

Лекция № 6 ОСНОВЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

1. Трудовое право как отрасль права
2. Источники трудового права
3. Гражданин (работник) как субъект трудового права (права и обязанности работника)
4. Трудовой договор

1. Труд — это целенаправленная деятельность человека, реализация его физических и умственных способностей для получения определенных материальных или духовных благ. Труд может быть индивидуальным (на своем садово-огородном участке или кустаря-одиночки и т. д.) и в общественной кооперации труда (на производстве).

Общественная организация труда — это совместный труд как кооперация труда для получения определенного продукта данного производства, в том числе и духовного (оркестровая музыка, театр и т. д.), деятельности по управлению или оказанию определенных услуг сферы обслуживания населения (медицина, образование и т. д.). Общественная организация труда в любом обществе имеет две стороны: техническую и социальную. Право не регулирует техническую сторону (технологические процессы производства определенного продукта, работу техники, машин и т. д.). Здесь применяются технические правила. Трудовое право регулирует социальную сторону общественной организации труда — общественные (социальные) отношения по труду на производстве.

Трудовое право - одна из важнейших отраслей российского права, регулирующая трудовые отношения работников с работодателями и другие производные от них отношения, устанавливающая права и обязанности субъектов трудового права и ответственность за их нарушение, сочетая интересы работников, работодателей, общества, государства.

Предметом трудового права являются следующие общественные отношения, связанные с трудом на производстве:

- 1) отношения по содействию занятости и трудоустройству;
- 2) трудовые отношения работника с работодателем по его использованию и условиям труда.
- 3) отношения по организации труда и управлению трудом, участию в управлении организацией;
- 4) отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и социально-партнерских соглашений;
- 5) отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

б) отношения надзорных и контрольных органов (Рострудинспекции, государственных специализированных и профсоюзных инспекций и т. д.) с работодателем, администрацией производства по вопросам соблюдения трудового законодательства и охраны труда;

7) отношения по участию работников и профсоюзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;

8) отношения по материальной ответственности сторон трудового отношения за вред (ущерб), причиненный по вине одной стороны другой.

9) отношения по разрешению индивидуальных или коллективных трудовых споров, возникающие лишь у некоторых работников и отдельных рабочих коллективов.

Ведущими из перечисленных отношений являются трудовые отношения работника с работодателем (предприятием, организацией) остальные им сопутствуют.

Нормы трудового законодательства обязательны для применения на всей территории Российской Федерации для всех работодателей (юридических или физических лиц) независимо от их форм собственности, работников международных организаций и иностранных юридических лиц, а также организаций, созданных или учрежденных ими, либо с их участием, если иное не предусмотрено Федеральным законом или международным договором Российской Федерации.

Трудовое право не распространяется на военнослужащих и работников внутренних дел, государственной безопасности и приравненных к ним лицам. Их труд регулируется воинскими уставами, а также соответствующим специальным законодательством (ныне по содержанию норм, регламентирующих их труд, оно очень близко к трудовому законодательству).

Источниками трудового права являются Конституция РФ, ФЗ, законы субъектов Федерации, нормативно-правовые акты органов местного самоуправления, администраций предприятий и др.

Важнейшим источником трудового права является Трудовой кодекс РФ. Кодекс вступил в силу с 1 февраля 2002 г., и с этой даты КЗоТ 1971 г. со всеми его изменениями и дополнениями перестал действовать. Новый Кодекс, сохранил на 70 процентов содержание норм КЗоТ. Но он значительно восполнил пробелы КЗоТ и создал ряд новых норм, лучше отвечающих нынешним реалиям в сфере труда. Кодекс повысил значение социально-партнерских отношений в сфере труда, особенно на уровне организации, как индивидуальных, так и коллективных, расширил круг вопросов, регулируемых договорным порядком, развил механизмы обеспечения выполнения договоров о труде. В Кодексе усовершенствованы регулятивная и защитная функции трудового права

Трудовой Кодекс РФ содержит 424 статьи, сгруппированные в 14 разделов со следующими их названиями:

Раздел I. «Общие положения».

Раздел II. «Социальное партнерство в сфере труда».

