



РОССИЙСКАЯ ПРАВОВАЯ АКАДЕМИЯ  
Министерства юстиции Российской Федерации

# ТРУДОВОЕ ПРАВО

## ПРАКТИКУМ

УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ ДЛЯ СПО

Под редакцией профессоров  
**В. Л. Гейхмана, И. К. Дмитриевой**

2-е издание, переработанное и дополненное

*Рекомендовано Учебно-методическим отделом  
среднего профессионального образования  
в качестве учебного пособия для студентов образовательных  
учреждений среднего профессионального образования*

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

**Москва ■ Юрайт ■ 2015**

УДК 34  
ББК 67.405я723  
Т78

*Авторский коллектив кафедры трудового права и права социального обеспечения Российской правовой академии Минюста России:*

**Гейхман В. Л.**, профессор, заслуженный юрист РСФСР, академик МАН ВШ и РАЕН — предисловие, темы 1; 7 (совместно с И. К. Дмитриевой), 8, 9, 12;

**Дмитриева И. К.**, доктор юридических наук, профессор — темы 2–4; 7 (совместно с В. Л. Гейхманом), 17 (совместно с О. В. Мацкевич);

**Мацкевич О. В.**, кандидат юридических наук, доцент — тема 17 (совместно с И. К. Дмитриевой);

**Медведев О. М.**, доктор юридических наук, профессор — темы 6, 10, 11;

**Миронова А. Н.**, кандидат юридических наук, доцент — задачи для тем 7, 16;

**Шаповал Е. А.**, кандидат юридических наук, доцент — темы 13, 14;

**Цигульский В. Ф.**, кандидат юридических наук, доцент — темы 5, 15; 16.

*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.

Т78

**Трудовое право. Практикум** : учеб. пособие для СПО / под ред. В. Л. Гейхмана, И. К. Дмитриевой. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт ; ИД Юрайт, 2015. — 282 с. — Серия : Профессиональное образование.

ISBN 978-5-9916-4702-1 (Издательство Юрайт)

ISBN 978-5-9692-1602-0 (ИД Юрайт)

Практикум подготовлен в качестве учебного пособия по курсу «Трудовое право». Для удобства пользования по каждой теме даны методические рекомендации по ее изучению, приводятся контрольные вопросы и задания, списки литературы, законодательных и нормативных актов, а также предлагаются задачи (правовые ситуации, казусы).

Предлагается к использованию вместе с учебником «Трудовое право» В. Л. Гейхмана и И. К. Дмитриевой.

*Для студентов и преподавателей образовательных учреждений среднего профессионального образования юридического профиля.*

УДК 34  
ББК 67.405я723

*Информационно-правовая поддержка  
предоставлена компанией «Гарант»*



ИНФОРМАЦИОННО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

ISBN 978-5-9916-4702-1  
(Издательство Юрайт)  
ISBN 978-5-9692-1602-0  
(ИД Юрайт)

© Коллектив авторов, 2011  
© Коллектив авторов, 2013,  
с изменениями  
© ООО «ИД Юрайт», 2015

# Оглавление

Предисловие .....	6
Принятые сокращения.....	13

## РАЗДЕЛ I. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

<b>Тема 1. Предмет, метод и система трудового права .....</b>	<b>18</b>
<i>Контрольные вопросы и задания</i> .....	30
<i>Литература</i> .....	30
<i>Законодательные и нормативные акты</i> .....	32
<i>Задачи</i> .....	33
<b>Тема 2. Основные принципы трудового права .....</b>	<b>35</b>
<i>Контрольные вопросы и задания</i> .....	48
<i>Литература</i> .....	49
<i>Законодательные и нормативные акты</i> .....	49
<i>Задачи</i> .....	50
<b>Тема 3. Источники трудового права.....</b>	<b>52</b>
<i>Контрольные вопросы и задания</i> .....	63
<i>Литература</i> .....	63
<i>Законодательные и нормативные акты</i> .....	65
<i>Задачи</i> .....	66
<b>Тема 4. Система правоотношений в сфере трудового права... ..</b>	<b>68</b>
<i>Контрольные вопросы и задания</i> .....	80
<i>Литература</i> .....	81
<i>Законодательные и нормативные акты</i> .....	82
<i>Задачи</i> .....	83
<b>Тема 5. Социальное партнерство в сфере труда.....</b>	<b>85</b>
<i>Контрольные вопросы и задания</i> .....	93
<i>Литература</i> .....	94
<i>Законодательные и нормативные акты</i> .....	95
<i>Задачи</i> .....	95

