

М. С. Стрижак

Трудовое право

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



Минск
«Адукацыя і выхаванне»
2025

УДК 349.2(075.8)
ББК 67.405я73
С85

Рецензенты: кафедра гражданско-правовых дисциплин факультета права УО БГЭУ (доцент кафедры кандидат юридических наук *Е. И. Астапов*, заведующий кафедрой доктор юридических наук, профессор *Т. С. Таранова*); профессор кафедры гражданского и трудового права Академии МВД Республики Беларусь кандидат юридических наук, доцент *А. А. Греченков*

Стрижак, М. С.
С85 Трудовое право : учебное пособие / М. С. Стрижак. — Минск : Адукацыя і выхаванне, 2025. — 336 с.
ISBN 978-985-34-0219-3.

Учебное пособие разработано на основе Примерной учебной программы по учебной дисциплине «Трудовое право» для специальностей «Правоведение», «Экономическое право» и содержит 16 тем, которые распределены на логически структурированные лекционные и семинарские занятия. Подготовлено с учетом изменений и дополнений, внесенных в действующее законодательство о труде Республики Беларусь по состоянию на январь 2025 г.
Адресовано студентам, преподавателям, практическим работникам.

УДК 349.2(075.8)
ББК 67.405я73

Учебное издание
Стрижак Марина Станиславовна
ТРУДОВОЕ ПРАВО

Учебное пособие

Редактор *Т. К. Хваль*. Художественный редактор *А. Н. Ильичева*. Компьютерная верстка *Н. В. Шабуні*. Корректор *Т. К. Хваль*.

Подписано в печать 02.04.2025. Формат 60×90/16. Бумага офсетная. Печать офсетная. Усл. печ. л. 21,0. Уч.-изд. л. 21,0. Тираж 200 экз. Заказ

Республиканское унитарное предприятие «Издательство “Адукацыя і выхаванне”».
Свидетельство о государственной регистрации издателя, изготовителя, распространителя печатных изданий № 1/19 от 02.08.2013.
Ул. Будённого, 21, 220070, г. Минск.

Республиканское унитарное предприятие
«Издательский центр Белорусского государственного университета».
Свидетельство о государственной регистрации издателя, изготовителя, распространителя печатных изданий № 2/63 от 19.03.2014.
Ул. Красноармейская, 6, 220030, г. Минск.

Все права на данное издание защищены. Воспроизведение всей книги или любой ее части не может быть осуществлено без разрешения издательства.

ISBN 978-985-34-0219-3

© Стрижак М. С., 2025
© Оформление. Республиканское унитарное предприятие «Издательство “Адукацыя і выхаванне”», 2025

ПРЕДИСЛОВИЕ

Настоящее учебное пособие разработано для обеспечения выполнения требований Образовательного стандарта высшего образования I степени для получения квалификации специалиста с высшим образованием по специальностям 1-24 01 02 «Правоведение» и 1-24 01 03 «Экономическое право».

Основные задачи учебного пособия:

- методическое сопровождение учебной деятельности студентов по всем формам получения образования;
- нормативно-методическое обеспечение деятельности профессорско-преподавательского состава при реализации учебной программы.

Учебное пособие по дисциплине «Трудовое право» включает лекции; задачи и задания к семинарским занятиям; материалы для самостоятельной учебной работы студентов; глоссарий; список рекомендуемой литературы.

Лекции по 16 темам составлены в соответствии с Примерной учебной программой, утвержденной Министерством образования Республики Беларусь 30 марта 2023 г., регистрационный номер ТД-Е.926/тип. К отдельным лекциям предлагается вспомогательный материал в виде либо извлечений из соответствующих нормативных правовых актов, либо таблиц, либо другого рода дополнительной информации.

Задачи и задания к семинарским занятиям рассчитаны на работу со студентами с целью научить их применять теоретические знания, полученные в ходе лекционного курса, на практике. Задания, как правило, рассчитаны на систематизацию знаний, их структурирование и анализ. Задачи способствуют правильному применению отдельных правовых норм Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК) и других нормативных правовых актов к соответствующим практическим ситуациям.

Глоссарий содержит основные термины трудового права.

Список рекомендуемой литературы включает учебно-методическую литературу и нормативные правовые акты для подготовки ко всем темам учебной дисциплины «Трудовое право».

В данном учебном пособии материал представлен на основании анализа нормативных правовых актов по состоянию на январь 2025 г.

