**ПОНЯТИЕ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАИНЫ КАК ОБЛАСТИ ПРАВА**

**Место трудового права в системе права Украины**

Для нормальной жизни люди постоянно должны есть, пить, иметь одежда, обувь, удовлетворять свои духовные нужды. Только на этой основе они могут принимать участие в производстве. При этом следует учитывать, что человеческие нужды есть чрезвычайно гибкими, способными к количественным и особенно качественным изменениям. Если в послевоенное время люди удовлетворялись простой одеждой и комнатой в коммунальной квартире, то уже через десяток лет было поставлено требование об обеспечении каждой семьи отдельной квартирой. Возросли требования и к качеству одежды, которая желают приобрести люди.

Но человек всегда старается проявить себя еще и как личность.

Удачлив тот, кто наделен каким-то признанным талантом: имеет красивую внешность, владеет красивым певучим голосом, достиг выдающихся спортивных успехов и т.п. Преобладающая же большинство людей может проявить себя как личность только благодаря работе: мастерство в выполнении определенной работы, профессионализм, который приобретается годами, и др.

Без работы не существовало и не может существовать ни одно общество. И хотя она существует из незапамятных времен, правовое регулирование работы возникло сравнительно недавно - с развитием капиталистического способа производства. Обусловлено это тем, что предыдущие общественно-экономические формации (первобытнообщинная, рабовладельческая, феодальная) не нуждались в правовом регулировании трудовых отношений.

Лишь тогда, когда господствующей формой организации работы постоянная нанимаемая работа, когда рабочий класс организованно стал требовать от государства регулирования трудовых отношений, государство вынуждено была пойти на поступки и начать регулирование отдельных вопросов трудовых отношений.

Поэтому исторически трудовое право представляет собой результат борьбы рабочего класса за свои экономические и социальные права. Осознав себя как революционную силу и вступив в организованную борьбу за свои права, рабочий класс стремился занять определенные позиции в экономике. Это, в свою очередь, обеспечивало радикальную перестройку всего общественного отношения.

Под давлением революционных требований трудящихся государство, стараясь снизить напряжение классовой борьбы, вынуждена идти на определенные поступки. Причем эти поступки она стремится подать не как вынужденные, а как социальные гарантии для трудящихся с целью послабления их стараний изменить свое положение в обществе.

Именно борьба трудящихся за свои права создает две тенденции правового регулирования работы:

1) тенденцию уступок, проводка под давлением требований трудящихся частичных реформ. Правовые нормы, которые отображают эту тенденцию, создают «социальное законодательство», за максимальное расширение и точное соблюдение которого ведут борьбу левые партии и профессиональные союзы;

2) тенденцию насилия, отказ государства от любых поступков, возражение необходимости проводки реформ. Нормы, которые отображают эту тенденцию, получили название «антирабочее законодательство». Оно имеет открытую антидемократическую направленность на отмену прежде проведенных уступок.

Социальный и антирабочий виды законодательства не представляют разных категорий правовых норм, а есть двумя методами, двумя линиями в правовом регулировании работы. Довольно часто нормы права, которые имеют антирабочий и социальный характер, тесно переплетаются между собой и вмещаются в одном и потому же законодательном акте. От соотношения полярных сил в стране зависит, который из этих видов законодательства преобладает.

Формирование капиталистического порядка и его укрепление во всех странах проходило почти одинаково. Государство, освободив работника от крепостнической зависимости, одновременно освободила его и от средств производства, вследствие чего создалась свободная рабочая сила. Кроме того, возникло правовое положение, при котором работник вынужденный был, но «свободно» и «по своему усмотрению», продавать владельцу средств производства единый надлежащий ему товар - рабочую силу.

В конце XVIII ст. буржуазная революция в Франции провозгласила свободу работы, чем была обеспечена свобода спроса и продажи рабочей силы.

