

Н.И. Тарасевич

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Наталья Иосифовна Тарасевич

Трудовое право

Текст предоставлен правообладателем

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=18799862

Трудовое право: учеб, пособие / Тарасевич Н.И.: Вышэйшая школа;

Минск; 2014

ISBN 978-985-06-2516-8

Аннотация

Рассматриваются основные положения общей части трудового права, дается характеристика основных институтов данной отрасли права, основных форм и способов защиты прав и законных интересов субъектов трудового права с учетом последних изменений действующего законодательства о труде Республики Беларусь. Предназначено студентам юридических факультетов учреждений высшего образования, может быть использовано при изучении трудового права и основ права на неюридических факультетах. Будет полезно магистрантам, аспирантам, преподавателям соответствующих учреждений образования и специалистам в области юриспруденции.

Содержание

Предисловие	6
Глава 1	8
1.1. Трудовая деятельность как материальная основа общества	8
1.2. Предмет трудового права. Сфера действия норм трудового права	13
1.3. Метод трудового права	19
1.4. Трудовое право как отрасль права, наука и учебная дисциплина. Задачи и функции трудового права как отрасли права	30
1.5. Взаимосвязь и разграничение трудового права и смежных отраслей права	39
1.6. Система трудового права	46
Глава 2	51
2.1. Понятие и значение принципов трудового права, их соотношение с общими и межотраслевыми принципами права. Отличие принципов трудового права от правовых норм	51
2.2. Классификация и содержание принципов трудового права как отрасли права	57
Глава 3	67
3.1. Понятие и особенности источников трудового права	67

3.2. Понятие, субъекты и виды источников международно-правового регулирования труда	71
Конец ознакомительного фрагмента.	74

Наталья Иосифовна Тарасевич Трудовое право

Допущено

Министерством образования Республики Беларусь в качестве учебного пособия для студентов учреждений высшего образования по специальностям «Правоведение», «Экономическое право»

Рецензенты: кафедра гражданского и хозяйственного права УО «Академия управления при Президенте Республики Беларусь» (кандидат юридических наук, доцент *Т.Н. Важенкова*); доктор юридических наук, профессор *Л.М. Рябцев*; доктор юридических наук, профессор *В.И. Семенов*

Предисловие

Приобретение знаний в области трудового права (одной из ведущих отраслей национального права) является обязательной составляющей подготовки специалистов с высшим юридическим образованием. Значимость изучения студентами соответствующих специальностей дисциплины «Трудовое право» обусловлена тем, что нормы трудового права регулируют одну из важнейших сфер жизнедеятельности человека – сферу применения труда. Они выполняют в обществе две основные функции – производственную (реализация которой направлена на правовое обеспечение развития экономики) и защитную (способствующую осуществлению гарантий прав граждан в сфере труда).

Преподавание данного курса направлено на обеспечение получения студентами фундаментальных знаний теории трудового права, а также законодательства о труде, что предполагает освоение навыков использования системного и сравнительного анализа соответствующих понятий, институтов и правоотношений, формирование умения осуществлять выявление и разрешение проблем правового регулирования, приобретение необходимых практических навыков в области правоприменения и др. В связи с указанным чрезвычайно актуален вопрос обеспечения студентов учебной литературой, отражающей теоретические основы трудового права,

а также базирующейся на анализе современного законодательства о труде и правоприменительной практики.

Учебное пособие «Трудовое право» подготовлено в соответствии с содержанием программы курса, содержит 19 глав. В них рассматриваются основные положения общей части трудового права, дается характеристика основных институтов данной отрасли права, основных форм и способов защиты прав и законных интересов участников соответствующих правоотношений. При подготовке данного издания учитывались последние изменения и дополнения в действующее законодательство о труде Республики Беларусь. Материал изложен с учетом сложившихся в теории трудового права подходов и научных позиций, а также ориентиров, обозначенных правоприменительной практикой.

Предназначено для студентов юридических факультетов высших учебных заведений; может использоваться при изучении трудового права и основ права на неюридических факультетах. Будет представлять интерес для магистрантов, аспирантов, соискателей, преподавателей соответствующих учреждений образования, научных работников и специалистов в области юриспруденции.

Глава 1

Понятие, предмет, метод и система трудового права

1.1. Трудовая деятельность как материальная основа общества

Материальную основу любого общества составляет трудовая деятельность. Понятие труда исследуется в рамках различных наук (прежде всего таких, как экономика, философия, социология). Оно относится к категории междисциплинарных понятий, что предполагает наличие разнообразных теоретических подходов к его толкованию в зависимости от охватываемых соответствующей наукой аспектов. В наиболее широком смысле данное понятие может быть определено как целенаправленная деятельность людей либо отдельных индивидуумов, реализующих свои физические и (или) умственные способности для получения материальных и (или) духовных благ.

Представляется оправданной точка зрения, что понятие «труд» необходимо отличать от понятия «работа», которое на обыденном уровне отождествляется с понятием «труд»,

но в действительности является более широким понятием. Если работа – это любая деятельность, объективированная вовне, то труд должен обязательно отвечать двум признакам, которые отражены в его определении: 1) это всегда целесообразная деятельность. Поскольку воля и целенаправленность присущи только человеку, постольку трудиться может только человек. Лошади, пчелы и прочие представители фауны могут работать, но не могут трудиться; 2) это всегда общественнополезная (или по крайней мере безвредная) деятельность. В связи с этим любая противоправная деятельность, которая, по определению, вредоносна, не может быть трудом, хотя и может требовать выполнения большого объема работы¹.

Выделяют такие разновидности труда, как простой и сложный, самостоятельный (труд собственников) и несамостоятельный (в том числе наемный), коллективный и индивидуальный. Если речь идет об индивидуальном (простом) труде (например, уборка квартиры, приготовление пищи членами семьи, их работа на своем приусадебном участке и т. п.), то такой труд называют трудом вне общественной формы его организации. Если же человек вместе с другими членами коллектива участвует в создании материальных и (или) духовных благ, то такой труд осуществляется в форме об-

¹ Лушников, А.М. Курс трудового права: в 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть / А.М. Душников, М.В. Лушникова. М., 2009. С. 31.

публичной организации труда (что предполагает подчинение определенным правилам). Соответственно простой труд не требует правового регулирования, тогда как совместный труд, осуществляемый в рамках общественной организации труда, в таком регулировании нуждается.

Статья 41 Конституции Республики Беларусь закрепляет право граждан Республики Беларусь на труд, т. е. право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей. Право на труд может быть реализовано в различных формах (трудовой договор, контракт, гражданско-правовой договор и др.). Совместный труд граждан, осуществляемый ими в процессе реализации права на труд, нуждается, как указывалось выше, в соответствующей организации. Под общественной организацией труда принято понимать осуществляемую в данном государстве связь между работниками в процессе совместного труда, включающую их отношение к средствам производства и продуктам труда. Следует отличать понятие «общественная организация труда» от такого понятия, как «техническая организация труда», т. е. связь работников в процессе общего труда с орудиями труда, материалами и технологическими процессами, особенности которой определяются соответствующими техническими инструкциями и правилами. Именно отношения людей и их связи по участию в общественной организации труда явля-

ются предметом правового регулирования соответствующих отраслей права, в том числе и трудового. При этом в зависимости от экономического положения участников совместного труда и их отношения к средствам производства различают две основные разновидности труда: самостоятельный (труд собственников) и несамостоятельный (в том числе наемный) труд.

Отношения, основанные на самостоятельном труде (например, деятельность индивидуального предпринимателя, участников хозяйственного общества), нормами трудового права не регулируются. Предметом правового регулирования трудового права является наемный труд. Так, труд писателя или ученого, если он осуществляется вне общественной кооперации труда, не является предметом трудового права. Если же этот же труд осуществляется в коллективе работников редакции журнала или научного учреждения на условиях трудового договора, то это наемный труд, регулируемый нормами трудового права.

Таким образом, социальные связи работников в процессе осуществления (организации и применения) именно наемного труда регулируются нормами трудового права. При этом в качестве *основных особенностей наемного труда*, позволяющих отграничивать данную разновидность труда от других его видов, можно выделить следующие:

- неотделимость труда от личности работника, что предполагает предоставление в наем способности к труду (так

называемого «живого труда») и нетоварный характер самого труда (соответственно объектом возникающего по поводу наемного труда правоотношения будет процесс, а не результат труда, хотя в ряде случаев результат труда также может учитываться);

- осуществление труда в интересах, под ответственность и риск нанимателя;
- подчинение работника власти нанимателя (обязанность работать под его руководством и характерная при этом экономическая и организационная зависимость от него, включение работника в сферу действия нормативной, директивной и дисциплинарной власти нанимателя);
- возмездный характер труда, предполагающий наличие, как минимум, двух особенностей: 1) применение заранее установленных нормативов по оплате труда; 2) «алиментарный» характер вознаграждения, т. е. возможность в заранее определенных случаях получить вознаграждение без осуществления трудовой деятельности (например, в случае предоставления трудового отпуска, в случае оплаты простоя не по вине работника и др.).

