Удалов Д.Э.

К вопросу о принципах трудового права

*ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
(Россия, Москва)*

doi: 10.18411/trnio-10-2021-123

Аннотация

В статье в рамках теории права и теории трудового права дается характеристика, принципов трудового права, как основы правового регулирования трудовых отношений. Также рассматривается классификация принципов трудового права.

Ключевые слова: право, принципы права, трудовое право, принципы трудового права, трудовые отношения, правовое регулирование.

Abstract

In the article, within the framework of the theory of law and the theory of labor law, a characteristic is given to the principles of labor law as the basis for the legal regulation of labor relations. The classification of the principles of labor law is also considered.

Keywords: law, principles of law, labor law, principles of labor law, labor relations, legal regulation.

Трудовая деятельность составляет неотъемлемую часть жизни человека. Соответственно регулирование данного вида деятельности, нуждается в контроле со стороны норм законодательства, устанавливающего и гарантирующего соблюдение прав человека, и недопущение актов дискриминации в области труда.

В теории права большое внимание уделяется вопросу определения и характеристики принципов права, как основы правового регулирования общественных отношений, в частности трудовых отношений. Так, С.С. Алексеев утверждает, что принципы права – это выраженные в праве исходные нормативно-руководящие начала, характеризующие его содержание, его основы, закрепленные в нем закономерности общественной жизни. Принципы имеют значение особого звена структуры права, пронизывают содержание права на всех уровнях его построения, все элементы правовой системы [2, с. 98, 261].

Т.В. Кашанина под принципами права понимает основные идеи, основополагающие начала, руководящие положения, ценности, требования, устои, выражающие глубинное содержание права. Множество словесных характеристик предложили ученые для того, чтобы отразить суть этих уникальных правовых явлений. Принципы права выдвигаются в разряд определяющих правовых регуляторов лишь тогда, когда отражают объективные законы общественного развития [4, с. 176]. А.В. Малько, выделяет следующие свойства принципов права: концентрированной форме они отражают наиболее важные и прогрессивные стороны экономической, политической, идеологической и нравственной сфер общественной жизни; прямо или косвенно фиксируются в действующем законодательстве; обладают значительной устойчивостью и системообразующими свойствами; имеют самостоятельное регулятивное значение; являются своеобразным руководящим началом для правотворческой, правоприменительной, правоохранительной, и иной юридически значимой деятельности и др. [9, с. 124].

Рассматривая вопрос о принципах трудового права, необходимо дать определение трудовому праву, как самостоятельной отрасли системы права. Трудовое право регулирует отношения, связанные с применением наемного труда, т.е. с использованием человеком своих физических, умственных способностей для получения определенных материальных благ. В контексте деления отраслей права на отрасли публично и частноправового характера, трудовые правоотношения, следует отнести к сфере частного права. В частности, принимая во внимание метод правового регулирования. Так, на этапе возникновения трудовых правоотношений положение сторон практически равное. Но затем в процессе труда

появляются и субординационные моменты: работник обязан выполнять распоряжения работодателя. Однако в решении вопроса о том, продолжать ли трудовые отношения, ни одна из сторон не может оказывать давления, что свидетельствует о договорной природе трудовых отношений в целом. Договорные начала не исключаются и в самом трудовом правоотношении: и коллективно-договорные (между работодателем и профсоюзом или трудовым коллективом), и индивидуально-договорные (между работником и работодателем, например, по поводу повышения заработной платы) [4, с. 453].

Как отмечается в литературе, правовое регулирование трудового отношения осуществляется государством при активном участии профсоюзов с целью защиты наиболее слабой стороны трудового договора – работника. Стандартное трудовое правоотношение – это индивидуальное правоотношение между работодателем и работником, который выполняет трудовую функцию на условиях полного рабочего времени в течение всего рабочего года на предприятии работодателя при соблюдении всех трудовых прав на основе заключения с данным работником договора на неопределенный срок. Таким образом основными признаками трудового правоотношения в этом случае являются:

- наличие одного работодателя, юридического или физического лица;
- выполнение трудовой функции на условиях полного рабочего времени;
- работа, осуществляемая в течение всего рабочего года;
- трудовой договор как юридический факт возникновения трудового правоотношения заключается на неопределенный срок.

Кроме того, непреложным фактом выступает то обстоятельство, что эта традиционная схема трудового правоотношения применяется только в том обществе, где труд является высшей ценностью. С формальной точки зрения, осуществление трудовой функции является источником благосостояния работника и его семьи, и поэтому нельзя переоценить роль и значение заработной платы, которая должна характеризоваться такими чертами, как стабильность и соответствие запросам работника [5, с. 24-25].

Ряд авторов, например, А.М. Лушников, М.В. Лушникова указывают, что к основным тенденциям развития трудового права и трудовых прав относятся:

- признание общецивилизационной значимости трудовых прав и смещение ценностных приоритетов в содержании трудовых прав в сфере обеспечения всестороннего развития личности;
- расширение сферы действия трудового права и усиление гибкости в правовом регулировании трудовых отношений;
- гармонизация индивидуальных и коллективных трудовых прав на основе принципов социального партнерства;
- обеспечение средствами трудового права трудовой мобильности работников, формирование особого вида «транснациональных» и «наднациональных» трудовых отношений;
- приоритет международных стандартов трудовых прав [8, с. 11-12].