С момента провозглашения свободы работы трудовые отношения составлялись без нарушения интересов буржуазии, поскольку, оставшись без средств производства, работник вынужденный был соглашаться на предложенные ему условия. При этом формально «права и обязанности» определялись соглашением сторон, поэтому государство трудовые отношения не интересовали.

В этих условиях трудовые отношения регулировались лишь с помощью гражданского права, нормами, которые относились к свободе условий и равенства сторон. Договор найма, или, как его называл законодатель, - договор о найме услуг (ст. 1779 Кодекса Наполеона), рассматривался как обычное гражданско-правовое соглашение, предметом которой выступал особый товар - рабочая сила.

Дальше этот Кодекс устанавливал, что наем услуг разрешается лишь на определенный срок, что является простым напоминанием устранения подданства (ст. 1780), и что в случае возникновения спора со слугой преимущество в показаниях предоставляется хозяину (ст. 1781).

Рабочая сила, которая была приравнена к товару, не находила спроса. Появились первые безработные. Нелегально стали создаваться рабочие организации, возникают забастовки, которые сначала были направлены против машин, а не предпринимателей. В этих условиях буржуазное государство вынужденное была сделать некоторые уступки рабочему движению. Принимается ряд правовых норм, направленных на регулирование трудовых отношений. Поэтому история трудового права - это последовательность достижений и поражений рабочего класса, притоков и отливов в рабочем движении, продвижение его вперед.

Сначала система норм, которые были приняты государством для регулирования трудовых отношений, направлялась на регулирование работы фабричных рабочих, в первую очередь женщин и детей. Поэтому эти нормы получили название «фабричное законодательство». Позднее начал применяться термин «промышленное законодательство», хотя предписания этих норм охватывали значительно больше отношений, чем регулирование трудовых отношений рабочих в промышленности. В 20-х годах XX ст. Джордж Шелл применил термин «рабочее право», срок более широкий, так как он охватывал работу не только рабочих, а и людей умственного труда.

В XX ст. значительного распространения приобретает термин «социальное право», что связывало с проблемой «экономически слабых граждан». К нему сначала относилось законодательство о социальном страховании и обеспечении. Постепенно это законодательство распространилось и на другие категории граждан, экономическое положение которых приближалось к положению рабочих, начало охватывать всю совокупность правовых норм, которые регулируют трудовое отношения в общественном производстве.

Наиболее полно сущность этой области права отображает термин «трудовое право», что закрепился за годы советской власти. Трудовое право регулирует использование лицом своей способности к работе, независимо от того, в какой области хозяйства это лицо согласилось выполнять работу и именно какую работу: служащего или рабочего (за терминологией законодательства развитых стран - «белые» и «синие воротнички»). Термин «трудовое право» оказался довольно удачным, так как в нем отбивается его содержание - регулирование работы.

Содержанием этого регулирования есть совокупность реальных расходов работником при выполнении им трудовой функции умственной и физической энергии, которые создают направленный к определенной цели производственный процесс.

Трудовая функция, которая выполняется тем или другим работником, отображает конкретное содержание его работы. Она разделяет работу на физическую и умственную. Если в производственном процессе работник принимает участие как его материальный компонент, в случае отсутствия которого процесс обрывается, то такая работа по своему смыслу есть физической, а работник - рабочим («синий воротничок»).

Если же функция работника сводится к тому, чтобы создавать, проектировать сам производственный процесс или цикл, налаживать и настраивать систему машин, осуществлять контроль за процессом производства, которое завершается без его непосредственного участия, то такой работник занят умственным трудом и является служащим («белый воротничок»).

Объективно существующие отличия в содержании работы находят свое отображение в нормах трудового права, которые регламентируют тарификацию работ и профессий рабочих, должностные обязанности соответствующих категорий служащих и квалификационные требования, которые к ним относятся. Этим право определенной мерой консервирует существующее содержание работы, которая еще долго будет оставаться физической или умственной.

