами производства на праве собственности (или на обязательственно-правовой основе), либо уполномоченное им лицо, с другой — работник, обладающий способностями к труду и готовый передать эти способности во временное пользование за определенное вознаграждение. Только при взаимном волеизъявлении этих субъектов и достижения согласия между ними возможно возникновение трудовых отношений, основанных на трудовом договоре.

В социально-партнерских соглашениях представители сторон (партнеров) также равны при коллективных переговорах и разработке соглашений.

4. *Характер установления прав и обязанностей субъектов трудовых правоотношений.* Это связано с участием работников и профсоюзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства, в предусмотренных законом случаях, а также в профсоюзном контроле за исполнением трудового законодательства и в защите трудовых прав.

5. *Договорной характер правового регулирования труда.* Этот способ порождает трудовое отношение работника с работодателем посредством заключения трудового договора, что позволяет сторонам установить такие существенные его условия, как место работы (с указанием структурного подразделения), трудовая функция, характеристики условий труда, режим труда и отдыха, условия оплаты труда и др.

Коллективный договор работников с работодателем в локальном порядке повышает минимальные гарантии социально-трудовых прав, предусмотренные государством в трудовом законодательстве.

Социально-партнерскими соглашениями на федеральном, отраслевом, региональном, профессиональном и территориальном уровнях в их нормативной части регулируются социально-трудовые отношения; и это регулирование относится не только к централизованному, но и к договорному регулированию.

6. *Особенности защиты трудовых прав работников.* Метод трудового права характеризует и своеобразие способов защиты трудовых прав работников. Это своеобразие заключается в существовании в организациях особых органов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров — КТС, которые образуются по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа их представителей.

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах проводится по правилам гражданского судопроизводства.

Коллективные трудовые споры рассматриваются в ходе примирительных трудовых процедур примирительной комиссией с участием посредника и в трудовом арбитраже. Деятельность КТС и органов разрешения коллективных споров является специфической особенностью защиты трудовых прав и осуществления трудовых обязанностей.

Итак, метод трудового права России характеризуется договорным возникновением трудовых правоотношений, равенством сторон и подчинением работников воле работодателей в процессе труда, участием работников и профсоюзов в регулировании трудовых отношений, сочетанием централизованного и локального регулирования, единством и дифференциацией правового регулирования, своеобразием способов защиты трудовых прав работников.

1.3. Система трудового права

Каждая отрасль права представляет собой замкнутую совокупность правовых норм, отличающуюся единством внутренней структуры и связью ее элементов. Такая совокупность правовых норм и регулируемых ими отношений и образует систему отрасли. Ученые по-разному определяют категорию «система» применительно к различным отраслям права. Нам представляется целесообразным использовать дефиницию понятия «система» как «определенного порядка в расположении и связи действий, формы организации чего-нибудь, нечто целого, представляющего собой единство закономерно расположенных и находящихся во взаимной связи частей»¹. Таким определенным порядком, основанием для классификации правовых норм внутри данной отрасли служит структура соответствующих общественных отношений.

¹ Ожегов С. И. Словарь русского языка : 70 000 слов. 21-е изд., перераб. и доп. / С. И. Ожегов ; под ред. Н. Ю. Шведовой. М., 1989. С. 717.

Система отрасли трудового права — это структура и последовательность порядка расположения ее норм. При этом отношения по применению труда в силу их специфических свойств являются сложными, состоящими из ряда элементарных отношений (по поиску гражданами подходящей работы, профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников, оплаты и нормированию труда, дисциплине и охране труда и т.д.). Наиболее характерными структурными элементами системы трудового права являются правовые институты. Они включают в себя менее обширную, чем отрасль, совокупность юридических норм, различающихся между собой по предметному признаку регулирования в зависимости от особенностей регулируемого участка общественных отношений данного вида или рода.

Итак, **система трудового права России** — совокупность юридических норм, образующих единое предметное целое (отрасль) с их одновременным внутренним разделением на относительно самостоятельные и взаимосвязанные структурные образования (институты) и их части (субинституты).

В свою очередь, правовые институты в зависимости от содержания и характера распределяются по двум основным частям трудового права — Общей и Особенной.

Общая часть трудового права охватывает нормы институтов, имеющих общее значение, поскольку они проявляются в регулировании всех или подавляющего большинства трудовых и иных непосредственно связанных с ними общественных отношений.

В Общую часть трудового права входят нормы, относящиеся к правовому регулированию всех работников в целом. Эти нормы касаются:

- предмета, задач, сферы действия трудового права;
- порядка установления правовых норм в области труда;
- основного содержания трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, правосубъектности их участников, а также основных принципов правового регулирования труда работников;
- права работников на участие в управлении организацией и основных форм такого участия через представительные органы, и прежде всего через профсоюзы;
- социального партнерства в сфере труда, порядка ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров и соглашений.