1.2. Предмет трудового права. Сфера действия норм трудового права

В настоящее время как в общей теории права, так и в теории трудового права доминирует точка зрения, что основным критерием дифференциации юридических норм на отрасли являются предмет и метод (§ 1.3) правового регулирования.

Под предметом правового регулирования традиционно понимаются качественно однородные группы общественных отношений, являющиеся объектом регулирования юридических норм. Каждая отрасль права имеет свой особый предмет правового регулирования.

Предметом трудового права являются трудовые и связанные с ними отношения. Основу (ядро) предмета трудового права составляют трудовые отношения, складывающиеся на основе трудового договора (т. е. отношения по поводу применения и организации наемного труда). Данные отношения называют собственно трудовыми. Трудовые отношения обладают рядом особенностей, которые находятся в тесной взаимосвязи с особенностями наемного труда и позволяют отграничивать данный вид отношений от иных отношений, связанных с осуществлением трудовой деятельности. К ним относятся:

- 1) личный характер (обязательность выполнения работы

личным трудом гражданина);

2) длящийся характер (отношения не прекращаются после выполнения определенной производственной операции, изготовления определенной продукции);

3) необходимость выполнения всех видов работ по определенной трудовой функции (по определенной одной или нескольким профессиям, специальностям, должностям соответствующей квалификации);

4) включение работника, как правило, в определенную систему организации труда, существующую у нанимателя (включение в состав коллектива работников соответствующего нанимателя; подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка и т. д.);

5) подчинение работника власти нанимателя;

6) возмездный характер (см. § 1.1).

Помимо трудовых отношений предмет трудового права составляют также отношения, связанные с трудовыми. Состав указанных отношений приведен в ч. 1 ст. 4 Трудового кодекса Республики Беларусь и включает отношения, связанные:

- с профессиональной подготовкой работников на производстве;
- деятельностью профсоюзов и объединения нанимателей;
- ведением коллективных переговоров;
- взаимоотношениями между работниками (их предста-

вителями) и нанимателями;

- обеспечением занятости;
- контролем и надзором за соблюдением законодательства о труде;
- государственным социальным страхованием;
- рассмотрением трудовых споров.

При этом отношения, связанные с деятельностью профсоюзов и объединения нанимателей, ведением коллективных переговоров, взаимоотношениями между работниками (их представителями) и нанимателями, с учетом общности субъектов и содержания в теории трудового права традиционно объединяются в одну группу и именуются коллективными трудовыми отношениями (более подробно отношения, связанные с трудовыми, будут рассмотрены в § 4.4, так как их характеристика имеет много общего с характеристикой соответствующих правоотношений).

С определением предмета трудового права как отрасли права находится в тесной взаимосвязи необходимость обозначения *сферы действия его норм*. Многие авторы поддерживают точку зрения о самостоятельном характере данного понятия и некорректности использования его для обозначения области применения норм трудового права по кругу лиц, по территории и т. п.²

Как отмечают А.М. Душников и М.В. Лушникова, сфе-

² Курс трудового права. Общая часть / под общ. ред. О.С. Курылевой, К.Л. Томашевского. Минск, 2010. С. 73.

ра действия трудового права включает не только правовое регулирование предмета отрасли трудового права, но и субсидиарное регулирование нормами трудового права отношений, связанных с трудом, иной отраслевой принадлежности³. При этом, по справедливому утверждению указанных ученых, субсидиарное применение норм трудового права к общественным отношениям в сфере труда, которые не входят в предмет трудового права, осуществляется двумя способами:

1) непосредственное применение в силу прямого указания, содержащегося в законе или ином нормативном правовом акте...;

2) применение на основании межотраслевой аналогии закона при преодолении пробелов в правовом регулировании⁴.

С учетом изложенного сфера действия норм трудового права может быть определена как круг общественных отношений, составляющих предмет трудового права, а также общественных отношений, не входящих в предмет трудового права, но возникающих по поводу использования труда и регулируемых нормами трудового права в силу прямого указания в соответствующем нормативном правовом акте либо по аналогии.

В сферу действия норм трудового права попадают следу-

³ Лушников, А.М. Курс трудового права: в 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. С. 433–434.

⁴ Там же. С. 434.

ющие отношения:

1) на основании ч. 2 ст. 4 Трудового кодекса – трудовые и связанные с ними отношения, основанные на членстве (участии) в организациях, участники которых обязаны принимать личное трудовое участие в их деятельности (производственные кооперативы, крестьянские (фермерские) хозяйства);

2) на основании ст. 5 – трудовые и связанные с ними отношения государственных служащих;

3) при наличии прямой отсылки к законодательству о труде или пробелов в специальном законодательстве – отношения военнослужащих, лиц, проходящих службу в органах внутренних дел, государственной безопасности, органах по чрезвычайным ситуациям, органах финансовых расследований;

4) при прямой отсылке к законодательству о труде – отношения, связанные с применением труда лиц, отбывающих наказание по приговору суда;

5) при наличии пробелов в законодательстве – иные отношения, связанные с применением способности к труду, к которым возможно применение по аналогии соответствующих норм трудового права.

Нормы, исключаяющие отдельные виды отношений, связанных с применением труда, из сферы действия трудового права, содержатся в Трудовом кодексе Республики Беларусь. В частности, согласно ст. 6 ТК, трудовое право не распро-

страняется на отношения по поводу осуществления:

1) обязанностей членов наблюдательных и иных советов (правлений), а также органов контроля организаций, если эта деятельность не выходит за рамки исполнения соответствующих поручений;

2) обязательств, возникающих на основе договоров, предусмотренных гражданским законодательством.

Кроме того, отдельные виды отношений, связанных с применением труда, могут быть исключены из сферы

действия норм трудового права на основании норм специального законодательства. Например, в силу п. 1 ст. 34 Закона Республики Беларусь от 30 декабря 2011 г. № 334-3 «Об адвокатуре и адвокатской деятельности в Республике Беларусь»⁵ на адвокатов, осуществляющих адвокатскую деятельность в юридических консультациях либо индивидуально, нормы законодательства о труде не распространяются.

⁵ Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2012. № 2. 2/1884.

1.3. Метод трудового права

Метод правового регулирования рассматривается в юридической науке как обусловленная характером соответствующей группы общественных отношений система способов воздействия права на участников этих общественных отношений.

Метод отрасли права дает возможность выяснить, как, каким образом осуществляется регулирование соответствующих общественных отношений. Он формируется в тесной взаимосвязи с предметом правового регулирования.

В общей теории права признается, что метод правового регулирования характеризуется следующими чертами:

- 1) основаниями возникновения, изменения и прекращения правоотношений (соответствующими юридическими фактами, их составом);
- 2) общим юридическим положением участников правоотношений, способом установления прав и обязанностей субъектов;
- 3) средствами обеспечения исполнения обязанностей (спецификой санкций, способов и процедур их применения).

В рамках каждой отрасли данные черты приобретают различное наполнение и сочетание, в котором и проявляется специфика метода правового регулирования той или иной

отрасли права.

С учетом изложенного *метод трудового права* – это закрепленная в нормах данной отрасли права система способов правового регулирования, определяющая специфику воздействия норм трудового права на поведение субъектов в регулируемых этими нормами общественных отношениях.

Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2012. № 2. 2/1884.

К основным особенностям метода трудового права (способам правового регулирования, определяющим его специфику) с учетом его характерных черт, обозначенных в общей теории права, относятся:

1) система отраслевых юридических фактов, с которыми нормы трудового права связывают возникновение, изменение и прекращение правоотношений;

2) сочетание трех уровней регулирования соответствующих общественных отношений: законодательного (централизованного), коллективно-договорного и локального, индивидуально-договорного;

3) сочетание императивного и диспозитивного способов регулирования, предполагающее возможность использования различных способов закрепления и распределения между субъектами трудового права прав и обязанностей (дозволение, установление запрета, предписания, рекомендации);

4) взаимодействие государства, работников в лице профсоюзов и иных представительных органов и нанимателей в

процессе регулирования трудовых и связанных с ними отношений;

5) своеобразие способов защиты трудовых прав и обеспечения выполнения обязанностей сторонами трудовых правоотношений.

Кратко охарактеризуем каждую из указанных особенностей метода трудового права.