Поэтому следует признать преждевременной отказ законодателя от терминов «рабочий» и «служащий» и заменой их на термин «работник», что осуществлено Законом Украины от 20 марта 1991 г. «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о работе Украины при переходе республики к рыночной экономике». Термины «рабочий» и «служащий» более полно определяют содержание работы этой категории работающих.

Вместе с тем эти сроки не охватывают содержание умственного труда тех, кто работает в учреждениях государственной власти и управление. Это государственные служащие, правовое положение которых определено Законом Украины от 16 декабря 1993 г. «О государственной службе». Согласно ст. № 1 Закона, государственной службой признается профессиональная деятельность лиц, которые занимают должности в государственных органах и их аппарате относительно практического выполнения задач и функций государства.

Для государственных служащих Законом установлено 7 категорий должностей и 15 рангов согласно должности, уровню квалификации и т.п., т.е. фактически определены чины. Поэтому это - чиновники, и именно этот срок должен применяться при определении работы этой категории работающих. Именно характер работы этих категорий работников определяет социально-экономический аспект места и роли работника в обществе.

Трудовое право тесно связано с другими областями права. Как трудовые отношения, которые представляют часть жизни общества, не могут быть оторванные от этого общества, так и трудовое право, которое регулирует это отношения, не может быть оторванное от той системы областей права, которые регулируют другое отношения общества.

**Функции трудового права Украины**

Термин «функция» происходит от латинского слова «functio», что означает обслуживание, деятельность. Если метод правового регулирования - это способ влияния на общественное отношение, то функция правая - это основные направления этого влияния, которые отображают его служебное назначение. Функции трудового права также обусловлены экономическим базисом и в них внешне проявляется сущность правая.

Правовые функции выражают направленность влияния права на общественное отношение, поэтому показателем их реализации служат социально-экономические, политические, идеологические и другие следствия, которые произошли в результате действия права. Именно на этих направлениях и проявляется активно-творческая роль права в регулировании и развитии общественного отношения. Свое нормативное выражение функции права получают в законодательных актах в виде цели и задач правового регулирования.

Поскольку право есть одним из элементов структуры общества, его функции необходимо рассматривать в единой системе общественного управления и в неразрывной связи с объективными и субъективными факторами общественного развития.

Объективным критерием классификации функций могут служить основные виды общественного отношения, которое представляло единство правового регулирования. С этой точки зрения можно выделить экономическую, социальную и идеологическую (воспитательную) функции права. В осуществлении этих функций прямо или косвенно принимают участие все области права, при этом каждая из них использует специфические для нее свойства, методы и средства, которые отвечают особенностям общественного отношения, которое они регулируешься, и их месту в общественной структуре.

Итак, функция прямая - это направление правового влияния на общественное отношение, которое определяет служебное назначение права в жизни общества. В первую очередь это влияние направлено на повышение общественного производства, укрепление экономических отношений, поскольку предпосылкой ускорения социального развития есть самоотверженная работа граждан Украины во всех сферах хозяйства.

Регулируя трудовую деятельность граждан, трудовое право активно влияет на производство и тем самым выполняет экономическую, производственную функцию. Именно через трудовые отношения реализуются производственные программы, создаются и увеличиваются народное богатство и фонды материального обеспечения работающих.

Экономическая функция трудового права влияет на экономические отношения путем установления меры работы и меры потребления, дифференциации работы за признаком ее сложности, определение количественных и качественных показателей работы, стимулирование материальными средствами высокопроизводительной работы.

Переход к рыночным отношениям обусловил глубокие изменения в хозяйственном механизме государства, а соответственно и обуславливает качественные изменения в правовом регулировании, в частности расширения основ локальной нормотворчества.

