ПЛАН:

1. Общественно-трудовые отношения как предмет трудового права. Тенденция изменения предмета трудового права.
2. Метод трудового права.
3. Отграничение трудового права от других отраслей права (гражданского, административного, права социального обеспечения).
4. Система трудового права.
5. ОБЩЕСТВЕННО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ КАК ПРЕДМЕТ ТРУДОВОГО ПРАВА. ТЕНДЕНЦИЯ ИЗМЕНЕНИЯ ПРЕДМЕТА ТРУДОВОГО ПРАВА.

Всеми величайшими открытиями, достижениями человек обязан труду. Все, чем мы пользуемся в повседневной жизни, начиная от обычной лопаты и кончая сложнейшей автоматической системой, - результат целенаправленной трудовой деятельности многих поколений. Именно она составляет материальную основу жизни любого общества.

Современный уровень развития производства предполагает в качестве общего правила объединенный совместный труд, а разделение его, выполнение отдельных операций – следствие кооперации, объединение труда в целом, в масштабе общества.

Отношения, складывающиеся между участниками производства, регулируются правом, причем нормы права регулируют не сам процесс труда, а именно отношения, которые возникают либо в процессе трудовой деятельности, либо только в связи с получением ее результатов. Конечно, было бы неверно думать, что все они регулируются только правом, - часть их находится в сфере морали и обычаев. Но те, что подлежат воздействию правовых норм, - а это отношения, именуемые трудовыми, - являются объектом нескольких отраслей права.

Известно, что единая система права, существующая в рамках государства, предполагает определенную классификацию, деление ее на отрасли. И каждая из этих отраслей отличается от другой прежде всего предметом регулирования, а кроме того и его методом.[[1]](#footnote-1)

Предметом трудового права являются трудовые отношения. Обозначение всех этих отношений одним термином «трудовые» создает определенную трудность при разграничении по предмету регулирования различных отраслей, ибо смысловое, семантическое содержание этого термина шире, чем комплекс тез трудовых отношений, на которые воздействует трудовое законодательство.

К регулированию труда причастны и другие отрасли, в частности, гражданское право. Поэтому определение предмета регулирования, т.е. выяснение вопроса, какой отраслью права регламентируются те или иные трудовые отношения, в сферу воздействия какой отрасли они входят, чрезвычайно важно.

Многие конфликты, споры возникают в связи с тем, что при заключении договора стороны не определили его вида (трудовой договор или договор подряда, предусмотренный в гражданском праве). Первый обеспечивает работнику более высокий уровень гарантий, но и требует от него выполнения более широкого круга обязанностей в отличие от гражданского, где цель – представление лишь результата труда.

Как известно, гражданско-правовая сделка может быть признана недействительной из-за несоблюдения установленной законом формы. Реализация такого же подхода в трудовом праве означала бы существенное ущемление жизненно важных интересов работника. Поэтому законодатель придает юридическую силу и тем трудовым отношениям, которые в ряде случаев возникли без надлежащего оформления, на основе фактического допуска работника к работе.

Защита интересов работника в этом случае не снимает, а наоборот, ставит вопрос о необходимости определения правовой (отраслевой) природы этих отношений. Предположим, что гражданину Иванову поручена работа. В договоре определена сумма вознаграждения, дано описание работы – задание и указан срок, к которому она должна быть выполнена. После окончания работы Иванов потребовал: 1) доплаты в связи с тем, что из-за большого объема был вынужден работать в выходные дни и сверхурочно; 2) включения времени работы в трудовой стаж (соответствующей записи в трудовую книжку), сославшись на соответствующие нормы трудового законодательства.

Для того чтобы ответить работнику правомерны ли его требования, нужно прежде всего выяснить характер трудовых отношений, их правовую природу, что обусловлено сущностью заключенного договора (трудовой договор или договор подряда). Если эти отношения входят в предмет трудового права (трудовой договор), нормы этой отрасли должны распространяться на их субъектов, если они находятся в сфере действия гражданского (договор подряда), не следует выяснять и фактические обстоятельства (проводилась работа в выходные дни и сверхурочно или нет).

Таким образом, выяснение правовой природы фактических трудовых отношений крайне важно.