## РАЗДЕЛ II. ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

<b>Тема 6. Содействие обеспечению занятости и трудоустройству .....</b>	<b>100</b>
<i>Контрольные вопросы и задания</i> .....	105

<i>Литература</i> .....	106
<i>Законодательные и нормативные акты</i> .....	107
<i>Задачи</i> .....	108
<b>Тема 7. Трудовой договор</b> .....	<b>111</b>
<i>Контрольные вопросы и задания</i> .....	137
<i>Литература</i> .....	138
<i>Законодательные и нормативные акты</i> .....	139
<i>Задачи</i> .....	142
<b>Тема 8. Рабочее время</b> .....	<b>148</b>
<i>Контрольные вопросы и задания</i> .....	155
<i>Литература</i> .....	155
<i>Законодательные и нормативные акты</i> .....	156
<i>Задачи</i> .....	156
<b>Тема 9. Время отдыха</b> .....	<b>158</b>
<i>Контрольные вопросы и задания</i> .....	165
<i>Литература</i> .....	166
<i>Законодательные и нормативные акты</i> .....	166
<i>Задачи</i> .....	167
<b>Тема 10. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА</b> .....	<b>170</b>
<i>Контрольные вопросы и задания</i> .....	178
<i>Литература</i> .....	178
<i>Законодательные и нормативные акты</i> .....	180
<i>Задачи</i> .....	181
<b>Тема 11. Гарантии и компенсации</b> .....	<b>184</b>
<i>Контрольные вопросы и задания</i> .....	190
<i>Литература</i> .....	191
<i>Законодательные и нормативные акты</i> .....	192
<i>Задачи</i> .....	193
<b>Тема 12. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников</b> .....	<b>197</b>
<i>Контрольные вопросы и задания</i> .....	205
<i>Литература</i> .....	205
<i>Законодательные и нормативные акты</i> .....	206
<i>Задачи</i> .....	206
<b>Тема 13. Дисциплина труда и дисциплинарная ответственность</b> .....	<b>208</b>
<i>Контрольные вопросы и задания</i> .....	215
<i>Литература</i> .....	216
<i>Законодательные и нормативные акты</i> .....	217
<i>Задачи</i> .....	218
<b>Тема 14. Материальная ответственность сторон трудового договора</b> .....	<b>221</b>
<i>Контрольные вопросы и задания</i> .....	227

---

<i>Литература</i> .....	227
<i>Законодательные и нормативные акты</i> .....	228
<i>Задачи</i> .....	229
<b>Тема 15. Охрана труда</b> .....	<b>233</b>
<i>Контрольные вопросы и задания</i> .....	240
<i>Литература</i> .....	240
<i>Законодательные и нормативные акты</i> .....	241
<i>Задачи</i> .....	242
<b>Тема 16. Защита трудовых прав и свобод</b> .....	<b>244</b>
<i>Контрольные вопросы и задания</i> .....	253
<i>Литература</i> .....	254
<i>Законодательные и нормативные акты</i> .....	255
<i>Задачи</i> .....	258
<b>Тема 17. Трудовые споры и порядок их рассмотрения и разрешения</b> .....	<b>260</b>
<i>Контрольные вопросы и задания</i> .....	276
<i>Литература</i> .....	277
<i>Законодательные и нормативные акты</i> .....	278
<i>Задачи</i> .....	279

## Предисловие

В связи с коренными изменениями в экономике страны возникла потребность принципиально нового подхода к проблеме правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, с учетом новых явлений в жизни общества.

Принятие Конституции РФ 1993 г., важнейших федеральных законов, содержащих нормы правового регулирования в сфере труда.

Эти причины, в совокупности, предопределили принятие в декабре 2001 г. нового Трудового кодекса РФ.

Трудовой кодекс РФ направлен на обеспечение прав субъектов трудовых правоотношений, создание работникам надлежащих условий труда, а также всестороннюю защиту прав и законных интересов работников и работодателей. Важно отметить расширение в нем договорного метода регулирования трудовых отношений.