Трудовое право Украины активно влияет на социальные факторы развития общества. Социальную сферу общественной жизни представляют преимущественно отношения по положению людей в обществе, т.е. отношения равенства или неравенства, сотрудничества или эксплуатации, степени развития лица, отношение к собственности. Именно благодаря работе и ее результатам создается возможность определить положение человека в обществе. Поэтому право, регулируя отношения по применению работы, становится важным фактором развития общественного отношения.

В трудовом праве Украины находят закрепление принципы социальной справедливости, дальнейшего развития основ равенства, стимулирование прогрессивных изменений в условиях и содержании работы, создание оптимальной организации работы на производстве, благоприятных условий для привлечения рабочей силы к работе и развитию лица работника, стимулирование трудовой и общественной активности, обеспечение гарантий занятости в осуществлении трудовых отношений. Каждый по этим направлениям социального действия трудового права подкрепляется соответствующими правовыми нормами.

Основой социальной сферы есть осуществления работы, поскольку социальные отношения формируются, воспроизводятся и проявляются в работе, хотя они охватывают и другие сферы жизни. Именно поэтому трудовое право имеет наиболее широкие возможности влиять на социальную жизнь путем как установление правового и фактического статуса лица, которое вступило в трудовые отношения, так и непосредственного регулирования общественных трудовых и связанных с ними отношений.

Социальная функция трудового права проявляется в потому, что с ее помощью формируется лицо работника в направлении, необходимому для общества. Проявлением развития лица работника есть его добросовестное отношение к работе, участие в делах трудового коллектива и общественных организациях.

Социальная функция трудового права есть основной и характерной именно для этой области права. Поэтому в развитых промышленных странах довольно часто вместо срока «трудовое право» употребляется термин«социальное право», что нашло отображение и в юридической литературе. Так, в конце 1975 г. в Федеративной Республике Германии объявлено о создании Социального кодекса ФРГ, задачам которого определено «осуществление социальной справедливости и социальной безопасности, включая социальную и воспитательную помощь»[1].

К социальной функции трудового права тесно примыкает идеологическая (воспитательная) функция, которая имеет общую социальную направленность на справедливое регулирование трудовых отношений и воспитание сознания этой справедливости. Ведущее положение человека в производстве определяют его умственные способности, хотя и физические способности является важным компонентом рабочей силы. Именно благодаря мышлению, сознания, своим умственным способностям человек играет активную роль в общественном производстве.

Формирование способностей работников является сложным процессом. Для осуществления высококвалифицированной работы человек должен продолжительное время учиться не только профессионально, а и общеобразовательно. Поэтому каждому виду трудовой деятельности всегда предшествует достояние тех или других знаний.

Благодаря наличию в трудовой деятельности такого компонента, как познание, происходят аккумуляция производственного опыта предыдущих поколений, его трансформация, усвоение навыков и умение следующими поколениями. Без этого была бы невозможной наследственность трудовой деятельности. Рядом с познанием в трудовом процессе работником оценивается своя работа, осознается ее необходимость, формируются нужды, интересы, мотивы и цель этой деятельности.

Важным фактором воспитания и развития способностей работников есть трудовое право. Его нормы не только вмещают надлежащую информацию, а и обеспечивают закрепление организационно-правовых форм как трудовой, так и других видов деятельности. Право определяет обязательное поведение работающих, а также устанавливает определенный комплекс правовых средств, которые обеспечивают добросовестное инициативное отношение рабочих и служащих к выполнению своих трудовых обязанностей.

Нормы трудового права содержат правила надлежащего поведения работника в процессе общей работы. Благодаря этим нормам у работников формируется определенное правосознание. Вместе с тем данные нормы содержат и определенные отрицательные следствия, принуждение к тем, кто эти правила поднимает.