Обозначим те из них, которые регулируются трудовым правом, как собственно трудовые или трудовые в узком смысле этого слова. специфическим признаком этих отношений, позволяющим отграничить их от тех, в которых труд составляет лишь часть отношений, является участие в процессе труда, совместная трудовая деятельность с другими работниками данного предприятия или учреждения, в то время как гражданско-правовые договоры, связанные с трудом – договор подряда, трудового поручения, авторский договор, - всегда предполагает представление от исполнителя лишь результата труда. Именно о нем, его качественных характеристиках договариваются стороны в упомянутых договорах гражданского права.

С учетом именно этих признаков и следует определять правовую природу договора, о котором идет речь в приведенном выше примере.[[2]](#footnote-2)

Трудовое право как самостоятельная отрасль выделилась в свое время из гражданского, частного права, поскольку определенный уровень развития производства потребовал соответствующей охраны труда, социальной защиты работников, дисциплины и слаженности, оплаты не только результатов труда, но самой деятельности как реализации человеческой способности трудиться, нормирования рабочего времени и других правовых норм, которые, естественно, не известны гражданскому законодательству. Регулирование процесса трудовой деятельности предполагает в качестве обязательного признака подчинение внутреннему трудовому распорядку предприятия, учреждения, признака настолько специфического, что он является отличительным, позволяющим отграничить собственно трудовые отношения от иных, тоже связанных с трудом, но регулируемых гражданским правом.

Появление новых форм собственности и, главное, возрождение частной собственности в современных условиях привело к возникновению новых, а точнее – возрождению старых организационно-правовых форм предприятия: товариществ, обществ, кооперативов и т.д. Все они называются корпоративными организациями.

Форма собственности не может не влиять на объем и содержание правомочий и обязанностей лица, которому она принадлежит. И потому в таких корпоративных организациях следует различать две группы работающих – членов этих организаций (совладельцев) и наемных работников.

Ответ на вопрос, какими нормами регулируются трудовые отношения в корпоративных организациях, давал Закон РСФСР от 25 декабря 1990 года «О предприятиях и предпринимательской деятельности».

В ст. 26 этого Закона было сказано, что отношения работника и предприятия, возникшие на основе трудового договора, регулируются законодательством РФ о труде. Отношения же работника и предприятия, возникшие на основе договора о членстве в хозяйственном товариществе, регулируются гражданским законодательством и учредительными документами товарищества. Труд членов колхоза и иных кооперативных организаций регулируется их уставом, а также законодательством, относящимся к колхозам и иным кооперативным организациям (ст. 3 КЗоТ РФ в ред. от 25 сентября 1992 года).

Из всех перечисленных действующим законодательством организационно-правовых форм предприятий членство как основание возникновения правоотношений закреплено лишь в Законе РФ «О производственных кооперативах». Применительно же к обществу и товариществам законодатель использует термин «участник», что предполагает участие товарища в создании общего имущества. Следовательно, статус участника не соответствует статусу наемного работника; он приближается к статусу члена общества или товарищества. Несколько иная ситуация в акционерном обществе, где степень участия в отношениях собственности может быть различной (разное количество акций) и где работник, имеющий вклад в имущество предприятия, подтвержденный акциями, именуется акционером, вкладчиком, но не членом.

Такая дифференциация в правовом статусе работника, обусловленная различной степенью включения в отношения собственности, не учитывается, к сожалению, полностью законодателем. Это осложняет разграничение трудовых отношений с гражданско-правовыми и затрудняет применение нормативных актов на практике.

КЗоТ РФ в ст. 1 фиксируя сферу своего действия, определяет, что он регулирует трудовые отношения всех работников, не связывая здесь эту весьма общую категорию с той или иной формой собственности. Однако, рассматривая Кодекс как определенную единую систему правовых норм, нельзя не учитывать, что основу возникновения трудовых отношений, регулируемых им, составляет трудовой договор. Он может быть дополнен другими актами, образуя так называемые сложные составы, но, безусловно, основанием этих отношений является именно трудовой договор.

Таким образом, действующий КЗоТ РФ не учитывает особенностей, присущих так называемым работающим собственникам, и потому его нельзя признать приспособленным к современным экономическим условиям.

Сфера действия нового трудового кодекса должна быть распространена на все трудовые отношения, независимо от формы собственности организации-работодателя, но с учетом определенной дифференциации по типу той, что содержится в Законе РФ «О производственных кооперативах».

Необходимость установления так называемой широкой сферы действия трудового законодательства обусловлена тем, что объединяющих признаков у трудовых отношений работников корпоративных организаций (обществ, товариществ и др.) с трудовыми отношениями наемных работников больше, чем разделяющих их.