В теории трудового права, под принципами трудового права принято понимать закрепленные в действующем законодательстве основополагающие руководящие начала (идеи), выражающие сущность норм трудового права и главные направления политики государства в области правового регулирования общественных отношений, связанных с функционированием рынка труда, применением и организацией наемного труда. Принципы трудового права, выступают фундаментом отрасли трудового права; определяют сущность трудового права; соединяют правовую идеологию, философию права и нормативно-правовое регулирование трудовых отношений; обеспечивают единство трудового права как отрасли права; восполняют пробелы правового регулирования при разрешении споров судами и иными органами, уполномоченными рассматривать трудовые споры [3, с. 63]. О.В. Смирнов, подразделяет принципы трудового права на четыре основные группы:

- 1) выражающие политику государства в области правового регулирования рынка труда и эффективной занятости (в частности: свобода труда; запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда; защита от безработицы и содействие в трудоустройстве; обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда);
- 2) содержащие руководящие начала в области установления условий труда работников (в частности: активное участие трудящихся и профсоюзов в установлении условий труда; принцип сочетания государственного и договорного (локального) регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений; принцип социального партнерства, включающего право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений; принцип обеспечения равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе; принцип обеспечения права на обязательное социальное страхование работников);
- 3) определяющие правовое регулирование применения труда наемных работников (в частности: обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного трудового договора; обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы; принцип обязательности возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей; принцип обеспечения права работника на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности; принцип определенности трудовой функции; принцип устойчивости трудовых правоотношений; принцип обеспечения нормальной дисциплины труда);
- 4) отражающие главные направления правовой политики в области охраны здоровья и защиты трудовых прав работников (в частности: обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов; принцип установления государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществлению надзора и контроля за их соблюдением; принцип обеспечения каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке; принцип обеспечения права на разрешение индивидуальных и коллективных споров, а также на забастовку; обеспечение права представителей профсоюзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права; принцип обеспечения охраны труда и здоровья работников) [7, с. 25 и след.].

На законодательном уровне основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений закреплены в ст. 2 Трудового кодекса Российской Федерации [1].

Принципы трудового права также принято классифицировать на общеправовые, межотраслевые и отраслевые. В качестве отдельных отраслевых принципов трудового права Т.П. Подшивалов, В.В. Кванина, М.С. Сагандыков выделяют такие принципы как:

- свобода труда и запрет принудительного труда. Обосновывая, что в трудовых отношениях принудительный труд, как правило, связан с привлечением работника выполнять работу, не указанную в трудовом договоре или в должностной инструкции, без его согласия. Добровольность выполнения предложенной работы, естественно, не запрещенной законом, является краеугольным камнем трудовых отношений;
- запрет дискриминации в сфере труда. Дискриминация работников возможна по различным основаниям. Наиболее типичными и распространенными

являются: гендерная дискриминация; возрастная дискриминация; дискриминация в сфере оплаты труда; дискриминация по состоянию здоровья (инвалидов – прежде всего); дискриминация в зависимости от принадлежности работника к общественным объединениям. Данный принцип является одним из основополагающих отраслевых принципов. Регламентация запрета дискриминации в сфере труда осуществляется не только национальным законодательством, но и международными актами;

- обеспечение права работников на справедливую заработную плату. Так наиболее важными направлениями развития законодательства в анализируемой сфере, должны стать совершенствование положений о минимальном размере оплаты труда, в том числе об установлении его на региональном уровне, и создание механизма соблюдения на локальном уровне принципа равной оплаты за труд равной ценности [6, с. 264 и след.].

В рамках теории права и существующих форм реализации права, в частности в области трудовой деятельности, необходимо учитывать влияние принципов права на формирование источников правового регулирования трудовых отношений, в особенности при создании локальных нормативных актов, разрабатываемых работодателем с учетом мнения трудового коллектива. Четкое следование принципам регулирования трудовых отношений, должно гарантировать соблюдение трудовых прав работников и работодателей.

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.
2. Алексеев С.С. Общая теория права: В 2-х т. Т. I. – М.: Юрид. лит., 1981. – 360 с.
3. Буянова М.О. Трудовое право. Общая часть: учебник для вузов / М.О. Буянова, С.О. Казаков, М.М. Панарина. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 185 с.
4. Кашанина Т.В. Структура права: монография. – Москва: Проспект, 2016. – 584 с.
5. Морозов П.Е. Современные тенденции развития зарубежного трудового права в условиях глобализации: монография. – Москва: Проспект, 2016. – 256 с.
6. Принципы частного права: монография / под ред. Т.П. Подшивалова, В.В. Кваниной, М.С. Сагандыкова. – Москва: Проспект, 2018. – 400 с.
7. Трудовое право: учебник / Н.А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва, Проспект, 2011. – 624 с.
8. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития: монография / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – Москва: Проспект, 2017. – 272 с.
9. Юридический энциклопедический словарь / под ред. А.В. Малько. – 2-е изд. – Москва: Проспект, 2017. – 1136 с.

Филатова Э.А.

Влияние преступлений разных эпох на развитие судебной экспертизы

*Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)
(Россия, Ростов-на-Дону)*

doi: 10.18411/trnio-10-2021-124

Научный руководитель: Арзуманян А.А.

Аннотация

Данная работа посвящена изучению развития судебной экспертизы под влиянием преступлений разных эпох. Анализ этой темы проводится на примере двух видов судебной экспертизы, которые появились первыми в России: судебно-медицинская экспертиза и экспертиза документов.

Ключевые слова: судебная экспертиза, судебно-медицинская экспертиза, экспертиза документов, преступления, способы, методы.

Abstract

This work is devoted to the study of the development of forensic expertise under the influence of crimes of different eras. The analysis of this topic is carried out on the example of two