Трудовой кодекс РФ состоит из шести частей, 14 разделов, включающих 63 главы, в которых содержатся 453 статьи. Он внес много новаций, но традиционно сохранил лучшее из прежнего КЗоТа, отбросив отжившее. Первые годы применения Кодекса показали, что активные процессы в жизни общества требуют, наряду с сохранением стабильности трудового законодательства, учета новых явлений, которые наиболее остро проявляются в практике правоприменения. В этой связи была проделана большая работа по подготовке и внесению в Трудовой кодекс изменений и дополнений с учетом потребностей практики. В 2006 г. принят Федеральный закон от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Российской Федерации». Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 287-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации “О занятости населения в Российской Федерации”» были внесены существенные изменения в этот закон, регулирующий общественные отношения по трудоустройству.

Федеральным законом от 28 февраля 2008 г. № 13-ФЗ в ТК РФ была введена гл. 54.1, посвященная особенностям правового регулирования труда спортсменов и тренеров.

Федеральным законом от 23 декабря 2010 г. № 387-ФЗ в ТК РФ включена ст. 351.1, которой введены ограничения на занятие трудовой деятельностью в сфере образования для лиц, имеющих или имевших судимость, подвергающихся или подвергавшихся уголовному преследованию за отдельные виды уголовных преступлений.

Федеральным законом от 29 декабря 2010 г. № 437-ФЗ в ТК РФ введена ст. 349.1 «Особенности регулирования труда работников государственных корпораций, государственных компаний». Учитывая антикоррупционную направленность этой статьи, следует отметить, что ею установлен контроль за доходами, имуществом и обязательствами имущественного характера как самих работников государственных корпораций или государственных компаний, так и их супругов, а также несовершеннолетних детей.

В ряд статей были внесены изменения Федеральным законом от 18 июля 2011 г. № 238-ФЗ, к примеру, ст. 209 раскрывает понятие профессионального риска, что обусловлено потребностями практики правоприменения в области охраны труда. Кроме того, Федеральным законом от 18 июля 2011 г. № 242-ФЗ внесены изменения и в статьи ТК РФ, определяющие полномочия надзорных органов, которыми существенно расширены и конкретизированы их соответствующие функции.

Также в статье, посвященные охране труда, Федеральным законом 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» внесены изменения, уточняющие систему организации государственного контроля (надзора) и уполномоченных на его осуществление федеральных органов исполнительной власти; определяющие предмет и основания для проведения плановых и внеплановых проверок и др. Целью таких изменений является оптимизация контрольно-надзорных полномочий федеральных органов исполнительной власти, осуществляемых в сфере здравоохранения, санитарно-эпидемиологического благополучия и защиты прав потребителей.

Федеральным законом от 3 декабря 2012 г. № 236-ФЗ в ТК РФ введены такие понятия, как «квалификация работника», «профессиональный стандарт», а Федеральным законом от 2 июля 2013 г. № 157-ФЗ ТК РФ дополнен нормами, регулирующими гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования.

Изменения в ТК РФ были внесены и в результате принятия в последние годы ряда других важных законодательных актов, среди которых Федеральные законы 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. № 231-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона “О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам”», № 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», № 236-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона “О техническом регулировании”», от 29 декабря 2012 г. № 280-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части создания прозрачного механизма оплаты труда руководителей государственных (муниципальных) учреждений и представления руководителями этих учреждений сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера», от 5 апреля 2013 г. № 60-ФЗ



«О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», от 7 июня 2013 г. № 108-ФЗ «О подготовке и проведении в Российской Федерации чемпионата мира по футболу FIFA 2018 года, Кубка конфедераций FIFA 2017 года и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», от 7 июня 2013 г. № 125-ФЗ «О внесении изменений в статью 350 Трудового кодекса Российской Федерации».

Важное значение имеет единство применения трудового законодательства во всех субъектах РФ.

В целях совершенствования и единства практики применения трудового законодательства было принято постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», которое в настоящее время действует в редакции постановлений Пленума Верховного Суда РФ от 28 декабря 2006 г. № 63 и от 28 сентября 2010 г. № 22.

Практикум подготовлен с учетом изменений, произошедших в трудовом законодательстве, по состоянию на 1 сентября 2013 г.

Содержание практикума соответствует программе курса «Трудовое право» для студентов образовательных учреждений среднего профессионального образования юридического профиля, которая приведена в настоящем издании. В нем содержатся учебно-методические материалы для изучения всех тем, по которым проводятся семинарские занятия.

Материал каждой из тем практикума содержит указания на компетенции, которые должен освоить студент, а именно: что он должен знать, уметь и какими навыками владеть после изучения темы, методические рекомендации по ее изучению и контрольные вопросы с целью наиболее полного усвоения теоретических положений. Предполагается изучение студентами рекомендованных литературных источников, подготовка докладов и рефератов по наиболее важным проблемам трудового права. Вместе с тем студенты должны знакомиться с практикой работы с нормативными актами, необходимыми для выработки навыков применения норм трудового права в профессиональной деятельности.