Учет различий имущественного характера, обусловленных включением работника в отношения собственности и проявляющихся в разном объеме дохода, риски, решении вопроса оплаты труда, величины гарантий имущественного характера, например, компенсации переработки или размера суточных, установление объема материальной ответственности, должен решаться самими «работающими собственниками» и сообща. Они могут быть выражены через дифференциацию, хорошо известную трудовому праву. Нормы, установленные для наемных работников, могут носить в этих случаях лишь рекомендательный характер.[[3]](#footnote-3)

Кроме собственно трудовых отношений в сферу действия трудового права входят также отношения, тесно связанные с первыми. Их называют еще производными от трудовых. Тесная связь этих отношений с трудовыми и обусловленное ею включение их в предмет трудового права вызвано тем, что они существуют постольку, поскольку имеются трудовые.

При этом некоторые из них предшествуют возникновению трудовых (например, отношения по трудоустройству), другие существуют одновременно с трудовыми и опять-таки в тесной связи с ними (например, организационно-управленческие между администрацией и работниками, т.е. трудовым коллективом непосредственно или в лице его представителей), третьи возникают из трудовых, иногда приходя им на смену (например, по рассмотрению трудовых споров об увольнении работника).

В любом случае именно трудовые отношения обусловливают наличие всех этих отношений. Речь идет о следующих категориях отношений:

- организационно-управленческих и социально-экономических отношениях в сфере труда;

- отношениях по трудоустройству;

- отношениях по профессиональной подготовке и повышению квалификации непосредственно на производстве;

- отношениях ответственности сторон трудового правоотношения;

- отношениях по надзору и контролю за охраной труда и соблюдением трудового законодательства;

- отношениях по рассмотрению трудовых споров (как индивидуальных, так и коллективных).

Следует иметь ввиду, что некоторые производные отношения существуют всегда и служат основой для трудовых (например, социально-экономические или организационно-управленческие), другие могут и не возникнуть (например, отношения по возмещению ущерба или по рассмотрению трудовых споров).[[4]](#footnote-4)

1. МЕТОД ТРУДОВОГО ПРАВА.

Каждая отрасль права имеет не только свой предмет правового регулирования, но и особый метод.

Под методом принято понимать совокупность приемов и способов воздействия права на общественные отношения.

Предмет дает ответ на вопрос, какие общественные отношения регулирует данная отрасль права, а метод – каким способом осуществляется это регулирование. Естественно, что метод той или иной отрасли права зависит от характера регулируемых данной отраслью общественных отношений, причем метод нельзя представлять неизменным. Он обусловлен политическими и экономическими факторами, и его особенности проявляются в следующих составных частях, специфических для каждой отрасли права:

1) общем правовом положении участников основных правоотношений отрасли;

2) порядке возникновения, изменения и прекращения правоотношений;

3) характере установления прав и обязанностей;

4) средствах их обеспечения.

В трудовом праве положение субъектов основного, трудового правоотношения характеризуется сочетанием равенства сторон в момент заключения трудового договора и признаком властности – подчинения в процессе осуществления трудовой деятельности, причем сила власти при руководстве процессом труда как бы амортизируется участием представителей трудовых коллективов, которым передается часть полномочий по управлению предприятием, учреждением, организацией, а также и некоторые другие функции (контрольные и представительства). Это первый признак.

Второй признак проявляется в соединении особо договорного порядка возникновения, изменения и прекращения отношений с некоторой жесткостью, известным ограничением усмотрения сторон в пользу работника.

Трудовые отношения возникают из договора – волевого акта, позволяющего сторонам самим определить свои отношения, их характер по своему желанию. Именно поэтому нормы трудового права в известной мере носят диспозитивный характер. Но лишь в известной мере. Ограничения этого усмотрения субъектов в процессе осуществления трудовой деятельности направлены на определенную защиту интересов работника, и об этом не следует забывать в условиях перехода к рыночной экономике, когда юридическая свобода сторон не означает экономического равенства, независимости работника от работодателя. Юридические гарантии для работника проявляются в установлении определенных ограничений: в запрете для администрации в одностороннем порядке не только изменить трудовую функцию или место работы, но и расторгнуть трудовой договор без законных оснований. Работник же может прекратить трудовые отношения в любое время; исключением из этого правила является срочный характер трудового договора.[[5]](#footnote-5)

Характер установления прав и обязанностей также свидетельствует о комплексности метода трудового права, о сочетании централизованного и локального, а также договорного и императивного порядка регулирования отношений. Содержание правомочий и обязанностей сторон, как трудовых, так и производных от них, определяется нормативными актами, принятыми государственной властью и имеющими императивный характер, и договоренностью сторон. Причем в современных условиях в содержании метода применительно к этому третьему признаку также происходят смещения в пользу договора (и не только трудового, но и социально-экономических соглашений – генеральных и отраслевых).