Поэтому можно считать, что правовое воспитание нормами законодательства о труде осуществляется путем убеждения, стимулирование, контроля за соблюдением законодательства и методом принуждения. Все эти методы должны обеспечить справедливый подход к регулированию труда, как работающих вообще, так и отдельных категорий граждан, с целью предоставления им льгот и преимуществ за выполнение особенно важных для государства функций (шахтере, враче, учителе и др.) или из других оснований (женщины, молодежь, люди преклонного возраста), является обеспечением именно справедливого подхода к регулированию и признанию социального значения их работы. Достижение обществом в будущем соответствующего уровня развития, преобразование характера, содержания и условий работы на основании роста ее производительности объективно выравнивают положение работающих и делают ненужными значительное количество звеньев дифференцированных преимуществ.

В советской литературе постоянно подчеркивалось, что нормы права вообще и нормы трудового права в частности, которые непосредственно направлены на развитие демократии на производстве, участие работающих в управлении предприятиями и объединениями является проявлением выполнения ими политической (управленческой) функции. Тем не менее, укажем, что управленческая функция есть сугубо экономической, поскольку она направлена на достижение предприятием определенных хозяйственных результатов. Поэтому не следует искать в трудовом праве политических полномочий, оно направлено на регулирование трудовых отношений. Ни коллективная работа, ни, тем более, индивидуальная не направлены на решения политических вопросов.

**Система трудового права Украины**

Трудовое право является областью, которая особенно заинтересована в интеграции общественных наук. Деятельность законодателя в области трудового права не может быть плодотворной без глубокого ознакомления с предметом регулирования, без изучения практики действия предыдущих правовых норм, без осознания следствий, которые наступают в случае несовершенства этих норм.

Для развития законодательства о труде Украины современный период утверждения самостоятельности государства является определенной мерой этапным. Как важная практическая задачу возникают проблема прогнозирования развития законодательства и подготовка к проводке кодификации законодательства о работе. Возрастает потребность в разработке методологии изучения законодательства о работе как самостоятельного правового явления, чему в юридической литературе Украины отводилось относительно мало внимания.

Термины «право» и «законодательство» нередко употребляются как синонимы. Между тем исторически термин «право» на разных языках имеет определенное содержание, отображая многогранность права как явления.

Так, латынью право обозначено словом «jus» (от «jure»), что имеет содержанием «приказ», «требование поведения определенным чином». Право в данном разе связывает с актом воли. Волевую основу имеет также английский термин «law». Немецкое «Recht», французское «droit», английское «right», русское «право» выходят из оценочного начала и связывают с представлением о правильном, справедливое. Поэтому не случайно на Движении сборники права носили название «Правда» («Правда Ярослава»), а у немцев - «Зерцало» («Саксонское зерцало», «Швабское зерцало»).

С точки зрения как познавательной, так и возможных выходов на практику под правом следует понимать определенным чином организованную совокупность норм. Законодательство представляет собой совокупность нормативных актов. Внешней формой законодательства является право, внутренней - его структура. Законодательство как внешняя форма права имеет непосредственная связь с его содержанием. Поэтому право и законодательство тесно связаны между собой, хотя и остаются относительно самостоятельными явлениями.

В то же время право как одна из форм общества есть только отображением его экономического развития. Нормы, которые регулируют трудовые отношения, вызывают определенные социальные и экономические следствия. Поэтому трудовое право развивается в тесной связи с экономикой, социологией, статистикой и другими общественными науками.

Поскольку работа представляет единство двух функций: средства к жизни и сфере утверждения лица, трудовые отношения имеют имущественную (возмещенную) и неимущественную (моральную) стороны. Правовые нормы, которые регулируют как имущественные, так и неимущественные вопросы трудовых отношений, создают систему, которая изложена в определенной последовательности. При этом дифференциация правовых норм не является произвольной, а зависит от конкретных условий жизни, определенного общества. Так, условия развития общественного порядка в Соединенных Штатах Америки, свобода предпринимательства определили создание группы норм, направленных в основном на определение правового положения профсоюзов, порядка заключения коллективного договора, определение минимальных гарантий, которые не могут быть ухудшенными при осуществлении трудовых отношений.