Именно поэтому мы сочли необходимым, прежде всего, обратить внимание студентов на роль, значение и содержа-

ние ТК РФ. Без умения применять Трудовой кодекс в процессе обучения, а в последствии и в профессиональной деятельности, невозможно правильное понимание основных положений трудового права. Трудовое право как отрасль российского права в совокупности с другими дисциплинами среднего профессионального образования обеспечивает формирование специалистов по направлению подготовки «Юриспруденция».

При изучении дисциплины «Трудовое право» студент должен:

**знать**

— природу и сущность государства и права; основные положения общей теории права; систему российского права; механизмы и средства правового регулирования общественных отношений; предмет, метод и систему трудового права как самостоятельной отрасли права; отграничение трудового права от смежных отраслей права; понятие и содержание основных принципов трудового права; трудовое правоотношение и его особенности; основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений; правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми правоотношениями; понятие социального партнерства и его формы; понятие занятости и правовую организацию трудоустройства;

— понятие и содержание трудового договора, основания и порядок заключения, изменения и прекращения трудового договора; иные институты трудового права, составляющие его особенную часть, их понятия и содержание; международно-правовое регулирование труда;

**уметь**

— оперировать юридическими понятиями и категориями, анализировать юридические факты (фактические составы) и возникающие в связи с ними трудовые и иные отношения;

— анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы; принимать решения и совершать юридические действия в соответствии с законом;

— давать квалифицированные юридические заключения и консультации;

— правильно составлять и оформлять юридические документы;

- осуществлять деятельность по предупреждению и профилактике нарушений трудового законодательства;
- пресекать соответствующими правовыми средствами возможное коррупционное поведение участников различных правоотношений;

***владеть***

- понятийным аппаратом трудового права и общей юридической терминологией;
- техникой работы с правовыми актами;
- навыками правового анализа юридических фактов, явлений, норм;
- навыками разрешения правовых проблем и ситуаций;
- навыками принятия необходимых мер защиты прав гражданина;
- методикой представительства (участия) стороны в гражданском процессе, в первую очередь по трудовым спорам.

Для более глубокого усвоения студентами изучаемого материала по каждой теме предлагается не менее 2/3 аудиторного времени затрачивать на проведение семинарских и практических занятий с использованием активных и интерактивных форм обучения. В частности, на проведение практических занятий в форме моделирования судебного процесса или проведение ролевых и деловых игр с фабулой рассмотрения трудового спора (в суде, КТС, профкоме) и т.п. с заключительным анализом действий участников и принятых решений, а также семинарские занятия, где наряду с рассмотрением теоретических вопросов предлагается решение задач (казусов), основанных на материалах правоприменительной практики. В процессе их решения студент должен усвоить фактические данные, уяснить круг требований работника, в случае возникновения трудового спора определить его подведомственность, найти соответствующую правовую норму, относящуюся к данному спору, привлечь необходимые материалы из судебной практики и, наконец, прийти к выводу и сформулировать решение по существу спора. При этом студент должен самостоятельно проанализировать законодательство и действия, совершенные работодателем (его представителем) и работником, а также привести ссылки на использованные литературные источники, законодательные и нормативные акты.

При подготовке к практическим и семинарским занятиям рекомендуется пользоваться учебником «Трудовое право», Гейхман В. Л., Дмитриева И. К. (М. : Юрайт, 2013), а также другими учебниками и учебными пособиями по трудовому праву последних лет. Дополнительно следует пользоваться Научно-практическим комментарием к Трудовому кодексу Российской Федерации, подготовленным, в основном, коллективом кафедры трудового права и права социального обеспечения РПА Минюста России (Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу РФ / отв. ред. В. Л. Гейхман. М. : Юрайт, 2012).

*В. Л. Гейхман*, заслуженный юрист РСФСР,  
академик МАН ВШ и РАЕН, профессор

# 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)

**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** — Гражданско-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.

**КоАП РФ** — Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях — Федеральный закон от 30 декабря 2002 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

**Федеральный закон от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ** — Федеральный закон от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ «О внесении

---

<sup>1</sup> С полными текстами упомянутых в данном Практикуме законодательных и нормативных актов в действующей редакции можно ознакомиться на официальном интернет-портале правовой информации (<http://www.pravo.gov.ru>), а также обратившись к справочным правовым системам «Гарант», «КонсультантПлюс» и др.