В договорном порядке решаются теперь весьма важные вопросы – устанавливаются размеры оплаты труда (кроме случаев, когда речь идет о работниках учреждений, финансируемых из бюджета), надбавки, доплаты, премии. Государственное регулирование рассматривается в современных условиях как установление минимума гарантий для работников. Каждое предприятие при наличии финансовых средств и договоренности сторон может увеличить их объем.

Таким образом, если раньше основной частью метода трудового права было централизованное регулирование, теперь значительный вес приобретают локальные нормы. Так, в локальных актах, принимаемых по соглашению сторон, утверждаются графики отпусков, продолжительность которых для конкретных работников может быть увеличена, закрепляется возможность обеспечения путевками в дома отдыха и санатории, предусматривается улучшение жилищных условий и т.д. Увеличение роли локального регулирования позволяет в большей мере учесть местные (территориальные и отраслевые) особенности условий труда, однако оно, очевидно, не должно означать полный отказ от централизованного регулирования, ибо это привело бы к аннулированию определенных гарантий и поставило бы работающих граждан вне закона в условиях их экономической зависимости.

Точка зрения, согласно которой государство не должно вмешиваться в регулирование отношений господствующей в новых условиях частной собственности, а централизованные установления рассматриваются как ограничения свободы, представляется ошибочной. В действительности речь должна идти не о государственном вмешательстве, а о государственном содействии, цель которого – выполнение обязанности государства по отношению к человеку и гражданину, что закреплено в ст. 25 Всеобщей декларации прав человека. Централизованное регулирование нужно, но и объем и характер норм, принимаемых законодателем, должны опираться на определенную концепцию, разработанную наукой. Вопрос о соотношении сфер индивидуально-договорного, локального и централизованного регулирования является новым и пока еще недостаточно разработанным.

Но, безусловно, государственное регулирование должно обязательно закрепить гарантии – нормы об охране труда и техники безопасности (с возможными отсылками к локальным актам, ибо специфика работы, ее условий не может быть учтена в централизованном порядке); в таком же порядке должна быть закреплена и норма рабочего времени, одинаковая для всех работающих (кроме тех, кто имеет право на сокращенную его продолжительность), в качестве определенного норматива. При этом правила возможной компенсации переработки могут устанавливаться в локальных актах. Закон должен закрепить и перечень оснований увольнения работника по инициативе администрации, которым она может воспользоваться, и перечень дисциплинарных санкций, а также вытекающие из нарушения норм охраны труда и техники безопасности правила обязательного возмещения вреда, причиненного в процессе выполнения трудовых обязанностей. Законом должен быть установлен и порядок рассмотрения трудовых споров.

И наконец, последняя составная часть метода отрасли права – это средства обеспечения исполнения обязанностей (и соответственно прав) сторон трудового правоотношения. Здесь прежде всего имеются в виду особенности санкций норм этой отрасли. Специфика их в том, что отличие от санкции норм других отраслей права в них учитываются особенности совместного труда, то, что трудовая деятельность работника осуществляется в коллективе, чья оценка поведения нарушителя может иметь определенное значение. Замечание, выговор и другие меры воздействия, неприемлемые для других отраслей права, рассчитаны не только на неблагоприятные моральные последствия для работника, нарушившего трудовые обязанности, но и на соответствующую реакцию трудового коллектива. А точнее - именно через нее в первую очередь и проявляется характер неблагоприятных последствий, заключенный в санкции. Отсюда значение подобного рода мер и ошибочность применения их к работнику без объявления приказа в коллективе.

Таким образом, **метод трудового права отличает комплексность, предполагающая наличие элементов диспозитивности** (метод договорного, автономного регулирования) **и императивного воздействия в сочетании с участием работников (трудовых коллективов) в регулировании трудовых и тесно с ними связанных отношений.[[6]](#footnote-6)**

1. ОТГРАНИЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ПРАВА ОТ ДРУГИХ ОТРАСЛЕЙ ПРАВА (ГРАЖДАНСКОГО, АДМИНИСТРАТИВНОГО, ПРАВА СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ).