Раздел III. «Трудовой договор».

Раздел IV. «Рабочее время».

Раздел V. «Время отдыха».

Раздел VI, «Оплата и нормирование труда».

Раздел VII. «Гарантии и компенсации».

Раздел VIII. «Трудовой распорядок. Дисциплина труда».

Раздел IX. «Подготовка и переподготовка кадров».

Раздел X. «Охрана труда».

Раздел XI. «Материальная ответственность сторон трудового договора».

Раздел XII. «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников».

Раздел XIII. «Защита прав работников. Разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение законодательства о труде».

Раздел XIV. «Заключительные положения».

Все другие акты трудового законодательства, как федеральные, так и субъектов Федерации, органов местного самоуправления и локальные, принятые в организации, должны соответствовать Кодексу, не противоречить ему.

В случае противоречия между Кодексом и иным федеральным законом применяется Кодекс. Кроме Кодекса существует целая система федеральных законов по вопросам труда. Это:

- Закон РФ от 11 марта 1992 г. «О коллективных договорах и соглашениях», впервые урегулировавший социально-партнерские отношения на уровне выше предприятия, организации и по-новому урегулировавший порядок заключения коллективных договоров;

- Закон РФ от 19 апреля 1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации» (Ведомости РФ, 1991, № 18, ст. 565; 1992, № 34, ст. 1974) определивший государственную политику по обеспечению занятости и гарантии безработным;

- Закон РФ от 23 ноября 1995 г. «О порядке разрешения Коллективных трудовых споров» и другие новейшие законы РФ (об образовании, о прокуратуре, о государственной федеральной службе и т. п.).

2. Гражданин (работник) как субъект трудового права (права и обязанности работника)

Гражданин становится субъектом отношений трудового права еще до их возникновения, когда он подыскивает необходимую работу. С возникновением

трудовых отношений он приобретает правовой статус работника. Поэтому надо отличать правовой статус гражданина как субъекта трудового права от правового статуса работника конкретного производства. Работником является физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем (ст. 20 Кодекса).

Трудовая правосубъектность гражданина — общая, возникает с 16-летнего возраста, когда он может самостоятельно устроиться на работу. Прием на некоторые виды работ предусматривается с более позднего возраста (например на опасные взрывные работы — с 21 года, на вредные и тяжелые — с 18 лет). Трудовой договор могут заключать и 15-летние, если они получили основное общее образование или оставили в соответствии с федеральным законом общеобразовательное учреждение. Для подготовки молодежи к производственному труду допускается прием на работу с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) учащихся с 14 лет на легкий труд, не причиняющий вреда здоровью и не нарушающий учебу, в свободное от учебы время (ст. 63 Кодекса). В таких случаях и трудовая правосубъектность возникает с 14 лет.

Основные с трудовые права и обязанности работника, предусмотрены ст. 21 ТК РФ.

1. Работник имеет право на: заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
2. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
5. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
7. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

8. объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
9. участие в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
10. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
11. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
12. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
13. возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
14. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник обязан:

1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
3. соблюдать трудовую дисциплину;
4. выполнять установленные нормы труда;
5. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
6. бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
7. незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

Юридическая ответственность работника за допущенные им трудовые правонарушения применяется в виде санкций трудового права: дисциплинарной или материальной, а для должностных лиц администрации еще и административной ответственности.

Социальные гарантии при потере работы и безработице

Социальные гарантии — это материальные условия, которые в данный период государство, общество может обеспечить гражданину при потере им работы и безработице.

Закон РФ «О занятости населения» предусматривает следующие виды социальных гарантий таким гражданам:

- пособие по безработице;

- выплату стипендии при прохождении по направлению службы занятости профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации;
- возможность участия в оплачиваемых общественных работах с сохранением получения пособия по безработице; компенсацию затрат по переезду на предлагаемую работу в другую местность;
- компенсацию и гарантии выплаты высвобождаемым работникам до трех месячных средних заработков в соответствии со ст. 178 и 180 (ч. 3) Трудового кодекса;
- оплату в период безработицы пособия по временной нетрудоспособности, в том числе пособия по беременности и родам и др.