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» (в ред. от 17 июля 2009 г.)

**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» (в ред. от 28 декабря 2006 г.)

## 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

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

**Минтранс России** — Министерство транспорта Российской Федерации

**Минтруд России** — Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации

**Минфин России** — Министерство финансов Российской Федерации

**Минэкономразвития России** — Министерство экономического развития Российской Федерации

**Минюст России** — Министерство юстиции Российской Федерации

**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)

**разд.** — раздел (-ы)

**ред.** — редакция

**РСФСР** — Российская Советская Федеративная Социалистическая Республика

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

**РФ** — Российская Федерация

**СНГ** — Содружество Независимых Государств

**СССР** — Союз Советских Социалистических Республик

**ст.** — статья (-и)

**ФНПР** — Федерация независимых профсоюзов России

**ч.** — часть (-и)





**Раздел I**

**ОБЩАЯ ЧАСТЬ**



# Тема 1

## ПРЕДМЕТ, МЕТОД И СИСТЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА

---

В результате изучения темы 1 студент должен:

**знать**

- сущность и содержание основных понятий, таких как предмет, метод, система трудового права, трудовое отношение, иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми;
- характерные признаки трудового правоотношения;
- понятия самостоятельного труда и наемного труда, их различия;

**уметь**

- оперировать основными понятиями темы;
- анализировать возникающие правоотношения;

**владеть**

- юридической терминологией по теме;
  - навыками анализа правовых отношений, входящих в предмет трудового права.
- 

1.1. Изучая данную тему, необходимо исходить из того, что отрасли российского права регулируют различные сферы общественных отношений. Каждая из этих сфер общественных отношений составляет предмет правового регулирования соответствующей отрасли.

*Предмет трудового права* образуют трудовые отношения и отношения, непосредственно связанные с ними, или, как еще принято говорить, производные от трудовых. В ТК РФ определено, что трудовым законодательством регулируются трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения, указанные в ст. 1 ТК РФ.

При этом следует иметь в виду, что в соответствии с Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ к ним отнесены и отношения по обязательному социальному

страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Трудовые и иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми, будучи урегулированными нормами трудового права, выступают (существуют) в сфере применения и организации труда в форме трудовых и иных *правоотношений*, которые непосредственно связаны с трудовыми. Все эти правоотношения складываются в определенную систему на основе единства предмета отрасли. Трудовые правоотношения являются ее центральным элементом, они определяют характер других правоотношений, входящих в эту систему.

Поскольку трудовой деятельностью могут заниматься и лица, заключившие гражданско-правовые договоры (авторский, личного подряда, поручения, возмездного оказания услуг и др.), важно различать характерные *признаки трудового правоотношения*, которые отграничивают его от смежных, в том числе гражданско-правовых отношений, являющихся предметом регулирования гражданского права. К указанным признакам можно отнести следующие:

— личный характер прав и обязанностей работника, который обязан своим трудом участвовать в производственной либо иной деятельности работодателя (организации), используя свои способности к труду;

— обязанность работника выполнять обусловленную трудовым договором работу по определенной специальности, квалификации или должности (трудовую функцию);

— выполнение работником его трудовой функции осуществляется в условиях коллективного (кооперированного) труда, что обуславливает необходимость подчинения субъектов трудового правоотношения правилам внутреннего трудового распорядка, установленным работодателем. Это означает и подчинение работника распоряжениям и указаниям работодателя, его коллективного (совет директоров, правление и т.п.) или единоличного исполнительного органа (руководителя, директора и др.);

— возмездный характер трудового правоотношения, что проявляется в ответных действиях работодателя на выполнение работником трудовой функции — в систематической выплате в установленные сроки соответствующей заработной платы (два раза в месяц и т.п.);

— обязанность работодателя, использующего труд работника, создавать ему здоровые и безопасные условия

труда, соблюдать трудовое законодательство, включая законодательство об охране труда;

— право каждого из субъектов трудового правоотношения на его расторжение без каких-либо санкций, но с соблюдением установленного законом порядка. При этом работодатель в предусмотренных случаях обязан не только предупредить работника об увольнении, но и выплатить выходное пособие, а также другие компенсации.

Конституцией РФ (ст. 37 ч. 1) закреплено право каждого распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Только сам работник вправе реализовать эти способности.