Особенностью системы отечественного права является ее многообразие, дифференциация на отдельные самостоятельные отрасли при известном сходстве некоторых из них, а также естественном наличии черт различия. Например, к регулированию общественных отношений, так или иначе связанных с трудом, причастны несколько отраслей права: гражданское, административное и право социального обеспечения. Они являются смежными с трудовым, ибо предмет и метод каждой из названных отраслей имеют определенное сходство с предметом и методом трудового права. И это сходство часто затрудняет выяснение истины правовой природы тех или иных фактических отношений и влечет за собой в ряде случаев нарушение закона в правоприменительной практике. Во избежание этого нужно ясно представлять себе, что входит в предмет каждой из названных отраслей и в чем состоит сходство и различие в объекте правового регулирования.

Гражданское право, как известно, регулирует две группы отношений: 1) имущественные, связанные с принадлежностью имущества определенным лицам или с переходом имущества от одного лица к другому; 2) личные неимущественные отношения.

В число имущественных входят и те, что связаны с трудом, ибо труд возмезден. Они возникают на основе договора подряда, поручения, авторского договора. Реализация этих договоров предполагает уплату вознаграждения. Однако в отличие от трудового договора объектом всех указанных гражданско-правовых договоров является результат труда, тогда как содержание трудовых отношений всегда является процесс труда (живой труд). Отсюда вытекает необходимость согласования, координации трудовой деятельности между ее участниками и подчинение установленной дисциплине, внутреннему распорядку организации.

Для большинства трудовых договоров характерна обязанность работника выполнять любую работу, относящуюся к профессии, специальности или должности, по которой заключен договор.

Оплачивая лишь конечный результат работы, заказчик в гражданско-правовых договорах не несет никаких имущественных обязанностей в отношении исполнителя. На последнего ложится и риск невозможности представления окончательного результата по объективным причинам, тогда как в трудовых отношениях такой риск несет работодатель.

Различие по методу состоит в том, что в трудовом праве стороны равноправны лишь в момент заключения трудового договора, в то время как в гражданском праве субъекты независимы и самостоятельны в течение всего срока действия гражданско-правовых договоров.[[7]](#footnote-7)

Отношения, входящие в предмет трудового права, также как и те, что регулируются административным правом, связаны и с трудом, и с управлением его процессом. Однако первые всегда «внутренние», складывающиеся в рамках предприятия, учреждения, организации между работодателем и работником, осуществляющим трудовую деятельность, в том время как вторые либо «внешние», причем с использованием специфического метода государственно-властного характера (например, между министерствами, комитетами и подчиненными им учреждениями), либо связаны с государственным управлением, осуществлением исполнительно-распорядительной (управленческой) деятельности государства. Значительную роль здесь составляют отношения по государственной службе.

Для всех этих отношений характерно, что их субъекты находятся в соподчиненном положении, когда один наделен властью давать предписания, а другой обязан их выполнять. Но это уже признаки метода, с помощью которого в данном случае разграничение провести нельзя, ибо это черта свойственна и той и другой отрасли права. Различие, следовательно, надо искать только в предмете.

Нужно отметить, что Федеральный закон «Об основах государственной службы Российской Федерации», принятый 31 июля 1995г., весьма подробно регламентируя статус государственных служащих, правила прохождения ими государственной службы, фиксирует (ст. 4), что на государственных служащих распространяется действие законодательства РФ о труде с особенностями, предусмотренными настоящим Федеральным законом.

Что касается права социального обеспечения, то эта отрасль права сформировалась как самостоятельная сравнительно недавно, причем большинство норм, регулирующих отношения по социальному обеспечению, ранее входило в трудовое право.

Связь с трудовым правом здесь очевидна. Так, в частности, объем правомочий граждан в пенсионных правоотношениях, составляющих основное ядро в предмете этой новой отрасли, зависит в большинстве случаев от размера оплаты труда и величины трудового стажа. Связаны с трудовым вкладом и другие социальные выплаты.

В то же время право социального обеспечения – это прежде всего система правовых норм, регулирующих отношения, возникающие по поводу предоставления гражданам благ и услуг из общественных централизованных фондов (пенсионного и государственного социального страхования). В создании первого принимают участие и сами работающие. Оплата же труда, как известно, производится за счет средств самих предприятий или бюджетных ассигнований, выделенных специально государством для некоторых категорий работников.

