

Трудовое право как отрасль права.

**Преподаватель
ГБПОУ РМ «Рузаевский
политехнический техникум»
Афони́на Елена Валенти́новна.**

Содержание темы:

1. Возникновение и развитие трудового права как отрасли права
2. Понятие и характерные черты трудового права
3. Предмет трудового права
4. Цели и задачи трудового права
5. Источники трудового права
6. Субъекты трудового права
7. Задания для самостоятельного решения
8. Тест по теме.

Возникновение и развитие трудового права как отрасли права

Возникновению трудового права предшествовало возникновение трудовых отношений с участием свободного работника. Изначально эти отношения строились на основе обычной правовой сделки имущественного характера. Эта сделка заключалась в предоставлении одной стороной (работником) в распоряжение другой стороны (работодателя) своей рабочей силы за вознаграждение.

До советского периода не было самостоятельной отрасли трудового права, трудовые отношения на производстве регулировались отраслью гражданского права наравне с отношениями найма услуг по дому, хотя и были отдельные фабричные законы о промышленном труде (например Устав о промышленном труде 1913 г. и несколько уставов по труду в отдельных отраслях, предусматривающих нормы по труду в сельском хозяйстве, железнодорожном транспорте, торговле

Всего в царской России было около полутора десятков разрозненных нормативных актов о труде, включая и акты о создании и действии фабричной инспекции. Но они не создавали самостоятельной отрасли трудового права, а договор личного найма регулировало гражданское право наряду с договором найма вещей, услуг.

Лишь первый КЗоТ 1918 г. Впервые в мире породил самостоятельную отрасль трудового права, регулиующую поведение людей по труду в общественной

Первый российский КЗоТ 1918 г. содержал нормы, серьезно ограничивающие трудовые права граждан. Это главным образом касалось трудовой повинности, которая, за некоторым исключением, устанавливалась для всех граждан РСФСР. 30 октября 1922 г. ВЦИК был принят второй российский Кодекс. Он сыграл большую роль в развитии трудового права не только России, но и других республик бывшего СССР. Этот КЗоТ заменил принудительное привлечение к труду трудовым договором, трудовая повинность устанавливалась в исключительных случаях. В 1971 г. В РСФСР был принят третий Кодекс законов о труде, в котором получило закрепление дальнейшее развитие права советских граждан на труд.

С 1 февраля 2002 г. вступил в силу
Трудовой кодекс Российской
Федерации, который является
четвертым по счету кодифицированным
источником.

Трудовое право - важнейшая отрасль российского права, регулирующая трудовые отношения работников с работодателями и другие отношения, непосредственно связанные с трудовыми (т. е. все отношения по труду на производстве) и устанавливающая права и обязанности субъектов трудового права и ответственность за их нарушение.

Характерные черты трудового права:

- *самостоятельная отрасль права;*
- *одна из сложнейших отраслей права;*
- *имеет широкую сферу действия;*
- *очень динамичная отрасль права.*

Предмет трудового права.

Под предметом *трудового права* понимаются те общественные отношения, которые эта отрасль регулирует.

В первую очередь регулируются трудовые отношения, складывающиеся между работниками и работодателями на основе трудовых договоров.

Трудовые отношения - 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 н.п.а., содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Особенности трудовых отношений

1. Отношения возникают *между работником и работодателем, заключившими между собой трудовой договор.*
2. Работники получают *заработную плату* по заранее установленным нормам (тарифам) либо в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже установленных действующим законодательством нормативов оплаты труда.
3. Работником как участником трудовых отношений признается только тот, кто применяет свой труд, т. е. лично выполняет определенную трудовую функцию.
4. Работник включается в трудовой коллектив организации и подчиняется ее внутреннему трудовому распорядку.

Помимо трудовых отношений в предмет трудового права входят также отношения, *непосредственно связанные с трудовыми*. К их числу относятся:

- отношения по трудоустройству
- отношения по профессиональной подготовке кадров
- организационно-управленческие отношения
- отношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства
- отношения по разрешению трудовых споров
- отношения материальной и дисциплинарной ответственности сторон трудового договора
- отношения по социальному партнерству

Метод трудового права

Под *методом трудового права* понимается совокупность приемов, способов, средств, при помощи которых право воздействует на составляющие его предмет общественные отношения, регулирует их.

Метод трудового права состоит из следующих способов правового регулирования труда:

1. Сочетание централизованного и локального, законодательного и договорного регулирования труда;
2. Договорный характер труда и установления его условий;
3. Равноправие сторон трудовых договоров при их заключении и расторжении с подчинением в процессе труда правилам внутреннего трудового распорядка;
4. Участие работников через своих представителей (профсоюзы, трудовые коллективы) и работодателей в правовом регулировании труда;
5. Специфичный для трудового права способ защиты трудовых прав;
6. Единство и дифференциация (различие) правового регулирования труда.

