



Павлишина Екатерина Евгеньевна,  
начальник отдела правового сопровождения и  
судебной практики ООО "Жанетта-Консалтинг"

## Трудовое право

Материальную основу любого общества составляет трудовая деятельность человека, которая вместе с тем развивает и преобразует его самого. Все великие открытия, научно-технический прогресс и вся наша цивилизация – это результат труда многих поколений людей. Труд – это целенаправленная деятельность человека, реализация его физических и умственных способностей для получения определённых материальных или духовных благ.

Однако не каждый труд связан с трудовой деятельностью и нормами трудового права. Так, труд на личном (садовом) участке, труд по уборке собственной квартиры, стирка, приготовление еды для себя и своей семьи, труд учащегося по освоению знаний – всё это общественно-полезный труд. Но он нормами права не регулируется.

Трудовое право регулирует трудовые отношения.

**Предметом трудового права** являются общественные отношения, связанные с трудом на производстве, которые включают в себя а) отношения по содействию занятости и трудоустройству у данного работодателя и б) трудовые отношения работника с работодателем по использованию и условиям его труда. Это основная группа отношений, регулируемых трудовым законодательством. Также в предмет трудового права входят отношения по трудоустройству и занятости, по контролю и надзору за соблюдением трудового законодательства, по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у работодателя, по материальной ответственности работодателей и работников, по разрешению трудовых споров и некоторые иные отношения.

**Общими принципами трудового права**, которые положены в основу правовой системы в целом, принято считать: принцип социальной справедливости; принцип равноправия; принцип гуманизма; принцип сочетания убеждения и принуждения.

**Источники трудового права** – это правовые акты, содержащие нормы трудового права, регулирующие права и обязанности сторон трудовых и связанных непосредственно с ними иных отношений. Система источников трудового права включает в себя:

- Конституцию РФ (провозглашает базовые права в сфере труда, составляющие основу институтов трудового права);
- международные акты и договоры (содержат общепризнанные принципы международного права);
- Трудовой кодекс РФ (представляет собой кодифицированный акт отрасли);

- федеральное законодательство. Кроме федеральных законов трудовые правоотношения регулируются указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ, актами министерств и ведомств РФ;

- соглашениями (различают генеральные, отраслевые, межотраслевые, региональные, территориальные);

- локальные нормативные акты (правила внутреннего трудового распорядка и т.д.);

- коллективные договоры (соглашения).

Особую группу составляют постановления Конституционного Суда РФ и постановления Пленума ВС РФ, обеспечивающие правильное применение закона.

Нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать Трудовому кодексу РФ .

**Субъекты трудового права** – это участники трудовых отношений, обладающие правами и обязанностями и реализующие их в рамках, установленных трудовым законодательством.

Субъекты трудового права обладают трудовой правосубъектностью, т.е. совокупностью признанных Конституцией и действующим законодательством прав и обязанностей, а также наличием ответственности за их нарушение или неисполнение.

Трудовую правосубъектность составляют: *правоспособность* – способность иметь трудовые права и обязанности; *дееспособность* – способность своими действиями приобретать права и создавать обязанности, а также отвечать за трудовые правонарушения (*деликтоспособность*).

Субъекты трудового права:

- работник (физическое лицо, вступившее в трудовые отношения);

- работодатель – юридическое лицо любой формы собственности (организация), индивидуальный предприниматель или иной гражданин.

Правовое положение каждого субъекта трудового права определяется его правовым статусом, который характеризуется юридическими гарантиями, определёнными правами, обязанностями, ответственностью. Основные (статутные) права и обязанности являются неотчуждаемыми. Многие из них не только провозглашены Конституцией, но и установлены международным правом.

Особенностями трудового правоотношения является его отличие от правоотношений гражданского права, связанных с трудом (изобретательским, авторским, личного подряда, поручения, комиссией). Это отличие проводится по следующим критериям:

1) при трудовом правоотношении работник включается в трудовой коллектив, подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, чего нет в гражданском правоотношении, связанном с трудом;

2) предметом трудового правоотношения является сам процесс труда работника по определённой трудовой функции (специальности, должности) в общем процессе данного производства, а предметом смежного гражданского правоотношения – уже продукт труда (изобретение, книга в авторском договоре и т.д.);

3) в трудовом правоотношении обязанность организации труда и его охраны лежит на работодателе (его администрации), а в смежном гражданском – трудящийся сам организует свой труд, и его охрану. Эти критерии помогают определить, какое правоотношение возникло по трудовому соглашению. Если трудовое, то на работника распространяется трудовое законодательство, если гражданское, то трудовое законодательство (в том числе и по отпускам, оплате больничного листа и т.д.) на него не распространяется.

На основании ст. 56 Трудового кодекса РФ **трудовым договором** признаётся соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Трудовой договор определяет правовое положение гражданина в качестве работника данного коллектива.

Учитывая это, трудовой договор обладает определёнными специфическими признаками, отличающими его от иных гражданско-правовых договоров:

- личное выполнение работником трудовой функции, т.е. работы по определённой специальности, квалификации и должности (предметом трудового договора является сам труд работника в общем процессе производства, предметом смежных гражданских договоров – конечный результат, а труд – это способ его достижения);

- подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка (работник обязан соблюдать режим рабочего времени, технологическую дисциплину, точно и своевременно выполнять распоряжения руководителя и т.д.);

- обязанность работодателя обеспечить работнику нормальные условия труда, полностью и своевременно выплачивать заработную плату (исполняя гражданско-правовые обязательства, лицо самостоятельно и за свой счёт организует процесс труда, определяет способы его выполнения, а оплата производится, как правило, при получении заказчиком конечного результата).

Указанные отличия позволяют установить, что гражданин подпадает под действие трудового законодательства и получает право на соответствующие гарантии и компенсации (например, ежегодный оплачиваемый отпуск, пособие по временной нетрудоспособности и т.д.).

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Работником может быть любой гражданин, достигший 16-летнего возраста.

В случае получения основного общего образования или оставления общеобразовательного учреждения трудовой договор может быть заключён с лицом, достигшим 15 лет.

При достижении 14 лет для выполнения лёгкого труда, не причиняющего вреда здоровью, лица также могут быть приняты на работу в свободное от учёбы время при

наличии обязательного согласия родителей, усыновителей или попечителей и органа опеки.

К работникам могут предъявляться и дополнительные требования (наличие специального образования, состояние здоровья и т.д.)

Работодатель – юридическое или физическое лицо, выступающее стороной в трудовом договоре, заключаемом с целью использования труда работника в своих интересах.