Для характеристики предмета трудового права необходимо уяснить, что понимается под «самостоятельным» и «наемным» трудом и в чем их отличия.

Специфическое свойство человека — он обладает рабочей силой, способностью к труду, которой свободно и лично распоряжается. Следовательно, труд представляет собой сознательную волевою деятельность, направленную на создание материальных и нематериальных благ. Это выражается прежде всего в том, что средства и предметы труда выступают не только как вещи, но и в качестве объектов собственности. Для того чтобы гражданин обращался с теми или иными вещами как со средствами и предметами своего труда, он должен либо сам быть их собственником, либо получить к ним доступ от собственника этих средств.

Индивидуальный предприниматель или подрядчик являются владельцами средств и орудий труда и одновременно обладают рабочей силой (способностью к труду), поэтому самостоятельно организуют свой труд и распоряжаются средствами и орудиями труда. Это *труд самостоятельный*, но не относящийся к трудовому отношению, для которого характерен совместный процесс труда работников, подчиняющихся внутреннему трудовому распорядку и распоряжениям руководителя.

Иной характер носит *наемный труд* гражданина (физического лица), обладающего рабочей силой, но не владеющего средствами и орудиями труда. При наемном (не самостоятельном) 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.), яв-

ляющемуся организатором процесса труда. 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, требуя подчинения своей воле, оплачивает его, обеспечивает здоровые и безопасные условия труда работника, является *трудовым отношением*. Это отношение по его социально-экономической сути следует отнести к отношениям наемного труда.

Из вышесказанного следует, что лица «наемного труда» (с учетом его экономических признаков) и есть «наемные работники». Это должно их отграничить как от лиц «самостоятельного» труда, так и от работников, являющихся одновременно акционерами, участниками хозяйственных товариществ и обществ (организаций), с которыми они заключили трудовой договор и вступили в трудовые отношения.

Действительно, в отличие от «наемного труда» регулирование «самостоятельного труда» — подрядчика, агента, исполнителя договора поручения или об оказании услуг — основано на юридическом равенстве субъектов (участников правоотношения), их полной самостоятельности, независимости и автономии воли, имущественной обособленности, что характерно для регулирования отношений нормами гражданского права. С ними не заключается трудовой договор и не возникает трудовое отношение. Налицо исполнитель по гражданско-правовому договору, который выполняет не трудовую функцию, а обязательство по договору, которое должно быть завершено к определенному сроку за обусловленную цену. В данном случае отсутствует подчинение одной стороны договора другой, а равно обязанность соблюдения правил внутреннего трудового распорядка и т.п.

Иное положение у лиц, являющихся *акционерами или участниками различных хозяйственных обществ* (организаций), если указанные лица связаны с ними также личным трудом (выполняют работу по трудовому договору в этих организациях, акционерных обществах и т.д.). Являясь участниками такого общества (организации), они вправе получать часть прибыли в виде дивидендов, принимать участие в управлении, реализовывать другие правомочия в соответствии с уставом. Одновременно с этим указанные лица

выполняют работу (трудовую функцию), соблюдают внутренний трудовой распорядок организации, получают причитающуюся им заработную плату за свой труд и т.д., что характеризует их как работников — участников трудового отношения, возникающего на основе трудового договора.

Конечно, их отношениям присущи определенные особенности, например, более широкое участие в управлении обществом. В то же время трудовые отношения этих лиц возникают и развиваются самостоятельно от гражданско-правовых отношений, в которых они состоят с обществом, будучи его акционером, учредителем, участником и т.п.

Трудовой кодекс РФ определяет понятие «*трудовые отношения*» 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; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15).

В этом определении, которое впервые закреплено в трудовом законодательстве России, устанавливается обязательность соглашения между работником и работодателем, личное выполнение работником трудовой функции за плату под руководством работодателя, обеспечивающего необходимые условия труда и вознаграждение за труд.

1.2. При изучении рассматриваемой темы следует иметь в виду, что трудовые отношения занимают центральное место в предмете российского трудового права, но в сферу правового регулирования нормами трудового права входят не только трудовые отношения между работником и работодателем. Там, где трудятся коллективы работников, каждый из которых состоит в трудовом отношении с работодателем, возникают и иные общественные отношения, которые непосредственно связаны и взаимодействуют с трудовыми отношениями. *К иным отношениям, непосредственно связанным с трудовыми*, относятся согласно ст. 1 ТК РФ отношения:

- по организации труда и управлению трудом;
- трудоустройству у данного работодателя;
- подготовке и дополнительному профессиональному образованию 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;
- 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;
- разрешению трудовых споров;
- обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Следовательно, трудовое законодательство охватывает своим регулированием трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения. Все они в совокупности и составляют *предмет отрасли трудового права*.