Система отраслевых юридических фактов, с которыми нормы трудового права связывают возникновение, изменение и прекращение правоотношений, достаточно своеобразна. В данном случае она проявляется прежде всего в *договорном характере установления* (возникновения) *трудовых правоотношений*. Такого рода особенность метода трудового права обусловлена содержанием принципа свободы труда, в соответствии с которым любой трудоспособный гражданин вправе свободно распоряжаться своей способностью к труду, выбирать профессию, род занятий и работу. В силу ч. 1 ст. 13 Трудового кодекса Республики Беларусь принудительный труд запрещается.

Заключение трудового договора, будучи одной из основных форм реализации права на труд, самостоятельно либо в сочетании с дополнительными юридическими фактами является юридическим фактом, необходимым для возникновения трудового правоотношения. При этом принцип свободы труда, обладающий, безусловно, межотраслевыми признаками, в рамках трудового права конкретизируется принципом

свободы трудового договора, что предполагает возникновение трудовых правоотношений, по общему правилу, на основе добровольного волеизъявления сторон. Договорный характер возникновения трудовых правоотношений имеет место и при фактическом допущении работника к работе уполномоченным должностным лицом нанимателя (ст. 25 ТК).

Принцип свободы трудового договора не только проявляется на стадии возникновения трудовых правоотношений, но и отражает сущность норм трудового права, регулирующих порядок изменения и прекращения указанных правоотношений. Поэтому система юридических фактов, являющихся основанием изменения или прекращения трудовых правоотношений, также строится с учетом данного принципа. В частности, основанием изменения трудового договора, по общему правилу, является взаимное волеизъявление сторон (ч. 4 ст. 19 ТК; ч. 2 ст. 30 ТК); прекращение трудового договора возможно как по соглашению сторон, так и по инициативе одной из сторон при соблюдении установленных законодательством требований (более подробно материал о системе юридических фактов, с которыми нормы трудового права связывают возникновение, изменение и прекращение правоотношений, будет изложен в § 4.4).

Сочетание трех уровней регулирования трудовых и связанных с ними отношений (законодательного (централизованного), коллективно-договорного и локального, индивидуально-договорного) обеспечивает единство и дифферен-

циацию труда в зависимости от целого комплекса факторов. Источниками централизованного регулирования являются Конституция Республики Беларусь, Трудовой кодекс Республики Беларусь и иные акты законодательства о труде. В централизованном порядке устанавливаются принципиальные положения и единые нормы регулирования трудовых и связанных с ними отношений, минимальный уровень гарантий трудовых прав (например, размер минимальной заработной платы, максимальная продолжительность рабочего времени, минимальная продолжительность основного трудового отпуска, некоторые вопросы дисциплины и охраны труда, гарантии отдельным категориям работников и др.).

Коллективно-договорной и локальный уровень предполагает регулирование трудовых и связанных с ними отношений посредством коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных правовых актов, т. е. нормативных правовых актов, действие которых ограничено рамками одной или нескольких организаций. На данном уровне, как правило, устанавливаются внутренний трудовой распорядок, формы и системы оплаты труда, регулируется ряд вопросов охраны труда и др. Коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные правовые акты дополняют и уточняют акты централизованного регулирования. При этом их соотношение с актами централизованного регулирования строится на принципе запрета снижения уровня прав и гарантий, установленных централизованно. Соответственно кол-

лективно-договорный и локальный уровень правового регулирования предполагает возможность только улучшения правового положения работников по сравнению с нормами централизованного регулирования.

Суть индивидуально-договорного регулирования заключается в возможности использования трудового договора, а также ряда индивидуальных соглашений о труде для регулирования трудовых и связанных с ними отношений. Трудовой договор выступает как основной источник индивидуально-договорного регулирования. Кроме того, трудовые и связанные с ними отношения на данном уровне могут регламентироваться также такими индивидуальными соглашениями, как ученический договор, договор о полной материальной ответственности, дополнительные соглашения к трудовому договору (например, об установлении неполного рабочего времени) и т. п.

Соотношение актов индивидуально-договорного уровня регулирования трудовых и связанных с ними отношений с актами централизованного регулирования и актами коллективно-договорного и локального регулирования строится на принципе запрета снижения уровня прав и гарантий, установленных централизованно, а также на коллективно-договорном и локальном уровне.

Сочетание императивного и диспозитивного способов регулирования свойственно не только для трудового права, но и для ряда иных отраслей права (гражданского, администра-

тивного и др.). Особенностью метода трудового права в данной части является, как справедливо отмечается в юридической литературе, отсутствие четко выраженного преобладания какого-либо одного из данных способов регулирования, обусловленное неразрывностью личного, организационного и имущественного элементов в трудовых отношениях⁶.

Императивный способ регулирования предполагает установление модели поведения сторон непосредственно в правовых нормах, тогда как при диспозитивном регулировании модель поведения избирается участниками общественных отношений.

В зависимости от данных способов регулирования находятся и используемые для закрепления и распределения между субъектами трудового права прав и обязанностей способы (приемы) воздействия на указанных субъектов.

Императивный способ регулирования предполагает использование таких приемов, как запрет (запрещение) либо предписание, носящее обязательный характер (позитивное обязывание) – например, запрет различных видов дискриминации в сфере трудовых отношений (ст. 14 ТК), запрет применения труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда (ст. 262 ТК), обязательность уведомления комиссии по делам несовершеннолетних при увольнении работников моложе восемнадцати лет по отдельным основаниям (ст. 282 ТК) и т. д.

⁶ Курс трудового права. Общая часть. С. 87.

При диспозитивном способе регулирования используются такие приемы, как дозволения и рекомендации. Дозволительное регулирование наиболее распространено в нормах трудового права Республики Беларусь. В дозволительных нормах (принцип «дозволено все, что не запрещено») закрепляется право участников трудовых правоотношений самостоятельно определять варианты своего поведения с учетом специфики трудовой деятельности и в законодательно очерченных рамках (например, установление срока трудового договора, режима рабочего времени и др.). При рекомендательном регулировании устанавливаются желательные формы поведения, которые приобретают обязательный характер после закрепления соответствующих норм в локальных нормативных правовых актах или соответствующих соглашениях.

Такая особенность метода трудового права, как *взаимодействие государства, работников в лице профсоюзов и иных представительных органов и нанимателей в процессе регулирования трудовых и связанных с ними отношений*, проявляется в следующих аспектах:

- в особой роли государства в регулировании трудовых и связанных с ними отношений: государство в лице соответствующих органов государственного управления выступает не только в качестве законодателя, но и в качестве участника (субъекта) социального партнерства, а в ряде случаев – и в качестве нанимателя;

- в участии профсоюзов и иных представительных органов работников, действующих на основании актов законодательства, в регулировании трудовых и связанных с ними отношений: в частности, в силу норм Закона Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. № 1605-ХП «О профессиональных союзах» профсоюзы как представительные органы работников имеют право на ведение коллективных переговоров, заключение коллективного договора (соглашения), заключение соглашений в социально-трудовой сфере, осуществление общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и профсоюзов, участие в решении вопросов разгосударствления и приватизации и др.;

- в особенностях взаимодействия работников в лице их представительных органов с нанимателями: равенство прав работников и нанимателей на объединение в целях осуществления представительства своих интересов с одновременным возложением на нанимателей обязанностей, направленных на обеспечение результативности взаимодействия данных субъектов (обязанность предоставлять информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров; обязанность обеспечить представителям работников возможность доведения проекта коллективного договора до сведения всех работников; обязанность представить в соответствующий орган документы для регистрации заключенного коллективного договора, соглашения и др.).

Рассматриваемая особенность метода трудового права

наиболее полно проявляется в процессе реализации механизма социального партнерства и обусловлена построением его правовой модели на принципе трипартизма.

Своеобразие способов защиты трудовых прав и обеспечения выполнения обязанностей сторонами трудовых правоотношений проявляется, во-первых, в характере санкций, способов и процедур их применения и, во-вторых, в особом порядке разрешения возникающих споров.

Ряд санкций, предусмотренных в нормах трудового права, характерен только для данной отрасли права. Это, в частности, меры дисциплинарной ответственности, применяемые за нарушение работником трудовой дисциплины. Кроме того, характерной только для отрасли трудового права является материальная ответственность работника и нанимателя. При этом в нормах трудового права определены не только специфические для данной отрасли права виды ответственности, но и установлены особый порядок привлечения к ответственности и особые процедуры применения соответствующих мер.

Рассматриваемая особенность метода трудового права проявляется также в наличии особого внесудебного порядка разрешения определенных категорий трудовых споров с участием представительных органов работников. Помимо судебной и административной защиты нормами трудового права предусматриваются формы защиты трудовых прав посредством создания специальных органов с участием пред-

ставителей работников (комиссий по трудовым спорам органов примирения, посредничества и арбитража) – для рассмотрения индивидуальных трудовых споров; примирительных комиссий, трудовых арбитражей – для рассмотрения коллективных трудовых споров).