4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Согласно ст. 56 ТК Трудовой договор – это индивидуальное соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату; а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Правовое значение трудового договора заключается в том, что он является основанием для возникновения и действия во времени трудового правоотношения работника. По трудовому договору работник становится членом данного трудового коллектива и приобретает дополнительные льготы, установленные коллективным договором и социально-партнерскими соглашениями, а также право на участие в управлении организацией (ст. 52 Кодекса). С заключением трудового договора на его стороны распространяются трудовые права и обязанности, предусмотренные другими институтами трудового права (по ограничению рабочего времени, отпускам, по оплате, охране труда и т. д.). Таким образом, трудовой договор является основанием распространения на работника общего и специального трудового законодательства.

Содержание трудового договора — это все его условия. Они делятся на непосредственные, оговариваемые сторонами в письменном тексте трудового договора, и производные, предусмотренные законодательством, коллективным договором, соглашениями и в силу заключения трудового договора распространяющиеся на стороны (о порядке перевода, увольнения, правилах охраны труда и т. п.).

Непосредственные условия могут быть двух видов: необходимые и дополнительные. Без необходимых условий не может быть трудового договора. Статья 57 ТК подробно предусматривает, что должно указываться в письменном тексте трудового договора. Кодекс называет эти условия существенными, Это место работы (с указанием структурного подразделения); дата начала работы; наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии с штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция (если по законодательству для данной должности, специальности или профессии есть определенные льготы или ограничения, то их перечень в трудовом договоре должен соответствовать требованиям, указанным в утвержденных в установленном Правительством РФ порядке квалификационных справочниках); права и обязанности работника; права и обязанности работодателя; характеристики условий труда, компенсации и льготы за работу в тяжелых, вредных или опасных условиях; режим труда; условия оплаты (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты); виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью (т. е. по трудовому увечью, профессиональным заболеваниям и временной нетрудоспособности). Эти необходимые условия должны содержаться в каждом письменном трудовом договоре с работником. К дополнительным непосредственным условиям относятся условия об испытательном сроке при приеме, о дополнительных отпусках, предусмотренных в коллективном или конкретно в данном трудовом договоре, о каких-либо доплатах, льготах, устанавливаемых по соглашению сторон договора. Если дополнительные условия оговорены, они обязательны для выполнения, как и необходимые и производные условия могут предусматриваться дополнительные условия, такие, например, как условие об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны, об отработке после ученичества и другие, не ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством.

По своему содержанию трудовой договор отличается от других договоров, связанных с трудом, но регулируемых нормами гражданского права. Если на основании данного трудового соглашения возникли гражданские правоотношения, то трудовое законодательство не распространяется на гражданина, а следовательно, ему не оплачивается больничный листок при нетрудоспособности, не предоставляется отпуск и т. д. Такое отличие проводится по следующим трем критериям: предмету соглашения, подчиненности работника правилам внутреннего распорядка и по тому, кто обязан организовать труд и его охрану. В трудовом договоре предметом соглашения является сам процесс труда работника по его трудовой функции в общем процессе производства, а в гражданском — овеществленный результат труда (книга, картина, изобретение и т. д.). При трудовом договоре работник

подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка работодателя, а в гражданском — не подчиняется. При трудовом договоре правильно организовать труд и обеспечить охрану труда работника обязан работодатель, его администрация, а при гражданском - сам трудящийся (по договору авторскому, изобретательскому, личного подряда, поручения и т. п.).

Виды трудовых договоров

В ст. 58 ТК дается классификация по сроку договора:

- 1) на неопределенный срок (т. е. для постоянной работы)
- 2) на определенный срок (т. е. срочный) не более пяти лет, если иной срок не установлен Кодексом или иным федеральным законом.