Эти отношения рассматриваются более детально в теме 4 «Система правоотношений трудового права»<sup>1</sup>. Здесь же выделим лишь наиболее характерные. *Отношения по организации 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. Представителями работодателей в рамках организации, согласно ст. 33 ТК РФ, являются руководитель организации или уполномоченные лица.

Между работодателем и работниками возникают и другие отношения — *по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении*

---

<sup>1</sup> См.: *Гейхман В. Л., Дмитриева И. К.* Трудовое право : учебник. М. : Юрайт, 2010. Гл. 4.

*трудового законодательства* в предусмотренных законом случаях. При этом представителями работников выступают профсоюзы во всех случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, например, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

В связи с большим значением, которое придается *социальному партнерству в сфере труда* (разд. II ТК РФ), необходимо выделить отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров, соглашений. Отношения по социальному партнерству возникают на различном уровне между профсоюзами (выходя за рамки организации) и объединениями работодателей соответствующего определенного уровня по проведению коллективных переговоров и заключению соглашений (от отраслевого до генерального соглашения). В рамках организации проводятся коллективные переговоры и заключается коллективный договор между работодателем и работниками как социальными партнерами в лице их представителей.

Все рассмотренные выше отношения являются «сопутствующими» трудовым отношениям. К *сопутствующим отношениям* также относятся *отношения по контролю (надзору)* (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда). Государственный контроль (надзор) за соблюдением законодательства о труде осуществляется федеральной службой по труду и занятости и другими органами федерального надзора в порядке, установленном ТК РФ и федеральными законами. Профсоюзный (общественный) контроль осуществляется профессиональными союзами.

Отношения по подготовке и дополнительному профессиональному образованию *работников непосредственно у данного работодателя являются сопутствующими трудовому правоотношению*. Если же подготовка и дополнительное профессиональное образование проводятся до начала работы, то указанное отношение рассматривается как предшествующее трудовому.

*Отношение по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда* включено ТК РФ в число отношений, связанных с трудовыми.



К отношениям, возникающим из трудовых, относятся отношения по *трудовым спорам*. Они могут возникать между отдельным работником и работодателем по поводу применения трудового законодательства, соглашений, коллективного договора, трудового договора (в том числе, об установлении или изменении индивидуальных условий труда). Это индивидуальные трудовые споры, которые рассматриваются в органах по рассмотрению этих споров: в комиссии по трудовым спорам (КТС), создаваемой в организации, и в суде. Эти отношения могут предшествовать, сопутствовать или следовать за трудовыми отношениями в зависимости от предмета спора (например, исковые заявления граждан об отказе в заключении трудового договора или об отстранении от работы, по поводу изменения трудовой функции, либо о восстановлении на работе в связи с увольнением).

Трудовые споры между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях, являются коллективными трудовыми спорами. Они разрешаются на основе примирительных процедур и, в крайнем случае, путем проведения забастовки.

Таким образом, предмет трудового права образуют, во-первых, трудовые отношения и, во-вторых, иные отношения, непосредственно (тесно) связанные с трудовыми. В совокупности они определяют *сферу действия трудового права как самостоятельной отрасли права*.

При изучении темы следует рассмотреть *соотношение предмета и метода трудового права*. При этом следует обратить внимание на то, что трудовому праву должны быть присущи свои отраслевые юридические средства, отражающие специфику предмета и обеспечивающие должное поведение участников соответствующих отношений. Совокупность юридических средств (приемов, способов регулирования), обусловленных спецификой трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, характеризует *метод отрасли трудового права*.

1.3. Метод трудового права показывает, какими способами осуществляется регулирование трудовых и иных непо-

средственно связанных с ними отношений. Признаки (основные черты), присущие этим способам, имеют свои особенности, которые характеризуют отраслевую принадлежность метода.

Следует обратить особое внимание на то, что метод трудового права характеризуется свободой труда, договорным порядком (способом) привлечения к труду. Возникшие из трудового договора трудовые отношения могут изменяться также путем соглашения сторон в случаях и порядке, предусмотренных законом (перевод, изменение существенных условий трудового договора и др.). Прекращение трудовых отношений производится по основаниям и в порядке, установленным трудовым законодательством (гл. 13 ТК РФ).