Отметим также, что в юридической литературе указываются и иные помимо перечисленных особенности метода трудового права (зависимость между мерой труда и мерой вознаграждения; особый режим выполнения взаимных обязательств и др.).

1.4. Трудовое право как отрасль права, наука и учебная дисциплина.

Задачи и функции трудового права как отрасли права

Понятие «трудовое право» в юридической литературе традиционно рассматривается в трех аспектах: 1) как отрасль права; 2) как наука; 3) как учебная дисциплина.

Наличие самостоятельного предмета правового регулирования и особенностей метода позволяет рассматривать трудовое право как самостоятельную отрасль права и сформулировать определение трудового права как его отрасли.

Трудовое право как отрасль права – это совокупность объективно обособленных взаимосвязанных юридических норм, регулирующих с использованием особых способов и приемов трудовые отношения (отношения, основанные на трудовом договоре) и отношения, связанные с трудовыми. Определение трудового права как отрасли права позволяет сформулировать понятие трудового права как науки и трудового права как учебной дисциплины.

Трудовое право как наука представляет собой учение (систему знаний, совокупность идей, взглядов) об общественных отношениях, регулируемых нормами отрасли трудового права. В рамках науки трудового права происходит разра-

ботка правовых категорий, терминов, которыми оперируют нормы трудового права; осуществляется изучение юридической природы и эффективности соответствующих правовых норм, а также особенностей правоотношений, возникающих на их основе; уточняются принципы правового регулирования; исследуются история развития законодательства о труде, зарубежный опыт регулирования соответствующих правоотношений, международные правовые акты о труде; проводится сравнительная характеристика трудового права Республики Беларусь и трудового права зарубежных государств; осуществляется прогнозирование дальнейшего развития отрасли трудового права и т. п.

Трудовое право как учебная дисциплина может быть определено как систематизированная совокупность информации о трудовом праве как отрасли права и трудовом праве как науке, предназначенная для овладения основами знаний в данной области.

Под *задачами трудового права как отрасли права* понимаются основополагающие направления правового регулирования, обеспечивающие результативное воздействие норм трудового права на определенные группы общественных отношений с целью их упорядочения, развития и охраны.

Основные задачи трудового права как отрасли права отражены в ст. 2 Трудового кодекса Республики Беларусь:

- регулирование трудовых и связанных с ними отношений;

- развитие социального партнерства между нанимателями (их объединениями), работниками (их объединениями) и органами государственного управления;
- установление и защита взаимных прав и обязанностей работников и нанимателей.

С учетом конкретных задач, стоящих перед той или иной отраслью права, определяются ее основные функции.

Функции трудового права – это основные направления воздействия норм трудового права на общественные отношения, составляющие предмет данной отрасли права.

Функции трудового права, как и любой отрасли права, обусловлены его основными задачами. Трудовое право выполняет две общеправовые функции: регулятивную и охранительную.

Регулятивная функция трудового права заключается в том, что, закрепляя с помощью правовых норм соответствующие модели поведения, трудовое право вносит упорядоченность и стабильность в трудовые и связанные с ними правоотношения, определяет правовой статус соответствующих субъектов, устанавливает правила реализации ими своих прав.

Охранительная функция трудового права предполагает обеспечение возможности беспрепятственной реализации соответствующими субъектами своих прав посредством установления ответственности за невыполнение или ненадлежащее выполнение корреспондирующих данным правам

обязанностей.

Помимо общеправовых функций трудовое право выполняет также ряд отраслевых, присущих только данной отрасли права, функций.

Отметим, что в юридической литературе отсутствует единство точек зрения относительно классификации отраслевых функций трудового права, в связи с чем предлагаются различные ее критерии и различные виды указанных функций.

Представляется, что с учетом социального назначения норм отрасли трудового права могут быть выделены следующие отраслевые функции:

- социальная;
- защитная;
- производственная;
- обеспечения социального партнерства;
- воспитательная.

Социальная функция трудового права обусловлена тем фактом, что в демократическом социальном правовом государстве, которым провозглашена Республика Беларусь в соответствии со ст. 1 Конституции Республики Беларусь, должны быть созданы условия для свободного и достойного развития личности и ее творческого потенциала, осуществления продуктивного и безопасного труда; обеспечено равенство возможностей граждан при осуществлении трудовой деятельности; сформированы предпосылки для преодо-

ления различий между социальными группами, а также для достижения оптимального баланса интересов работников и нанимателей.

Социальная функция заключается в установлении нормами трудового права государственных гарантий в области труда и занятости; обеспечении содействия всестороннему развитию личности, а также созданию благоприятных, здоровых и безопасных условий труда; закреплении дополнительных гарантий в сфере труда для отдельных категорий граждан. Реализация указанной функции трудового права достигается с помощью норм о запрете дискриминации при приеме на работу и в трудовых отношениях, об обеспечении здоровых и безопасных условий труда, о праве на справедливое вознаграждение за труд в соответствии с его количеством, качеством и общественным значением, о дополнительных гарантиях занятости для отдельных категорий граждан, не способных на равных конкурировать на рынке труда, о содействии профессиональному развитию работников и др.

Защитная функция трудового права обусловлена социальным назначением данной отрасли права, предполагающим приоритет защиты прав и интересов работников как экономически более слабой стороны трудовых правоотношений. Защитная функция направлена на установление через нормы трудового права эффективного механизма защиты и восстановления нарушенных прав и интересов работников. Указанная функция реализуется посредством закреп-

ления норм, определяющих порядок разрешения трудовых споров, порядок исполнения решений соответствующих органов по рассмотрению трудовых споров, а также порядок осуществления надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.

В юридической литературе социальная и защитная функции трудового права часто отождествляются (что, с нашей точки зрения, является некорректным). Социальная функция тесно переплетается с защитной функцией трудового права, но не совпадает с ней, так как в отличие от защитной не ограничивается рамками защиты прав и интересов работников, а направлена прежде всего на преодоление различий между определенными социальными группами, формирование условий для свободного и достойного развития личности, сбалансирование интересов работников и нанимателей в сфере труда.

Производственная функция трудового права – это следствие двусторонности трудового правоотношения и соответственно необходимости достижения баланса производственных и социальных интересов. Иными словами, несмотря на то, что трудовое право предполагает приоритет защиты прав и интересов работников, невозможно не учитывать в трудовых правоотношениях и интересы нанимателя, общества и государства. Поэтому нормы трудового права должны содействовать росту производительности труда, улучшению качества продукции, укреплению дисциплины труда, стимули-

ровать повышение заинтересованности работников в конечных результатах труда и соответственно способствовать реализации интересов нанимателя (повышению эффективности производства, увеличению прибыли и т. п.). Такого рода подход, в свою очередь, создаст предпосылки для повышения уровня предоставляемых работникам гарантий за счет расширения экономических возможностей нанимателя. Реализация производственной функции обеспечивается нормами, способствующими рациональному использованию трудовых ресурсов (например, о предварительном испытании при приеме на работу, перемещении, временных переводах в связи с производственной необходимостью и в случае простоя, расторжении трудового договора по инициативе нанимателя, о различных режимах рабочего времени и др.), закрепляющими соответствующие меры стимулирования труда, создающими возможность осуществления дисциплинарной власти нанимателя и т. п.

Производственная, социальная и защитная функции трудового права тесно взаимосвязаны. Особенности их соотношения лежат в основе специфики отраслевых функций трудового права по сравнению с функциями иных отраслей права. Приоритет в рамках трудового права отдается, безусловно, социальной и защитной функциям. Однако производственная функция не должна при этом рассматриваться как второстепенная, поскольку от ее реализации зависит эффективность развития экономики и соответственно созда-

ние благоприятных условий для осуществления двух выше-названных функций. Поэтому необходима сбалансированная реализация указанных функций, позволяющая обеспечивать компромисс интересов работников, нанимателей и государства с учетом приоритетности защиты прав и интересов работников как экономически более слабой стороны.

Функция обеспечения социального партнерства предполагает обеспечение взаимодействия субъектов социального партнерства (органов государственного управления, объединений нанимателей, нанимателей, представительных органов работников) в социально-трудовой и экономической сфере с учетом интересов различных слоев и групп населения.

Реализация указанной функции достигается с помощью закрепления в нормах трудового права возможности согласования интересов субъектов социального партнерства посредством проведения переговоров, консультаций, отказа от конфронтаций и социальных конфликтов; установления порядка проведения коллективных переговоров; регламентации особенностей правового статуса профсоюзов как представительных органов работников, права работников и их представительных органов на участие в управлении организацией и определении условий труда; формирования примирительно-посреднических процедур разрешения коллективных трудовых споров и т. п. Очевидно, что функция обеспечения социального партнерства находится в тесной взаи-

мосвязи с социальной, защитной и производственной функциями, также способствуя проявлению социального назначения трудового права как отрасли права, обеспечивающей баланс интересов работников, нанимателей и государства с учетом приоритета интересов работников.