В условиях перехода к рыночной экономике все большее развитие получают договоры страхования, регулируемые гражданским правом. Значительная их часть носит добровольный характер.

Нотариальную основу такого страхования составляют страховые фонды, находящиеся в управлении специальных организаций (страховщиков), образованные из взносов заинтересованных организаций и граждан (страхователей) для возмещения имущественных потерь, возникающих у лиц, участвовавших в его образовании.

Поэтому же принципу создаются и негосударственные пенсионные фонды (НПФ). Правовой основой для этого явился Указ Президента РФ от 16 сентября 1992г. «О негосударственных пенсионных фондах».

Как видно, названные фонды существуют наряду с обязательным государственным страхованием.

Государственный характер социального страхования выражается, во-первых, в обязательности страховых платежей, во-вторых, в обеспечении трудящихся определенными видами социальной помощи на условиях и по нормам, установленным государством.

Но если раньше фондами государственного социального страхования распоряжались только профсоюзы, то теперь ими ведает Фонд социального страхования – специализированное учреждение при Правительстве РФ, имеющее региональные и отраслевые отделения. Профсоюзы теперь имеют лишь равные с другими социальными партнерами права на паритетное участие в управлении государственными фондами, формируемыми за счет страховых взносов; им также предоставлено право контроля за использованием средств этих фондов (ст. 15 Федерального закона от 12 января 1996г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности»).

Изменения в органах, управляющих социальным страхованием повлекут за собой соответственно и изменение содержания отношений по социальному страхованию, и если ранее они входили в трудовое право, то теперь, также как и отношения страхователей с пенсионным фондом, видимо, войдут в предмет права социального обеспечения.

Таким образом, **трудовое право представляет собой отрасль права, регулирующую общественные отношения, складывающиеся в процессе труда на основании трудового договора (трудовые отношения), организации правовой и социальной защиты работника (отношения, тесно связанные с трудовыми).[[8]](#footnote-8)**

1. СИСТЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА.

# Значительный объем правовых норм, регулирующих как трудовые, так и тесно связанные с ними отношения принятых в разное время и разными органами власти (законодательной и исполнительной), требует определенной систематизации, четкого их расположения, причем по таким признакам, которые облегчили бы усвоение содержания этих актов. Такими критериями могли бы быть, например, юридическая сила актов (деление их на законы и подзаконные акты, последние – по органу, их принявшему), хронология, т.е. дата принятия, и т.д.

Наукой права предложена такая классификация (существующая и в других отраслях), которая предполагает деление всех правовых норм на две основные части – Общую и Особенную. Первая включает те нормы и положения, которые носят общий характер и в равной мере применимы ко всем или большинству правовых институтов (групп, норм). Сюда входят и нормы-принципы, и нормы-задачи, и общие вопросы организации труда и правового статуса субъектов трудового права.

В юридической науке общепризнано, что возможность выделения Общей части является одним из основных показателей единства и однородности общественных отношений, свидетельствующих о самостоятельности соответствующей отрасли права в правовой системе. Нормы Особенной части регулируют отдельные элементы трудового правоотношения, а также отношения, производные от трудовых (тесно с ними связанные).

Каждая часть состоит из структурных подразделений системы – правовых институтов, хотя применительно к общей части, например, к нормам-принципам, нормам, определяющим задачи трудового законодательства, термин «правовой институт» обычно не употребляется. Они различаются по предметному признаку – либо по особенностям отдельных видов общественных отношений, либо по отдельным элементам трудового правоотношения. Последнее объясняется тем, что трудовое правоотношение является сложным, т.е. состоящим из нескольких простых, содержащих лишь одно правомочие и корреспондирующую ему обязанность, например, по оплате труда, в соответствии с которой у работника есть правомочие требовать оплаты, а у работодателя – соответствующая обязанность. Группа норм, регулирующих этот элемент сложного трудового правоотношения (или простое, если рассматривать его как расчлененное сложное), и будет правовым институтом, регулирующим оплату труда.

Отдельным институтом трудового права можно считать и группу норм, регламентирующих трудовые споры (отношения по их рассмотрению, как известно, входят в число тех, которые именуются производными от трудовых), и институт трудоустройства, включающий нормы, регулирующие соответствующие отношения.