Общая часть

Тема 1. ПОНЯТИЕ, ПРЕДМЕТ, МЕТОД, ФУНКЦИИ, ПРИНЦИПЫ И СИСТЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА

- 1.1. Понятие и предмет трудового права.
- 1.2. Метод правового регулирования трудовых правоотношений и отношений, тесно связанных с ними.
- 1.3. Система трудового права.
- 1.4. Функции и принципы трудового права.

1.1. Понятие и предмет трудового права

Трудовое право рассматривается в трех значениях:

- 1) *трудовое право как отрасль науки* — это учение о трудовом праве как области знаний и его правовых институтах;
- 2) *трудовое право как учебная дисциплина* — это система знаний о трудовом праве как отрасли права и отрасли науки;
- 3) *трудовое право как отрасль права* — это самостоятельная отрасль права, которая представляет собой систему установленных и принимаемых государством правовых норм, регулирующих трудовые правоотношения и отношения, тесно связанные с ними.

Предметом отрасли трудового права являются две группы общественных отношений: трудовые правоотношения и отношения, тесно связанные с трудовыми правоотношениями.

Трудовые отношения — это правоотношения, которые возникают между работником и нанимателем на основании заключенного между ними трудового договора. Они носят личный, длящийся и возмездный характер. Объект трудовых отношений — сам труд.

Предметом трудового права являются только те отношения, которые складываются по поводу применения труда. Труд — это деятельность человека, реализация его физических и умственных способностей для получения определенных материальных или духовных благ. Труд может быть организован самостоятельно либо по найму. Нормы трудового права не регулируют самостоятельный труд. В зависимости от характера труда различают наемный труд и самозанятость. Наемный труд — это

отношения, возникающие между нанимателями (собственниками средств производства) и работниками, продающими свой труд за определенную стоимость в форме заработной платы.

Не попадают в сферу трудового права отношения, в которых сам процесс трудовой деятельности выступает как средство осуществления определенных договорных обязательств. Такие отношения составляют предмет гражданского права. Трудовые правоотношения и гражданско-правовые отношения, основанные на договорах, предметом которых являются выполнение работ и (или) оказание услуг, имеют следующие основные различия:

- трудовые правоотношения основаны на выполнении работы по определенной трудовой функции; гражданско-правовые отношения, основанные на договорах, предметом которых являются выполнение работ и (или) оказание услуг, строятся на необходимости выполнять конкретно-индивидуальные работы (задания);

- трудовые правоотношения связаны с подчинением работника приказам (распоряжениям) нанимателя, соответствующим законодательству; основное начало гражданско-правовых отношений, основанных на договорах, предметом которых являются выполнение работ и (или) оказание услуг, — равенство сторон;

- труд работников обязан организовать наниматель, что предполагает включение работника в трудовой коллектив с обязательным соблюдением действующих в организации правил внутреннего трудового распорядка; гражданин самостоятельно организует свой труд в гражданско-правовых отношениях, основанных на договорах, предметом которых являются выполнение работ и (или) оказание услуг;

- наниматель обязан вести обязательное государственное социальное страхование работников; в гражданско-правовых отношениях, основанных на договорах, предметом которых являются выполнение работ и (или) оказание услуг, предполагается государственное социальное страхование граждан при условии добровольной уплаты страховых взносов в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

Трудовой кодекс Республики Беларусь регулирует трудовые отношения, основанные на трудовом договоре, а также отношения, связанные:

- 1) с профессиональной подготовкой работников на производстве;
- 2) деятельностью профсоюзов и объединений нанимателей;
- 3) ведением коллективных переговоров;
- 4) взаимоотношениями между работниками (их представителями) и нанимателями;
- 5) обеспечением занятости;
- 6) надзором за соблюдением законодательства о труде;
- 7) государственным социальным страхованием;
- 8) рассмотрением трудовых споров (ч. 1 ст. 4 ТК).

Трудовые и связанные с ними отношения, основанные на членстве (участии) в организациях любых организационно-правовых форм,

регулируются ТК и другим законодательством о труде. Иное (за исключением норм, ухудшающих положение членов (участников) организаций по сравнению с законодательством о труде) может устанавливаться в учредительных документах и локальных правовых актах этих организаций. Под сферу действия трудового права подпадают не все отношения, основанные на членстве (участии) в юридических лицах, а только те, которые предполагают личное трудовое участие их членов в деятельности организации (например, в производственном кооперативе, крестьянском (фермерском) хозяйстве).

Не подпадают под действие ТК 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;

- 3) иных видов деятельности в соответствии с законодательством (ст. 6 ТК).

Трудовые правоотношения имеют свои отличия от смежных с ними правоотношений других отраслей права.