Воспитательная функция трудового права направлена на формирование у субъектов трудового права психологической установки, обеспечивающей уважительное отношение к закону, правам и интересам других субъектов, сознательное отношение к труду, нетерпимость к правонарушениям. Данная функция находит свое выражение в нормах о трудовом договоре, поощрениях и стимулировании труда, дисциплинарной и материальной ответственности и т. п.

В заключение отметим, что отраслевые функции трудового права тесно взаимосвязаны между собой и могут находить свое проявление в одних и тех же нормах. Например, нормы, закрепляющие особенности нормирования труда, с одной стороны, обеспечивают реализацию производственной функции (в части требуемой интенсивности труда), а с другой – способствуют реализации защитной функции (в части учета физиологических и половозрастных факторов и создания необходимых условий для выполнения норм труда).

1.5. Взаимосвязь и разграничение трудового права и смежных отраслей права

Общественные отношения, связанные с применением труда, регулируются не только нормами трудового права, но и нормами смежных отраслей права. К смежным с трудовым правом отраслям с учетом частичного сходства предмета и метода правового регулирования традиционно относят такие отрасли, как гражданское право, административное право и право социального обеспечения. Разграничение трудового права и смежных отраслей права имеет непосредственное практическое преломление, поскольку в зависимости от отраслевой принадлежности соответствующих общественных отношений находятся правовые последствия, наступающие для участников этих отношений.

Сравнительная характеристика *трудового и гражданского права* осуществляется в части особенностей регулирования общественных отношений, связанных с использованием труда. Поэтому применительно к гражданскому праву речь идет не о всем комплексе общественных отношений, входящих в предмет данной отрасли права, а только об общественных отношениях, основанных на гражданско-правовых договорах, опосредующих труд граждан (договор подряда; по-

ручения; возмездного оказания услуг; авторский договор).

Для общественных отношений, связанных с применением труда (основанных как на трудовом, так и на гражданско-правовых договорах) характерны такие общие черты, как их договорный и возмездный характер. Вместе с тем между указанными отношениями имеются и существенные различия, обуславливающие их разную отраслевую принадлежность. В частности, различия традиционно проводятся по таким критериям, как объект правового регулирования; возможности реализации лицом, выполняющим работу, соответствующих прав и обязанностей; характер труда; особенности организации труда и субординация сторон.

С учетом обозначенных критериев разграничение общественных отношений, регулируемых нормами трудового права, и общественных отношений, регулируемых нормами гражданского права, может быть представлено в виде следующей таблицы (табл. 1.1).

Таблица 1.1

Разграничение трудового и гражданского права

Критерий разграничения	Трудовое право	Гражданское право
1	2	3
Объект правового регулирования	Сам процесс труда, так называемый «живой труд»	Результат труда, труд овеществленный

Возможности реализации лицом, выполняющим работу, соответствующих прав и обязанностей	Личный характер правоотношений, неотчуждаемость определенных трудовых договором прав и обязанностей от конкретного работника	Возможность совершения лицом, выполняющим работу, гражданско-правового договора через представителя (например, привлечение субподрядчика по договору подряда)
Характер труда	Труд длящийся, т.е. предполагается выполнение работы в соответствии с определенной трудовой функцией (по одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям соответствующей квалификации) в течение определенного либо неопределенного периода	Труд одномоментный (разовый, повторяющийся), т.е. предполагается выполнение индивидуально-конкретного задания (работы) в установленный срок
Организация труда	Работник включается в систему организации труда, существующую у нанимателя; наниматель обязан организовать процесс труда, который осуществляется в интересах нанимателя, под его ответственность и риск	Не предполагается включения лица, выполняющего работу, в соответствующую систему организации труда; гражданин выполняет работу по своему усмотрению и на свой риск
Субординация сторон	Подчинение работника власти нанимателя, проявляющееся: — в организационной зависимости его от нанимателя (работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, установленным у нанимателя, выполнять меры труда; труд оплачивается по заранее определенным нормативам); — во включении работника в сферу действия нормативной, директивной и дисциплинарной власти нанимателя; — в наличии экономической зависимости работника от нанимателя	Равноправие сторон, отсутствие отношений власти и подчинения: гражданин не обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, нормирование труда не является обязательным, особенности оплаты труда устанавливаются гражданско-правовым договором; на гражданина не распространяется нормативная, директивная и дисциплинарная власть стороны, для которой осуществляется работа; отсутствует экономическая зависимость

Очевидно, что первые четыре из указанных в таблице отличий являются отличиями в предмете правового регулиро-

вания (характер, содержание, способ организации соответствующих общественных отношений), тогда как последнее относится скорее к различиям в методе.

Трудовое и административное право как смежные отрасли права имеют частичное сходство в предмете и методе правового регулирования. В частности, предметом правового регулирования указанных отраслей права являются управленческие отношения. Однако управленческие отношения, составляющие предмет трудового права, и управленческие отношения, составляющие предмет административного права, отличаются с учетом их отраслевой специфики. Нормами трудового права регулируются организационно-управленческие отношения в сфере труда (отношения, связанные с взаимоотношениями между работниками, их представительными органами и нанимателями; отношения, связанные с деятельностью профсоюзов и объединений нанимателей; отношения, связанные с ведением коллективных переговоров и т. д.). Указанные отношения составляют только часть от всего комплекса регулируемых данной отраслью права общественных отношений и являются производными от трудовых. Нормами административного права регулируются отношения, складывающиеся в связи с осуществлением государственного управления. Таким образом, обеим отраслям присущи управленческие отношения, но эти отношения неоднородны по своей правовой природе и содержанию.

Частичное сходство имеет место и в методе правового ре-

гулирования рассматриваемых отраслей права. Например, и для трудового, и для административного права свойственно использование государственно-властных предписаний (императивного способа регулирования). Однако если для административного права данный способ является преобладающим, то в рамках трудового права он выступает как одна из составляющих метода правового регулирования, которая дополняется целым комплексом иных способов, предполагающих диспозитивное регулирование.

Различия между *трудовым* и *административным правом* с учетом указанных выше отличий в предмете и методе могут быть проведены по таким критериям, как объект правового регулирования; характер регулируемых данными отраслями права общественных отношений; способы регулирования соответствующих общественных отношений, определяющие специфику метода данных отраслей права (табл. 1.2).

Таблица 1.2

Разграничение трудового и административного права

Критерий разграничения	Трудовое право	Административное право
Объект правового регулирования (для трудового права – в части управленческих отношений)	Производственная деятельность, управление трудом у конкретного нанимателя (так называемое «внутреннее» управление)	Исполнительная и распорядительная деятельность (так называемое «внешнее» управление)
Характер регулируемых общественных отношений	Регулируются трудовые и связанные с ними отношения; при этом только часть отношений, связанных с трудовыми, носит управленческий характер	Управленческие отношения носят всеобъемлющий и универсальный характер
Способы регулирования общественных отношений, определяющие специфику метода	Сочетание императивного и диспозитивного регулирования; использование коллективно-договорного и локального регулирования	Императивное регулирование; не свойственно коллективно-договорное и локальное регулирование

Трудовое право тесно взаимосвязано с такой отраслью права, как *право социального обеспечения*. Данные отрасли права имеют общие исторические корни, поскольку первоначально отношения, составляющие в настоящее время предмет права социального обеспечения, регулировались нормами трудового права. Выделение права социального обеспечения как самостоятельной отрасли права было обосновано в науке в 60-70-е гг. XX в. Кроме того, наблюдается определенное сходство и в методе правового регулирования применительно к рассматриваемым отраслям права. В частности, и для трудового права, и для права социального обеспечения свойственно использование как императивного, так и диспозитивного регулирования. В то же время соотношение императивных и диспозитивных начал при регулировании об-

щественных отношений, составляющих предмет указанных отраслей права, существенно различается.

Разграничение трудового права и права социального обеспечения традиционно проводится по предмету правового регулирования и по особенностям метода регулирования (табл. 1.3).

Таблица 1.3

Разграничение трудового права и права социального обеспечения

Критерии разграничения	Трудовое право	Право социального обеспечения
Предмет правового регулирования	Трудовые и связанные с ними отношения; возникают в связи с реализацией права на труд	Общественные отношения по поводу предоставления определенных благ в виде пенсий, пособий, иного социального обеспечения в случаях, предусмотренных законодательством; возникают в связи с реализацией права на материальное обеспечение
Метод правового регулирования	Характерно сочетание императивного и диспозитивного регулирования, а также сочетание централизованного, коллективно-договорного и локального и договорного регулирования	В большей степени, чем для трудового права, свойственно императивное и централизованное регулирование

1.6. Система трудового права

Под *системой трудового права как отрасли права* понимается относительно обособленная упорядоченная совокупность юридических норм, регулирующих трудовые и связанные с ними отношения, отличающаяся единством внутренней структуры и органической связью ее элементов. Иными словами, система отрасли трудового права представляет собой взаимосвязанные нормы данной отрасли права, расположенные в определенном порядке и сгруппированные в соответствующие правовые институты, подинституты и другие структурные элементы.