Система трудового права включает институты:

коллективных договоров и соглашений;

трудоустройства граждан;

трудового договора;

рабочего времени;

времени отдыха;

нормирования труда;

заработной платы (оплаты труда);

дисциплины труда;

материальной ответственности сторон трудового соглашения;

льгот для совмещающих труд с обучением;

охрана труда, надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства;

трудовых споров.

При ознакомлении с этим перечнем вполне правомерен вопрос о том, почему именно этот уровень объединения норм дает основание для вывода о наличии правовых институтов? Ведь, например, институт материальной ответственности включает нормы, устанавливающие, с одной стороны, ответственность работника, с другой – организации, а последние, как известно, могут быть еще дифференцированы на нормы, устанавливающие ответственность за вред, причиненный здоровью работника, и ущерб в связи с нарушением иных трудовых прав (задержка выдачи трудовой книжки или расчета, оплата вынужденного прогула и т.д.). Институт трудовых споров также включает две относительно самостоятельные группы норм – регулирующие, с одной стороны, индивидуальные, а с другой – коллективные трудовые споры.

Как видно, здесь тоже есть свой отдельный предмет регулирования, и потому в принципе можно было бы назвать и эти группы норм правовыми институтами. Но при этом следует иметь в виду, что критерии «предметного» признака, как и другие категории, связанные с общественными явлениями, не могут быть абсолютно точными и «жесткими», в силу чего уровень качественной обособленности правовых норм в известной мере носит условный характер: при этом учитываются сложившиеся в науке представления и традиции.

С учетом сказанного названные выше группы норм принято называть подинститутами, или субинститутами.

Таким образом, **система трудового права – это научно обоснованная классификация правовых норм, предполагающая деление их на Общую и Особенную части, а также на правовые институты по предметному признаку регулирования.**

Система трудового права отражена в системе (систематизации) трудового законодательства. Между этими понятиями много общего, и тем не менее они не адекватны друг другу и соотносятся примерно так, как нормативный акт и норма права. Поэтому нормы трудового права могут содержаться в комплексных нормативных актах и даже в актах других отраслей права (комплексных актах).

В свою очередь в систему трудового законодательства могут входить положения, включающие цели и задачи данного акта, его заключительные положения и т.д.

Наиболее полно система трудового законодательства отражена в системе КЗоТ РФ. Система же отрасли – это своего рода цель для кодификации, дающая ориентиры для совершенствования действующего законодательства.[[9]](#footnote-9)

ЛИТЕРАТУРА:

Иванов С.А. Трудовое право переходного периода: проблемы использования зарубежного опыта //Государство и право. 1995. № 3.

Молодцов М.В. Система советского трудового права и система законодательства о труде. – М.: Юрид. лит., 1985.

Пашков А.С. Трудовое право России. СПб., 1996.

Смирнов О.В. Трудовое право: Учебник. – М., 1996.

Сыроватская Л.А. Трудовое право: Учебник. – М.: Юрист, 1998.

Сыроватская Л.А. Сфера действия трудового права //Государство и право. 1994. № 1.

Сыроватская Л.А. Трудовые отношения и трудовое право //Государство и право. 1996. № 7.

1. Иванов С.А. Трудовое право переходного периода: проблемы использования зарубежного опыта //Государство и право. 1995. № 3. С. 41. [↑](#footnote-ref-1)
2. Сыроватская Л.А. Трудовое право: Учебник. – М.: Юрист, 1998. С. 14-15. [↑](#footnote-ref-2)
3. Сыроватская Л.А. Трудовые отношения и трудовое право //Государство и право. 1996. № 7. С. 55-60. [↑](#footnote-ref-3)
4. Сыроватская Л.А. Трудовое право: Учебник. – М.: Юрист, 1998. С. 18-19. [↑](#footnote-ref-4)
5. Молодцов М.В. Система советского трудового права и система законодательства о труде. – М.: Юрид. лит., 1985. С. 25. [↑](#footnote-ref-5)
6. Сыроватская Л.А. Сфера действия трудового права //Государство и право. 1994. № 1. С. 32-33. [↑](#footnote-ref-6)
7. Пашков А.С. Трудовое право России. СПб., 1996. С. 15. [↑](#footnote-ref-7)
8. Смирнов О.В. Трудовое право: Учебник. – М., 1996. С. 18-20. [↑](#footnote-ref-8)
9. Сыроватская Л.А. Трудовое право: Учебник. – М.: Юрист, 1998. С. 23-25. [↑](#footnote-ref-9)