Система трудового права

Структурно система трудового права, кроме ее деления на субинституты, институты и подотрасли, традиционно делится на - *общую* , *особенную* и *специальную* часть.

В *общей части* сгруппированы юридические нормы, закрепляющие наиболее важные для всей системы трудового права положения, оказывающие формирующее воздействие на весь механизм правового регулирования трудовых отношений.

В *особенной части* объединены нормы и институты, регулирующие конкретные взаимоотношения субъектов трудовых и не посредственно связанных с ними отношений по вопросам о порядке приема на работу и увольнения, размерах и системах оплаты труда, о режиме рабочего времени и времени отдыха

Нормы *специальной части* представляют собой преломление норм общей и особенной частей трудового права применительно к особенностям труда отдельных категорий работников в зависимости от их физиологических особенностей, условий труда и т.д.

Цели трудового права:

- ★ Установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан;
- ★ Создание благоприятных условий труда;
- ★ Защита прав и интересов работников и работодателей.

Задачи трудового права:

- ★ Правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- ★ Создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства.

Источники трудового права.

Источниками трудового права называется результаты правотворческой деятельности компетентных органов в сфере регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, составляющих предмет данной отрасли права.

Источниками трудового права являются нормативные акты самого различного уровня - от Конституции РФ, имеющей наивысшую юридическую силу и распространяющей свое действие на всю территорию России, до так называемых локальных актов, действующих в пределах одной организации.

1. Главное место среди источников трудового права занимает *Конституция Российской Федерации*. Ее по праву называют основным законом нашей страны. Именно в Конституции РФ закреплены основные трудовые права и свободы граждан, а также гарантии их реализации.

2. Другим важным источником трудового права России являются *международные договоры (конвенции)*.

3. Следующим по юридической силе источником трудового права являются *федеральные конституционные законы и федеральные законы*.

4. Помимо законов важную роль в сфере трудовых отношений играют подзаконные акты: *указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, акты федеральных органов исполнительной власти.*

5. Наряду с субъектами РФ согласно ст. 5 ТК РФ нормы трудового права в пределах своей компетенции могут принимать также *органы местного самоуправления* (городские думы, администрации, мэрии, сельсоветы и т. п.).

6. В настоящее время получили распространение заключаемые на различном уровне *акты-соглашения* между работниками и работодателями.

7. Специфическим источником трудового права являются *локальные нормативные акты*, т. е. акты, действующие в пределах только той организации, в которой они были приняты (от лат. *locus*-место).

Особенности источников трудового права

они издаются на различных уровнях правового регулирования труда: федеральном, региональном, местном и локальном.

источники трудового права могут быть приняты не только государственными органами, но и по их поручению органами местного самоуправления, субъектами трудового права.

- источники трудового права отражают как общие, так и специальные формы регулирования труда.
- источники трудового права могут применяться не только исходя из приданной им юридической силы, но и по принципу отражения в них интересов работников.

Субъекты трудового права

Субъекты трудового права — это прежде всего участники трудовых отношений, стороны этих отношений. Ими выступают трудоспособные граждане (работники), организации (работодатели), работники организаций, профсоюзные и иные органы, представляющие права и интересы работников.

Субъекты трудового права по закону наделяются правовым статусом, который дает им возможность участвовать в конкретных правоотношениях.

Правовой статус гражданина как субъекта трудового права единый для всех граждан в соответствии со ст. 37 Конституции РФ. Его надо отличать от правового статуса работников, когда гражданин, заключив трудовой договор, вступил в трудовые правоотношения с работодателем и стал членом коллектива работников данной организации.

Основные (статутные) трудовые права и обязанности работника закреплены в ст. 2 и 21 Трудового кодекса РФ, а их гарантии — во всех институтах Особенной части данной отрасли права.

В зависимости от степени общности и характера прав и обязанностей различают два вида правовых статусов: общий и специальный. Общий правовой статус предусматривает для каждого вида субъектов права и обязанности. Специальный правовой статус представляет собой проявление общего правового статуса применительно к внутривидовым особенностям субъектов.

Стороны трудовых отношений

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

Принципы трудового права:

- свобода труда и запрещение принудительного труда;
- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- обеспечение справедливых условий труда;
- равенство прав и возможностей работников;
- обеспечение справедливой, своевременной и достойной оплаты труда;
- равная оплата за труд равной ценности;
- запрещение дискриминации;
- наличие объединений по защите прав и интересов в сфере труда;
- участие работников в управлении организацией;
- ведение коллективных переговоров по регулированию отношений в сфере труда;
- обязательное возмещение вреда, причиненного работнику в процессе трудовой деятельности;
- осуществление государственных гарантий в сфере труда и контроль за их исполнением;
- обеспечение защиты трудовых прав;
- обеспечение права на ведение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- выполнение работником возложенных на него договором трудовых обязанностей;
- профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства;
- обеспечение защиты достоинства работников в период трудовой деятельности.