1. Наиболее смежным к трудовому праву является *гражданское право*. В гражданском праве объектом регулирования выступает результат труда, а в трудовом праве — сам процесс труда. Предметом регулирования гражданского права являются имущественные и личные неимущественные правоотношения. К имущественным, в частности, относятся те, которые связаны с трудом (например, основанные на договоре подряда, поручения, авторского договора). Предметом регулирования трудового права являются трудовые и тесно связанные с ними правоотношения. В трудовом праве стороны равноправны лишь в момент заключения трудового договора. В гражданском праве стороны независимы и самостоятельны в течение всего срока действия гражданско-правовых договоров. В гражданско-правовых договорах оплачивается конечный результат, заказчик не несет никаких имущественных обязанностей в отношении исполнителя, на исполнителя ложится и риск невозможности представления окончательного результата по объективным причинам. В трудовых отношениях такой риск несет наниматель. В гражданском праве в основном применяется солидарная имущественная ответственность, а в трудовом — долевая материальная ответственность. В трудовом праве наряду с материальной ответственностью применяется дисциплинарная ответственность работников. В гражданском праве по общему правилу срок исковой давности составляет три года, в трудовом праве — один год.

2. Трудовое и *административное право* объединяют присущие им организационно-управленческие отношения, сходство метода регулирования (использование в обеих отраслях права способа государственно-

властных предписаний). Но в трудовом праве это организационно-управленческие отношения в сфере труда, обращенные вовнутрь организации; в административном праве — отношения в сфере государственного управления (отношения между организациями и вышестоящими управленческими организациями, между органами государственного управления и гражданами).

3. Предметом регулирования *права социального обеспечения* являются общественные отношения, складывающиеся при реализации трудящимися права на материальное обеспечение в старости, в случае болезни, утраты трудоспособности и потери кормильца. Предметом же трудового права являются трудовые правоотношения и тесно связанные с ними отношения, цель которых — реализация права на труд. По методу правового регулирования эти отрасли различаются тем, что трудовому праву свойственно как централизованное регулирование, так и договорное. Праву социального обеспечения не характерен договорной порядок возникновения правоотношений. Права и обязанности субъектов правоотношений в социальном праве устанавливаются, как правило, непосредственно нормами права, принимаемыми государственными органами.

4. К требованиям трудового законодательства приближены основания и порядок привлечения осужденных к общественно полезному труду, который применяется в *уголовно-исполнительном праве* как одно из основных средств исправления осужденных. В советский период данная отрасль называлась исправительно-трудовым правом.

В гл. 13 Уголовно-исполнительного кодекса Республики Беларусь установлен порядок привлечения к труду, а также условия труда осужденных к лишению свободы. Так, осужденные привлекаются к труду на предприятиях или в производственных мастерских исправительных учреждений, а также на иных предприятиях независимо от форм собственности при условии обеспечения надлежащей охраны и изоляции осужденных. Однако при привлечении осужденных к труду трудовой договор (контракт) с ними не заключается. При этом продолжительность рабочего времени осужденных к лишению свободы, требования по охране труда устанавливаются в соответствии с законодательством Республики Беларусь о труде и об охране труда. Время выполнения осужденными оплачиваемых работ засчитывается в трудовой стаж в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь. Осужденные к лишению свободы имеют право на оплату труда в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

1.2. Метод правового регулирования трудовых правоотношений и отношений, тесно связанных с ними

В соответствии со ст. 2 ТК *задачами* Трудового кодекса Республики Беларусь являются:

- 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.

Метод трудового права — это совокупность специфических приемов и способов воздействия, регулирующих трудовые правоотношения и отношения, тесно связанные с трудовыми правоотношениями. Особенность метода трудового права заключается в следующих сочетаниях и различиях.

1. *Сочетание императивного и диспозитивного способов правового регулирования.* С помощью императивного способа регулируется порядок применения к работнику мер дисциплинарного взыскания, установления правил внутреннего трудового распорядка и других локальных правовых актов.

Диспозитивный способ регулирует отношения сторон при заключении трудового договора и определении его содержания, а также отношения социального партнерства.

2. *Сочетание централизованного и локального правового регулирования.* С помощью Конституции Республики Беларусь, ТК, законов, декретов и указов Президента Республики Беларусь и других нормативных правовых актов, принятых нормотворческим органом (должностным лицом) в пределах его компетенции, регулируются общественные отношения в сфере трудовых и связанных с ними отношений централизованно. ТК применяется в отношении всех работников и нанимателей, заключивших трудовой договор на территории Республики Беларусь, если иное не установлено актами законодательства или международными договорами Республики Беларусь (ст. 3 ТК).