Трудовой договор на неопределенный срок может быть:

- 1) обычным, заключаемым в большинстве случаев;
- 2) заключаемым по специальному законодательству;
- 3) заключаемым при приеме на должность государственной службы;
- 4) с работником, принимаемым по конкурсу;
- 5) с молодым квалифицированным рабочим или молодым специалистом, принимаемым по направлению соответствующего образовательного заведения (профтехучилища, вуза, техникума и др.);

Срочный договор заключается с лицами

1. по совместительству;
2. для выполнения определенной работы;
3. с нештатным работником;
4. с творческими работниками СМИ, театров, кино, концертных организаций, спортсменами
5. студентами дневной формы обучения
6. научными, педагогическими и др. работниками, заключившими трудовые договоры на определенный срок в результате конкурса
7. руководителями, зам руководителей, гл. бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности и др.

Прекращение трудового договора, увольнение работника

Трудовой договор может быть прекращен, а работник уволен лишь по основаниям и в порядке, указанном в законе.

Увольнение по инициативе работника (по собственному желанию)

Расторжение трудового договора с неопределенным сроком возможно согласно ст. 80 ТК по инициативе работника с письменным предупреждением об этом администрации за две недели. Временный и сезонный работник предупреждает заявлением об увольнении за 3 дня. Если по

истечении срока предупреждения трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие договора продолжается.

Увольнение по инициативе работодателя.

Часть 3 ст. 81 ТК устанавливает общие гарантии при увольнении по инициативе администрации:

1. запрет увольнения в период временной нетрудоспособности и в период пребывания работника в ежегодном отпуске, за исключением случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации,
2. не допускается увольнение в период отсутствия работника на работе по уважительным причинам.
3. не допускается увольнение беременных женщин, кроме случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации, когда можно уволить, но с обязательным трудоустройством.
4. в случае истечения срока срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам.

Законом предусмотрены следующие основания для увольнения:

1) ликвидация предприятия, учреждения, организации либо прекращение деятельности работодателем (физическим лицом). Ликвидация организации оканчивается исключением ее из реестра регистрации. При ликвидации организации работник должен быть предупрежден о предстоящем увольнении персонально под расписку не менее чем за 2 месяца.

Работодатель имеет право с письменного согласия работника расторгнуть при ликвидации организации трудовой договор с работником без предупреждения об увольнении, но с выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка (ст. 180 ТК.)

2) сокращение численности или штата работников. При увольнении по сокращении численности, штата работодатель, прежде чем уволить, обязан предложить работнику другую имеющуюся у него работу. Только когда работник отказался от такого внутреннего трудоустройства, работодатель может его уволить с учетом мнения профкома.

3) обнаружившееся несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие а) состояния здоровья, в соответствии с медицинским заключением, или б) недостаточной квалификации, что подтверждено результатами аттестации.

4) Пункт 4 ст. 81 предусматривает новое основание (КЗоТ его не имел) — в случае смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера). Данное основание может применяться лишь к трем указанным в нем категориям работников. Потому что это - дополнительное основание их увольнения. И применяться оно может

новым собственником имущества организации не позднее 3-х месяцев со дня его вступления в права собственника.

5) неоднократное неисполнение работником без уважительных причин своих трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

однократное грубое нарушение работником своих трудовых обязанностей:

а) прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня);

б) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

г) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, умышленного его уничтожения или повреждения, растрат — что установлено вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

д) нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, аварию, катастрофу) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

б) Пункт 7 ст. 81 ТК предусматривает увольнение в связи с утратой доверия администрации к работнику, непосредственно обслуживающему денежные и товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, продажа их и т. д.), совершившему виновные действия, которые дают администрации основание для утраты доверия к нему.

7) Пункт 8, так же, как и п. 7, предусматривает дополнительное основание — увольнение воспитателя молодежи за аморальный проступок, несовместимый с продолжением данной работы, он может быть применен только учителям, преподавателям, воспитателям

8) Пункт 9 ст. 81 — это тоже дополнительное основание увольнения, которое применяется к руководителям организации (филиала, представительства), его заместителям и главным бухгалтерам, принявшим необоснованное решение, в результате чего был нанесен ущерб имуществу организации

9) Пункт 11 ст. 81 предусматривает увольнение работодателем работника по новому основанию — за представление работодателю подложных документов, заведомо ложных сведений при заключении трудового договора.

Трудовой кодекс и иные нормативно-правовые акты о труде распространяются на всех работников, занятых по трудовому договору.