Понятие трудовой правосубъектности.

Необходимой предпосылкой участия в трудовом правоотношении, т.е. обладания трудовыми правами и обязанностями, является **трудовая правосубъектность** (правоееспособность), которая включает два элемента: **правоспособность** и **дееспособность**.

Трудовая правоспособность - это способность иметь субъективные трудовые права и нести трудовые обязанности.

Трудовая дееспособность - способность своими собственными действиями приобретать и осуществлять трудовые права, приобретать и исполнять трудовые обязанности

Трудовая правосубъектность работника

По общему правилу, трудовая правосубъектность работника возникает с 16 лет. Именно с этого возраста закон допускает возможность заключения трудового договора с лицом, желающим устроиться на работу (ч. 1 ст. 63 ТК РФ). Следовательно, с достижением 16 лет каждый гражданин приобретает возможность вступать в трудовые правоотношения. Вместе с тем существуют и исключения из этого общего правила, когда закон допускает прием гражданина на работу (т. е. его вступление в трудовое правоотношение) *до достижения им 16 лет*. Таких исключений три:

1) в случаях получения основного общего образования либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста 15 лет;

2) трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 лет, для выполнения им в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения, только с согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства, которым является орган местного самоуправления;

3) в организациях кинематографии, театрах, театральных концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба их здоровью и нравственному развитию.

Задания для самостоятельного решения.

Задание № 1.

Профсоюзный комитет ОАО «Заря» объявил выговор работнику ОАО слесарю Михайлову за отказ от участия в работе комиссии по социальному страхованию, в которую он был делегирован решением профсоюзного комитета. Михайлов, считая, что выговор ему объявлен незаконно, обратился в КТС с заявлением об отмене выговора.

Относятся ли отношения между членами профсоюза и выборным профсоюзом органом к предмету трудового права? Являются ли нормы, регулирующие отношения члена профсоюза с выборным профсоюзом органом, элементом системы трудового права России? Ответы обоснуйте.

Задание № 2.

В коллективном договоре организации предусматривалось, что работодатель имеет право сокращать продолжительность ежегодного основного отпуска работникам, появившимся на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения и вследствие этого отстраненным от работы.

Могут ли трудовые отношения регулироваться коллективным договором? Возможно ли включение в коллективные договоры условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный ТК?

Задание № 3.

Коммерческая организация в трудовых договорах со своими работниками предусматривает условие, что работник в случае досрочного расторжения трудового договора по собственной инициативе не вправе в течение одного года устраиваться в организацию с аналогичным профилем работы.

В роли государственного инспектора труда дайте юридическую оценку действиям работодателя. Вправе ли организация устанавливать порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров? В чью компетенцию входит определение этого порядка?

Задание № 4.

Мэр города издал распоряжение, устанавливающее дополнительный к определенному законом вид дисциплинарного взыскания, в соответствии с которым работникам муниципальных предприятий и учреждений, допустившим повторное грубое нарушение трудовой дисциплины в течение календарного года, объявляется выговор с предупреждением об увольнении.

Относится ли Регулирование трудовых отношений органами и должностными лицами местного самоуправления к государственному регулированию трудовых отношений? Имел ли право мэр (глава муниципального образования) устанавливать дополнительные виды дисциплинарных взысканий? Чьей компетенции является установление видов дисциплинарных взысканий и порядка их применения?

Задание на дом.

1. Супруга слесаря Баландина обратилась к директору завода «Прогресс», где тот работал, и просила оказать воздействие на мужа, который пропивает почти всю заработную плату. Директор распорядился ежемесячно выдавать заработную плату Баландина его супруге. Узнав об этом, Баландин обратился в КТС завод с требованием отменить это распоряжение, так как в организации работает он, а не его супруга.

Может ли быть ограничена трудовая дееспособность работника при вышеизложенных обстоятельствах? Сформулируйте решение КТС.

2. При проверке соблюдения финансовой и штатной дисциплине в организации было установлено, что вопреки штатному расписанию в её администрации есть юрисконсультант-член коллегии адвокатов, обслуживающий данную организацию по договору между этой организацией и юридической консультацией. Кроме того, отдельные работы по переписке документов сдаются машинисткам-надомницам. Проверяющие сочли это нарушением штатной дисциплины.

В каких правоотношениях с организацией находятся адвокат и машинистки? Соответствует ли действующему законодательству решение комиссии?

3. Гражданин Подгорнов, увидев объявление о вакансиях инженеров в проектно-конструкторском бюро, пришел в отдел кадров на беседу. Там ему сказали, что готовы взять его на работу, но трудовой договор заключает с ним на год, что бы проверить, хороший ли он работник, а через год будут решать вопрос о продлении договора.

Законны ли действия работодателя?
Дайте юридически мотивированный ответ.

Спасибо за урок !