Важно также подчеркнуть, что метод трудового права исходит из равенства сторон трудового отношения. Работник и работодатель в качестве равных (с юридической точки зрения) сторон трудового договора выступают на началах равноправия при заключении трудового договора. Вместе с тем равенство сторон сочетается с подчиненностью внутреннему трудовому распорядку. Помимо этого следует отметить обязательное личное выполнение работником обусловленной трудовой функции, его участие под руководством работодателя (руководителя) в совместном процессе труда.

Следует отметить и такую черту, как сочетание государственного и договорного регулирования в методе трудового права. На государственном уровне устанавливаются в нормативных правовых актах определенные трудовые права и гарантии их реализации, условия труда работников. На коллективно-договорном уровне условия труда конкретизируются и дополняются более благоприятными условиями, повышаются социально-бытовые льготы и гарантии, устанавливаемые в коллективных договорах, соглашениях. Индивидуально-договорное регулирование, в основном, направлено на индивидуализацию и конкретизацию условий трудовых договоров.

Сочетание государственного и договорного регулирования связано с участием работодателей и работников (их представителей) в установлении и применении условий труда, решении иных вопросов в области организации управления трудом. Взаимодействие работников и работодателей (их представителей) осуществляется на основе со-

циального партнерства путем учета мнения профсоюзного органа (представительного органа) при принятии работодателем локальных нормативных актов в соответствии с ч. 2 ст. 8, ст. 371 ТК РФ, при проведении коллективных переговоров и заключении коллективных договоров, соглашений, взаимных консультаций, участии работников в управлении организацией, досудебном разрешении трудовых споров.

Договорное регулирование осуществляется согласно ст. 9 ТК РФ путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров. Стороны указанных договоров и соглашений не вправе снижать установленный законодательством уровень трудовых прав и гарантий работникам.

В ТК РФ установлено, что локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, либо принятые без соблюдения порядка учета мнения представительного органа работников, являются недействительными.

Вместе с тем с учетом финансово-экономического положения работодателя (ч. 3 ст. 41 ТК РФ) в коллективном договоре могут устанавливаться условия труда, льготы и преимущества для работников, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и соглашениями.

В трудовом договоре наряду с обязательными условиями труда могут также устанавливаться согласно ч. 4 ст. 57 ТК РФ «дополнительные условия», не ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством. Они могут конкретизировать условия труда работника, а также предусматривать социальные льготы, различные виды стимулирования труда и другие условия, связанные с деловыми качествами работника, его квалификацией, сложностью и особым характером труда, ответственностью и др.

Эти положения наряду с другими особенностями метода трудового права свидетельствуют о социальной направленности трудового права, защищающего более слабую в экономическом и социальном плане сторону трудового отношения — работника.

Необходимо обратить внимание на *особенности защиты трудовых прав и средства обеспечения обязанностей сторон трудового отношения.*

Трудовым кодексом РФ закреплены основные способы защиты трудовых прав и свобод работников: самозащита работниками трудовых прав; защита трудовых прав работников профессиональными союзами; государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства; судебная защита (ст. 352 ТК РФ).

Трудовое право разграничивает способы (средства) обеспечения исполнения обязанностей сторонами трудового отношения. Исполнение трудовых обязанностей работниками обеспечивается такими мерами, как поощрение и материальное стимулирование. В случае нарушения трудовых обязанностей (совершение дисциплинарного проступка) виновные работники привлекаются работодателем к дисциплинарной и (или) материальной ответственности с применением санкций в установленном порядке.

Таким образом, метод трудового права характеризуется:

— свободой труда, договорным порядком (способом) возникновения, изменения, а в установленных законом случаях и прекращения трудовых отношений;

— юридическим равенством сторон трудового правоотношения и подчинением работника внутреннему трудовому распорядку;

— сочетанием государственного и договорного регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений на всех уровнях социального партнерства, локальном и индивидуальном уровне;

— особенностями способов защиты трудовых прав работников, интересов работодателей и средств обеспечения исполнения сторонами обязанностей по трудовому договору.

Освоив учебный материал, относящийся к предмету и методу трудового права, следует уяснить вопросы системы отрасли трудового права.

Трудовое право и любая иная отрасль права может определяться как обособленная группа правовых норм, объединенных общностью регулируемых ими общественных отношений.

1.4. Система отрасли трудового права и система трудового законодательства рассматриваются как тесно взаимосвязанные самостоятельные категории, представляющие