Система области права вообще - это объективно обусловленное объединение взаимосвязанных, внутренне согласованных правовых норм, распределенных по разным структурным подразделениям. Система трудового права Украины представляет структуру взаимосвязанных норм, которые регулируют отделенную сферу общественного отношения - трудовые отношения. Эта совокупность "норм преимущественно устанавливается государством в общем порядке с целью урегулирования всех отношений, которые возникают с применением работы в общественной жизни. В свою очередь это определяет многочисленность правовых норм, необходимость их объединения в определенные группы, создает определенную систему правовых норм.

Осознание этой системы оказывает содействие правильному изучению права, дальнейшему усовершенствованию законодательства, разрешает правильно применять эти нормы на практике.

Трудовое право Украины делится на две части: общую и особую. К общей части относятся нормы, которые являются едиными для всех трудовых отношений, определяют принципы правового регулирования, источника трудового права Украины, классифицируют субъектов трудового права, определяют правовое положение профессиональных союзов и трудовых коллективов, понятие, порядок подготовки и заключение коллективных договоров, классифицируют правовые отношения, которые возникают из применение работы, определяют понятие трудоустройства и его правовые формы.

Особую часть составляют нормы, которые регулируют определенные элементы трудовых отношений, порядок возникновения, изменения и прекращение трудовых отношений, продолжительность работы и отдыха, виды оплаты труда, порядок и сроки выплаты заработной платы, вопрос внутреннего трудового распорядка, дисциплинарной и материальной ответственности работников, определяют здоровое и безопасное условия работы, специальные правила относительно охраны труда женщин, несовершеннолетних и лиц со сниженной трудоспособностью, государственные органы по осуществлению надзора и контроля за соблюдением законодательства о работу, вопрос подготовки работников и повышение их квалификации, льготы работникам, которые объединяют работу с обучением, порядок рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров (конфликтов).

Поскольку Украина с 1954 г. является членом Международной Организации Работы (МОП), принимает участие в ее ежегодных конференциях, ратифицировала ряд конвенций этой организации и тем самым взяла на себя обязательства привести национальное законодательство о работе в соответствие с международным, к системе трудового права Украины следует отнести также правовые нормы, принятые МОП и ратифицированные Украиной. Систему трудового права представляют также двусторонние и многосторонние договоры, другие международные правовые акты и консульские соглашения.

Система трудового права, как и система законодательства о работе, является системой, которая развивается. Усовершенствование системы правового регулирования осуществляется путем отмены стариков, таких, что не отвечают потребностям развития общества, законодательных норм и принятие новых, что приводит к количественным изменениям в системе законодательства.

Особую роль в развитии системы права имеет кодификация законодательства о работе, которая не только является качественным развитием системы законодательства, а и разрешает отстранить разногласия, которые возникают в процессе развития системы права, с одной стороны, и системы законодательства - из второго. В период восстановления народного хозяйства Украины, перехода к рыночным отношениям происходит процесс наработки и принятие новых законов о работе. После завершения этого процесса и урегулирование всех сторон трудовых отношений, будучи объединенными, эти законы создадут новый Кодекс законов о труде Украины. Именно Кодекс законов, так как действующий КЗот этому названию не отвечает.

Трудовое право Украины как самостоятельная область права является также предметом изучения науки трудового права. Последняя анализирует формы организации работы, эффективность правовых норм, их влияние на производственное и другое общественное отношение, определяет пути дальнейшего усовершенствования как нормативного, так и локального правового регулирования, сферу применения международных правовых актов о работе.

**Трудовые отношения**

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, объединения 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.

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 тех 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 X. поручена работа. В договоре определена сумма вознаграждения, дано описание работы - задания и указан срок, к которому она должна быть выполнена. После окончания работы гражданин X. 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 предполагают 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.

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 результата труда, но и 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 предприятий: товариществ, обществ, кооперативов и т.д. Все они называются корпоративными организациями\*.