Институты трудового права – это наиболее характерные структурные элементы его системы, которые в рамках предмета

отрасли призваны с необходимой степенью детализации регулировать свой «предмет» – отдельный вид общественных отношений либо отдельный элемент сложного единого трудового отношения. Институты трудового права имеют свои структурные подразделения – *подинституты*, которые объединяют нормы права по функциональному (а не по предметному, как институты) признаку и регулируют лишь один из элементов определенного общественного отношения. Например, в рамках института «трудовой договор» можно выделить такие подинституты, как «заключе-

ние трудового договора», «изменение трудового договора», «прекращение трудового договора».

В науке трудового права сложилось несколько подходов применительно к системе трудового права. Тем не менее в рамках учебной литературы мы будем опираться на так называемый традиционный подход, согласно которому выделяются общая и особенная части трудового права.

Общая часть трудового права охватывает нормы, которые содержат общие правовоположения, имеющие значение для всей отрасли трудового права и касающиеся трудовых и связанных с ними отношений всех категорий работников и нанимателей.

К общей части трудового права относятся нормы, определяющие задачи отрасли трудового права, предмет правового регулирования, сферу действия трудового права, источники регулирования трудовых и связанных с ними отношений, соотношение норм национального и международного права, правила действия законодательства о труде во времени, в пространстве и по кругу лиц, принципы трудового права, правовой статус субъектов трудового права, особенности исчисления сроков в трудовом праве и др. Таким образом, нормы общей части трудового права устанавливают предмет правового регулирования трудового права, субъектный состав участников трудовых правоотношений, их статус, формируют метод правового регулирования и т. п.

Особенная часть трудового права включает нормы, регу-

лирующие содержание, составные элементы трудовых отношений либо определенные их стороны, либо отдельные виды иных общественных отношений, связанных с трудовыми и устанавливающие отдельные права и обязанности их участников. К основным институтам особенной части трудового права относятся такие институты, как «трудовой договор», «рабочее время», «время отдыха», «заработная плата», «трудовая дисциплина», «охрана труда», «трудовые споры», «материальная ответственность» и др.

Система трудового права находит свое отражение в системе законодательства о труде, но не адекватна ей. *Система законодательства о труде* – упорядоченная совокупность нормативных правовых актов о труде, а также их отдельных структурных элементов (разделов, глав, статей), охватывающая все нормативно-правовые установления в сфере трудового права. В основе построения системы законодательства о труде лежит система трудового права как отрасли права. Однако формирование системы законодательства о труде во многом обусловлено также субъективным влиянием со стороны органов правотворчества. Кроме того, если система отрасли трудового права включает только собственно правовые нормы, то система законодательства помимо данных норм охватывает еще и структурные элементы нормативных правовых актов (преамбулы, введения), указывающие на цель их принятия и практическое значение. Поэтому можно вести речь о несовпадении системы отрасли трудово-

го права и системы законодательства о труде.

От системы трудового права как отрасли права следует отличать систему науки трудового права. *Система науки трудового права* – упорядоченная совокупность знаний, представлений, учений, концепций по проблемам правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений.

Система науки трудового права взаимосвязана с системой отрасли трудового права, однако имеет свои особенности. Такого рода особенности обусловлены необходимостью формирования знаний (теорий, концепций) не только о трудовом праве Республики Беларусь как отрасли права, но и об истории развития норм трудового права, о регулировании трудовых и связанных с ними отношений в зарубежных государствах, о международно-правовом регулировании труда и т. п. В системе науки трудового права также традиционно выделяют общую и особенную части с учетом системы отрасли. Кроме того, наука трудового права занимается изучением так называемых экспериментальных (опытных) норм, а также, как уже указывалось, накоплением знаний в области зарубежного, сравнительного и международного трудового права.

Система науки «Трудовое право» обычно используется в качестве основы для системы учебной дисциплины «Трудовое право». Поэтому в системе трудового права как учебной дисциплины также выделяют общую и особенную части. Вместе с тем следует отметить, что трудовое право как

учебная дисциплина представляет собой упорядоченную совокупность только базовых (основных) знаний о трудовом праве как отрасли права и отрудовом праве как науке. Таким образом, при сохранении общего подхода к структурированию двух рассматриваемых систем объем информации в рамках системы учебной дисциплины трудового права будет значительно меньше, чем в рамках системы науки трудового права.

Глава 2

Принципы трудового права

2.1. Понятие и значение принципов трудового права, их соотношение с общими и межотраслевыми принципами права. Отличие принципов трудового права от правовых норм

Под принципами права в общей теории права понимаются выраженные в праве исходные нормативно-руководящие начала, характеризующие его содержание, его основы, закрепленные в нем закономерности общественной жизни⁷.

Если метод отрасли права раскрывает юридические способы и средства, которые использует право для реализации социального назначения отрасли, то принципы трудового права характеризуют содержание отрасли с точки зрения ценностей, которые она в себе заключает. Они фокусируют

⁷ Алексеев, С.С. Общая теория права: в 2 т. Т. 1. М., 1981. С. 98.

в себе сущность отрасли права⁸.

С учетом сказанного под *принципами трудового права* следует понимать выраженные в нормах права основополагающие идеи; руководящие начала, характеризующие содержание трудового права, сущность его норм и отражающие основные направления правового регулирования отношений в сфере труда.

В качестве основных в науке трудового права выделяют следующие признаки принципов трудового права:

- экономико-политическая обусловленность (определяются политикой государства, основанной на познании и применении объективных экономических законов);
- общность содержания, цельная предметная обусловленность (выражают сущность не одной, а многих групп норм права, сущность совокупности норм);
- нормативность (закреплены в нормах права, имеют регулятивное значение);
- системность (выражают сущность норм права в их взаимосвязи с иными нормами в рамках определенной системы права);
- целенаправленность (выражает сущность норм права не в статике, а в динамике, развитии, направлении решения соответствующих задач);

⁸ Лушников, А.М. Курс трудового права: в 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. С. 498.

- относительная стабильность (действует в течение определенного длительного периода времени и по своей природе не так изменчивы, как нормы права)⁹.

Значение принципов трудового права заключается в том, что они выполняют следующие функции:

- отражают содержание всей системы норм трудового права, помогая уяснить связь трудового права с экономикой, моралью, политической жизнью общества;
- определяют основные направления развития трудового законодательства;
- способствуют правильному применению норм трудового права;
- выступают в качестве системообразующего фактора при объединении норм трудового права в соответствующие институты;
- позволяют четко определить правовое положение соответствующих субъектов трудового права;
- способствуют единообразному разрешению вопросов, возникающих в деятельности правоприменительных органов, если такие вопросы урегулированы нормами права в недостаточной степени.

В зависимости от такого критерия, как специфика пред-

⁹ См., например: *Смирнов, О.В.* Основные принципы советского трудового права / О.В. Смирнов. М., 1977. С. 43–44; *Гриженко, Е.М.* Трудовое право / Е.М. Гриженко. М., 2001. С. 23–24; Курс трудового права. Общая часть. Минск, 2010. С. 107; Трудовое право / под общ. ред. В.И. Семенкова. 2011. Минск, С. 37–38 и др.

мета правового регулирования, выделяются следующие группы принципов права:

- общие (принципы права в целом);
- межотраслевые (принципы нескольких отраслей права);
- отраслевые (принципы отдельной отрасли права);
- внутриотраслевые (принципы отдельных институтов права).

Общие принципы права – это основополагающие идеи, руководящие начала, отражающие наиболее существенные черты права в целом, его содержание и особенности как регулятора всей совокупности общественных отношений. К общим принципам права относятся принципы социальной справедливости, демократизма, законности, равноправия, гуманизма, единства юридических прав и обязанностей, принцип юридической ответственности только за виновное противоправное деяние и др. Общие принципы права проявляются в рамках трудового права применительно к особенностям регулируемых нормами этой отрасли права общественных отношений (например, принцип равенства в нормах трудового права проявляется через установление запрета дискриминации при приеме на работу и в трудовых отношениях).

Межотраслевые принципы – это основополагающие идеи, руководящие начала, отражающие наиболее существенные свойства норм нескольких отраслей права. Это, например, принцип свободы труда, принцип организации труда и рас-

пределения, которые находят свое отражение в нормах как трудового, так и гражданского права. В частности, в трудовом праве принцип свободы труда преломляется в принципе свободы трудового договора, а принцип организации труда и распределения – в принципе охраны жизни и здоровья работников, принципе единства и дифференциации условий труда, принципе обеспечения права на справедливое вознаграждение.

