

ЛЕКЦИЯ ТРУДОВОЕ ПРАВО

1. Понятие, предмет, метод трудового права

Трудовое право - это отрасль права, представляющая собой совокупность правовых норм, регулирующих трудовые отношения и отношения, непосредственно связанные с ними.

Труд - осознанная, целесообразная, общественно-полезная деятельность человека, реализующего свои умственные и физические способности для получения материальных или духовных благ.

Предмет трудового права составляют следующие общественные отношения:

- трудовые отношения работника с работодателем (юридическим или физическим лицом), основанные на трудовом договоре;
- по организации труда и управлению трудом;
- по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;

Метод трудового права - это способ правового регулирования, т.е. воздействия через нормы права на волю людей, их поведение в нужном для государства, общества, работников и работодателей направлении в целях получения оптимального результата. Он носит смешанный (императивно-диспозитивный) характер и включает в себя:

1. сочетание централизованного и локального, нормативного и договорного регулирования;
2. равноправие сторон трудовых отношений с подчинением в процессе труда правилам внутреннего трудового распорядка данного работодателя;
3. участие работников через своих представителей в правовом регулировании труда, т.е. в установлении и применении норм трудового законодательства, контроле над их соблюдением, защите трудовых прав;
4. специфичный способ защиты трудовых прав и свобод;

Основным источником данной отрасли права является Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022).

2. Трудовой договор

Трудовой договор (ст. 56 ТК РФ) – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в инте-

ресах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Условия трудового договора делятся на две группы:

- 1) обязательные условия (ст. 57 ТК РФ) (место работы, трудовая функция, - условия труда на рабочем месте и др.;
- 2) факультативные (дополнительные) условия (доп.страхование, испытание)

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то он считается заключенным **на неопределенный срок**.

Срочный трудовой договор (ст. 59 ТК РФ) заключается на определенный срок не более 5 лет в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Процедура оформления приема на работу включает в себя:

- 1) заключение трудового договора,
- 2) издание приказа (распоряжения) о приеме на работу,
- 3) оформление трудовой книжки работника.

По общему правилу, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, **предъявляет работодателю:**

- документ, удостоверяющий личность
- трудовую книжку
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу
- документ об образовании или наличии спец. знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ)
- истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ)
- расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ) - работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за 2 недели.
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 71 и 81 ТК РФ);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, реорганизации, изменением типа гос. или муниципального учреждения (ст. 75 ТК РФ)

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
- сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
- представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора и др.

3. Рабочее время и время отдыха

Рабочее время - это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с трудовым законодательством относятся к рабочему времени. Например, в рабочее время включаются специальные перерывы для обогрева и отдыха в холодное время года на открытом воздухе (ст. 109 ТК РФ), дополнительные перерывы для кормления ребенка в возрасте до полутора лет (ст. 258 ТК РФ).

Законодательство различает следующие **виды рабочего времени**:

- **нормальная продолжительность** - это максимально допустимая продолжительность рабочего времени (40 часов в неделю)
- **сокращенная продолжительность**
- **неполное рабочее время** (ст. 93 ТК РФ)

Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст. 99 ТК РФ).

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе может быть как с письменного согласия работника, так и без согласия работника.

В ч. 2 ст. 99 ТК РФ перечислены **случаи обязательности такого письменного согласия**

В ч. 3 ст. 99 ТК РФ названы случаи **возможного привлечения работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия**

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Режимом рабочего времени (ст. 100 ТК РФ) называется порядок распределения рабочего времени в рамках определенного календарного периода (дня, недели, месяца)

Статья 102 ТК РФ - Гибкое рабочее время

Статья 103 ТК РФ – сменная работа

Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Отпуск - это ежегодный непрерывный отдых в течение нескольких дней подряд с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Виды отпусков:

- основные и дополнительные отпуска
- нормальной продолжительности (28 календарных дней)
- оплачиваемые отпуска и отпуска без сохранения заработной платы.

4. Оплата труда

Заработная плата (ст. 129 ТК РФ) - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

В систему **основных государственных гарантий заработной платы** включаются:

- величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации (с 1 января 2023 года он составляет 16 242 рубля в месяц);
- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
- ограничение оплаты труда в натуральной форме;
- обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности;
- ответственность работодателей за нарушение требований трудового законодательства и др.

Под **системой оплаты труда** понимается способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате работникам, в соответствии с произведенными ими затратами труда, а в ряде случаев и с его результатами.

Работодатели используют следующие **системы оплаты труда**:

- **тарифные**
- **бестарифные системы**

Законодательство о труде содержит определенные **виды оплаты труда при отклонении от нормальных условий труда**:

- **оплата труда при выполнении работ различной квалификации**
- **оплата труда при совмещении профессий**

- оплата сверхурочной работы
- оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни
- оплата труда в ночное время (с 22 часов до 6 часов)
- оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных обязанностей)
- оплата времени простоя (время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника и др)

5. Охрана труда

В широком смысле охрана труда – это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности

Охрана труда как институт трудового права - это совокупность норм, направленных на обеспечение условий труда, безопасных для жизни и здоровья работников. **Условия труда** - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Основными нормативными актами об охране труда:

- ТК РФ;
- ФЗ от 21.11.2011 № 323-ФЗ (ред. от 28.12.2022) «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»;
- ФЗ от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ред. от 28.12.2022) «О специальной оценке условий труда»;

Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда:

- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством

Служба охраны труда (ст. 217 ТК РФ)

6. Дисциплина труда

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, установленным в соответствии с нормами ТК РФ, иных федеральных законов, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов, трудовым договором.

Дисциплина труда включает в себя поощрения за труд, а также ответственность за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей,

За совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить **следующие дисциплинарные взыскания:**

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Отдельное внимание в ТК РФ отведено регулированию **материальной ответственности сторон трудового договора**. Глава 38 ТК РФ регламентирует вопросы **материальной ответственности работодателя перед работником**.

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться

Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба.

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

Глава 39 ТК РФ предусматривает случаи **материальной ответственности работника**. В частности, работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.