Отраслевые принципы – это принципы, выражающие основные сущностные черты конкретной отрасли права, принципы, которые присущи именно данной отрасли права. Применительно к трудовому праву это, например, принцип свободы трудового договора, принцип социального партнерства, принцип государственного нормирования рабочего времени и обеспечения права на отдых и др. Принципы трудового права развивают и конкретизируют общие принципы права, а также преломляют межотраслевые принципы применительно к особенностям трудовых и связанных с ними отношений. Принципы института права характеризуют группы норм конкретного института соответствующей отрасли права.

Принципы трудового права следует отличать от правосознания и от правовых норм. Правосознание выражает оценочные суждения людей о действовавших, существующих или предполагаемых к установлению общеобязательных правилах поведения. Принципы же содержат идеи, реа-

лизированные в законодательстве либо в виде общих положений (норм-принципов), либо в «скрытом» виде в содержании соответствующих норм. Такого рода идеи имеют регулятивный характер.

Вместе с тем регулятивное значение принципов не столь определено, как регулятивное значение правовых норм.

Принципы не формируют конкретной модели поведения участников соответствующих общественных отношений, а позволяют уяснить суть правовой нормы, которой урегулировано данное общественное отношение: они устанавливают общие подходы к правилам поведения. Соответственно в отличие от правовой нормы принципы права не имеют основных элементов правовой нормы (гипотеза, диспозиция, санкция). В то же время принципы права обладают большей устойчивостью по сравнению с правовыми нормами, которые изменяются с учетом соответствующего исторического периода, тогда как принципы права остаются неизменными в течение значительно более длительного времени.

2.2. Классификация и содержание принципов трудового права как отрасли права

Система отраслевых принципов позволяет определить пределы действия, самостоятельности и независимости отраслей и создать динамичную систему их взаимодействия в меняющемся правовом пространстве как отражение реальных социально-экономических и политических процессов в обществе¹⁰. Создание указанной системы предполагает необходимость классификации соответствующих отраслевых принципов.

Классификация принципов права – это их систематизация, предполагающая выявление групп правовых принципов на основе имеющихся между ними различий и устойчивых связей¹¹. Отметим, что в юридической литературе отсутствует единство подходов к классификации принципов трудового права в связи с использованием различных ее критериев. В частности, для классификации применяют следующие признаки: целевая направленность принципов; груп-

¹⁰ Лушников, А.М. Курс трудового права: в 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. С. 518–519.

¹¹ Там же. С. 519.

пирование трудовых прав, возможность реализации которых должна быть обеспечена нормами трудового права (принципы обеспечения права на труд, права на справедливое вознаграждение, права на охрану труда и т. п.); предмет и метод правового регулирования и др.

Устоявшейся в то же время является точка зрения, что при выявлении отраслевых принципов трудового права следует учитывать:

- общепризнанные принципы международного трудового права, т. е. принципы, которые официально признаны всеми или подавляющим большинством государств (например, закрепленные в Декларации Международной организации труда (далее – МОТ) 1998 г. «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» принципы свободы ассоциации и признания права на ведение коллективных переговоров, упразднения всех форм принудительного или обязательного труда, запрещения детского труда, недопущения дискриминации в области труда и занятий);

- международные принципы трудового права, выработанные на региональном уровне, т. е. принципы, вытекающие из актов региональных организаций государств (например, из соглашений, заключенных в рамках Содружества Независимых Государств);

- принципы, выработанные на уровне двустороннего межгосударственного сотрудничества (вытекающие из двусторонних международных договоров Республики Беларусь,

прямо либо опосредованно затрагивающих вопросы регулирования трудовых и связанных с ними отношений).

С учетом изложенного, а также ориентируясь на такой критерий классификации принципов трудового права, как их целевая направленность, отраслевые принципы трудового права Республики Беларусь можно разделить на четыре следующие группы:

- 1) принципы, определяющие порядок и условия привлечения граждан к труду;
- 2) принципы, определяющие установление условий труда и управления производством;
- 3) принципы, определяющие порядок и условия применения труда работников;
- 4) принципы, определяющие особенности охраны и защиты трудовых прав работников.

К *принципам, определяющим порядок и условия привлечения граждан к труду*, относятся основные принципы в области занятости населения, а также в области обеспечения права граждан на труд.

1. Принцип свободы труда (предполагает возможность свободно распоряжаться своей способностью к труду, выбирать род занятий и профессию). Граждане имеют право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, что означает право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом об-

щественных потребностей (ст. 41 Конституции Республики Беларусь, и. 1 ст. 11 ТК). Гражданин вправе самостоятельно определять, каким образом он желает реализовать свое право на труд. Принцип свободы труда в рамках норм трудового права, регулирующих особенности заключения, изменения и прекращения трудового договора конкретизируется принципом свободы трудового договора.

2. Принцип запрещения всех форм принудительного или обязательного труда (имеет свое закрепление в ст. 13 ТК, запрещающей применение принудительного труда). Указанный принцип тесно взаимосвязан с принципом свободы труда. Как следствие, данные принципы достаточно часто обозначаются в юридической литературе как единый принцип свободы труда и запрета принудительного труда.

Под принудительным трудом понимается работа, требуемая от работника под угрозой применения какого-либо насильственного воздействия, в том числе в качестве:

- средства политического воздействия или воспитания либо в качестве меры наказания за наличие либо выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;
- метода мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического воздействия;
- средства поддержания трудовой дисциплины;
- средства наказания за участие в забастовках.

Не считается принудительным трудом:

- работа, выполняемая вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законности при исполнении судебных приговоров;
- работа, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской службе либо чрезвычайными обстоятельствами.

3. Принцип обеспечения равных возможностей всем трудоспособным гражданам для реализации права на труд и недопущения дискриминации в области труда и занятий (находит свое закрепление в ст. 14, 16, 268, 283 ТК и др.).

Дискриминация, т. е. ограничение в трудовых правах или получение каких-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, национального и социального происхождения, языка, религиозных или политических убеждений, участия или неучастия в профсоюзной организации или иных общественных объединениях, имущественного или служебного положения, возраста, места жительства, недостатков физического или психического характера, не препятствующих исполнению соответствующих трудовых обязанностей, иных обстоятельств, не связанных с деловыми качествами и не обусловленных спецификой трудовой функции работника, запрещается (ч. 1 ст. 14 ТК).

В соответствии с ч. 3 ст. 14 Трудового кодекса не считаются дискриминацией любые различия, исключения и ограни-

чения, основанные на свойственных данной работе требованиях, а также обусловленные необходимостью особой заботы государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите (женщины, несовершеннолетние, инвалиды, лица, пострадавшие от катастрофы на ЧАЭС, и др.).

4. Принцип обеспечения государством права на труд и права на защиту от безработицы (реализуется через нормы, направленные на содействие занятости, оказание помощи в трудоустройстве, предотвращение безработицы). В частности, государство гарантирует гражданам Республики Беларусь право на свободу выбора рода занятий и работы; бесплатную профессиональную подготовку и переподготовку; бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием; право на получение бесплатной информации о наличии свободных рабочих мест (вакансий); судебную защиту трудовых и других прав граждан в сфере занятости и др. Государство обеспечивает также дополнительные гарантии занятости для отдельных категорий населения (граждан, не способных на равных конкурировать на рынке труда).

К первой группе отраслевых принципов трудового права в юридической литературе относят также принцип участия профсоюзов и иных представительных органов работников в разработке, реализации и контроле за выполнением мер по

обеспечению занятости во взаимодействии с органами государственного управления, принцип международного сотрудничества в решении проблем занятости и др.

Принципы, определяющие установление условий труда и управления производством.

1. Принцип единства и дифференциации условий труда. Сущность принципа заключается, с одной стороны, в обязательности (единстве) условий труда, следовании общим правилам, нормам всех нанимателей и работников, а с другой – в необходимости дифференцированного подхода к правовому регулированию условий труда, обусловленного существованием ряда особенностей участников трудовых и связанных с ними отношений (таких, как специфика отраслей производства, территориальное расположение нанимателя, профессиональные, половые, возрастные и другие особенности работников). При этом дифференциация условий труда может быть отраслевой (с учетом характера и особенностей производства), субъектной (половозрастные, квалификационные и другие особенности работников, вид нанимателя), территориальной (местонахождение нанимателя) и др.

2. Принцип недопустимости ухудшения правового положения работников по сравнению с действующим законодательством (принцип запрета снижения достигнутого уровня трудовых прав и гарантий) (находит свое закрепление в ст. 7, 23, 362 ТК).

Данный принцип гарантирует недопустимость ухудшения

правового положения работников при установлении условий труда на локальном (по сравнению с законодательством о труде) и индивидуально-договорном уровнях (по сравнению с законодательством и актами, устанавливающими условия труда на локальном уровне).

3. Принцип свободы объединений, включая право создавать профсоюзы и иные представительные органы работников для защиты своих интересов при установлении условий труда (закрепляется как в нормах Трудового кодекса (в части регулирования коллективных трудовых отношений), так и в нормах Закона Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. № 1605-ХІІ «О профессиональных союзах» и в иных актах законодательства о труде).

4. Принцип социального партнерства. Предполагает участие работников в установлении условий труда и в управлении производством через представительные органы путем проведения коллективных переговоров и использования иных форм взаимодействия работников, нанимателей и органов государственного управления на соответствующих уровнях, заключения коллективных договоров, соглашений.

Принципы, определяющие порядок и условия применения труда работников.

1. Принцип устойчивости трудовых отношений. Предполагает недопустимость, по общему правилу, изменения трудовой функции работника в одностороннем порядке). Дан-

ный принцип тесно взаимосвязан с *принципом определенности трудовой функции*, суть которого заключается в определенности содержания (характера) работы и определенности места применения трудовой функции (места работы).

2. Принцип государственного нормирования рабочего времени и обеспечения права на отдых.

3. Принцип обеспечения надлежащей дисциплины труда.

4. Принцип возмездности трудовых отношений (или принцип соразмерной оплаты труда).

5. Принцип содействия профессиональному развитию работников на производстве, сочетанию труда с обучением, повышением квалификации.

Принципы, определяющие особенности охраны и защиты трудовых прав работников.

1. Принцип обеспечения здоровых и безопасных условий труда. Для него характерны такие черты, как всеобщий характер (мероприятия по охране труда обязательны для всех нанимателей и в отношении всех работников), наиболее высокий уровень правового регулирования для отдельных видов работ (например, работы с вредными и (или) опасными условиями труда и др.), акцент на необходимости обеспечения охраны труда отдельных категорий работников, нуждающихся в повышенной защите.

2. Принцип установления государственных гарантий защиты трудовых прав работников. Он предлагает обеспече-

ние содействия осуществлению трудовых прав и устранение возникающих при этом препятствий посредством использования двух видов организационно-правовых средств обеспечения трудовых прав (поощрительных и принудительных).

3. Принцип обеспечения государственного надзора и контроля, а также общественного контроля за соблюдением законодательства о труде.

В целом отметим, что перечисленные принципы находят свою конкретизацию в отдельных институтах трудового права, однако являются именно отраслевыми принципами, так как выражают все же общие свойства отрасли трудового права.

Глава 3

Источники трудового права

3.1. Понятие и особенности источников трудового права

Понятие *«источники права»* в науке принято рассматривать в двух аспектах:

1) в материальном смысле – как объективные факторы, порождающие право как социальное явление и влияющие на его развитие (экономические, политические, социальные потребности общества). Иными словами, материальные условия жизни общества, способ производства, экономический строй общества являются той силой, под влиянием которой создается право, поэтому данные факторы могут рассматриваться как источники права;

2) в формально-юридическом смысле – как способы (внешняя форма) выражения правовых норм, принимаемых компетентными на то органами либо лицами; способы официального выражения, закрепления (объективации) правовых норм и придания им тем самым определенной юридической силы.

Выделяют также идеологические (правосознание, право-

вая культура) и «институциональные» (деятельность законодательных, судебных органов и др.) источники¹².

В связи с такого рода многоаспектностью понятия «источники права» следует отметить, что понятие источников трудового права традиционно рассматривается в юридической литературе и будет рассматриваться в настоящей главе в формально-юридическом смысле. Под *источниками трудового права* следует понимать внешне объективированные результаты правотворческой деятельности международных организаций, компетентных государственных органов, иных уполномоченных на осуществление данной деятельности субъектов трудового права в сфере регулирования трудовых и связанных с ними отношений.

Приведенное определение позволяет утверждать, что источники трудового права представляют собой многоуровневую систему международных источников (международных документов, закрепляющих общепризнанные принципы и нормы в сфере труда) и национальных источников (Конституция Республики Беларусь, Трудовой кодекс Республики Беларусь, иные акты законодательства о труде, коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные правовые акты).

С учетом вышеуказанной многоуровневой системы источников трудового права можно обозначить их основные осо-

¹² См., например: *Карташов, В.Н.* Теория правовой системы общества: в 2 т. Т. 1 / В.Н. Карташов. Ярославль, 2005. С. 148–155.

бенности:

1) значительное влияние положений, закрепленных в соответствующих международных источниках, на развитие национальных источников трудового права (при этом наибольший удельный вес в числе международных источников занимают Конвенции МОТ);

2) наделение при формировании национальных источников правом на участие в правотворчестве (создании источников трудового права) не только компетентных государственных органов, но и на соответствующем уровне коллективных субъектов трудового права (в частности, представительных органов работников, представительных органов нанимателей), а также самих нанимателей;

3) значительный процент нормативных правовых актов Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь среди национальных источников трудового права;

4) особое значение в регулировании трудовых и связанных с ними отношений придается таким источникам трудового права, как локальные нормативные правовые акты;

5) наличие достаточно большой степени дифференциации в правовом регулировании труда в зависимости от особенностей производства, условий работы, субъектных признаков и социальных групп работников и др.

Источники трудового права следует разграничивать с *актами применения норм трудового права*, к которым относятся организационно-распорядительные документы нанимате-

ля (например, приказы о поощрении работников, об увольнении и т. п.), а также соответствующие решения органов по рассмотрению трудовых споров. Акт применения норм права в отличие от источника права, во-первых, не создает норм права, а только базируется на них (это не результат правотворчества, а результат правоприменения), во-вторых, распространяет свое действие на изначально определенный круг лиц и, в-третьих, рассчитан, как правило, на однократное применение.

Понятие «источники трудового права» следует разграничивать с понятием «источники регулирования трудовых и связанных с ними отношений», которое используется в ст. 7 Трудового кодекса. Последнее из указанных понятий будет являться более широким, поскольку им охватываются не только нормативно-правовые источники регулирования трудовых и связанных с ними отношений (собственно источники трудового права), но и индивидуально-договорные источники (в частности, трудовой договор, индивидуальные соглашения о труде).

3.2. Понятие, субъекты и виды источников международно-правового регулирования труда

Международно-правовое регулирование труда представляет собой регламентирование вопросов, связанных с применением труда, с помощью правовых актов, принимаемых международными организациями, и международных договоров.

Формально-юридическим выражением международно-правового регулирования труда является система стандартов по регулированию трудовых и связанных с ними отношений, закрепленная в актах, принятых Организацией Объединенных Наций (далее – ООН), МОТ, актах региональных объединений государств, а также в двусторонних соглашениях государств. Указанная система стандартов получила название международных стандартов труда.

Особое значение для закрепления международных трудовых стандартов имеют акты ООН и МОТ, поскольку указанные акты обобщают мировой опыт в области регулирования трудовых и связанных с ними отношений, носят универсальный характер, обозначают необходимый минимум социально-трудовых прав, который должен быть обеспечен на национальном уровне.

К основным *субъектам международно-правового регулирования труда* традиционно относят ООН и МОТ.

Организация Объединенных Наций является универсальной международной организацией, созданной для поддержания мира, международной безопасности и развития сотрудничества между государствами. В числе универсальных международно-правовых актов данной организации можно выделить:

- Всеобщую декларацию прав человека (1948), в которой сформулированы основные неотъемлемые и неотчуждаемые права человека (на труд, на свободный выбор работы, на защиту от безработицы, на справедливые и благоприятные условия труда, на равную оплату за равный труд и др.);
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (1966), закрепляющий и гарантирующий право каждого на труд, на справедливые и благоприятные условия труда, на объединение в профсоюзы и участие в забастовках и др.;
- Международный пакт о гражданских и политических правах (1966), устанавливающий запрет принудительного труда, рабства и работорговли, гражданскую и политическую свободу, свободу от нужды и иные права, имеющие значение в сфере регулирования труда.

Кроме того, в ряде конвенций ООН, в частности в Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (1979), в Международной конвенции о защите

прав трудящихся-мигрантов и членов их семей (1990) также закреплены международные трудовые стандарты.

Международная организация труда – это международная организация, являющаяся специализированным учреждением ООН. Структура данной организации основывается на принципе трипартизма, предполагающем построение всех ее органов на трехсторонней основе, что обеспечивает представительство правительств, трудящихся (работников) и предпринимателей (нанимателей, работодателей). Республика Беларусь входит в МОТ с 1954 г.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.