Локальные правовые акты (коллективные договоры, правила внутреннего трудового распорядка и иные) регулируют трудовые и связанные с ними отношения у конкретного нанимателя. В локальных правовых актах устанавливаются режим рабочего времени и времени отдыха организации, порядок оплаты труда, дополнительные меры дисциплинарного взыскания, льготы и гарантии, связанные с особенностями регулирования труда отдельных категорий работников, способ учета рабочего времени и др.

3. *Сочетание государственного и договорного методов правового регулирования.* Договорной порядок регулирования трудовых правоотношений и отношений, тесно связанных с ними, связан с заключением, изменением и дополнением между работниками и нанимателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.

Договорной метод сочетается с государственным, в частности, при установлении в коллективном договоре или соглашении видов и порядка применения дополнительных мер дисциплинарного взыскания и пе-

речне должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности на основании норм, закрепленных в ч. 4 ст. 198 ТК и ч. 3 ст. 405 ТК.

4. *Сочетание в трудовых правоотношениях начал равноправия сторон с подчинением в процессе труда правилам внутреннего трудового распорядка.* Согласно п. 2 ст. 53 ТК работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, иным документам, регламентирующим вопросы дисциплины труда, выполнять письменные и устные приказы (распоряжения) нанимателя, не противоречащие законодательству и локальным правовым актам.

5. *Представительство интересов работников посредством профсоюзов.* Профсоюзы как представительные органы работников участвуют в установлении условий труда с помощью социального партнерства.

6. *Специфический способ закрепления и распределения между нанимателем и работником прав и обязанностей.* Данный способ реализуется с помощью приема дозволения, установления запретов и норм поощрительного характера.

7. *Специфический способ защиты трудовых прав работников и обеспечения выполнения трудовых обязанностей.* Работники имеют право на защиту экономических и социальных прав и интересов, включая право на объединение в профессиональные союзы, заключение коллективных договоров, соглашений и право на забастовку, а также право на судебную и иную защиту трудовых прав (п. 2, 9 ст. 11 ТК). Иная защита трудовых прав заключается в специальном порядке рассмотрения трудовых споров. Разрешение трудовых споров производится специальными органами и с участием профсоюзов. Так, согласно ч. 2 ст. 233 ТК индивидуальные трудовые споры по вопросам применения законодательства о труде, коллективного договора, соглашения рассматриваются комиссиями по трудовым спорам; судами. В соответствии с ч. 4 ст. 379 ТК коллективные трудовые споры рассматриваются примирительной комиссией; с участием посредника; в трудовом арбитраже.

Обеспечение выполнения трудовых обязанностей работниками осуществляется с помощью правовых средств принуждения: мер дисциплинарной и материальной ответственности. Особенности данного способа проявляются не только в характере санкций, но и в способах и порядке их применения.

8. *Сочетание единства и дифференциации норм трудового права.* Единство правового регулирования выражается в установлении общих норм, применяемых в отношении всех работников, заключивших трудовой договор на территории Республики Беларусь. Дифференциация правового регулирования заключается в создании дополнительно специальных норм, применяемых в отношении отдельных категорий работников с учетом особенностей их пола, возраста, условий труда, занимаемой должности, состояния здоровья и др. Специальные нормы закреплены в разд. III ТК.

1.3. Система трудового права

Под *системой трудового права* понимают совокупность норм, регулирующих трудовые правоотношения и отношения, тесно связанные с ними, упорядоченных по правовым институтам. Структура системы трудового права включает Общую и Особенную части (табл. 1.1).

В *Общую часть* системы трудового права входят нормы, которые касаются труда всех работников. *Особенная часть* включает нормы, регулирующие конкретное содержание трудового правоотношения и отношений, тесно связанных с ним.

Таблица 1.1. Система трудового права

Правовые институты Общей части	Правовые институты Особенной части
Задачи трудового права	Занятость и трудоустройство
Сфера действия трудового права	Трудовой договор
Предмет трудового права	Коллективный договор, соглашения
Источники регулирования трудовых и связанных с ними отношений	Рабочее время и время отдыха
Соотношение законодательства о труде и норм международного права	Заработная плата, гарантийные и компенсационные выплаты
Сроки в трудовом праве	Трудовая дисциплина
Принципы трудового права	Материальная ответственность
Права и обязанности работника и нанимателя	Охрана труда
	Индивидуальные и коллективные трудовые споры
	Надзор за соблюдением законодательства о труде

Система трудового законодательства в отличие от системы отрасли трудового права объединяет весь нормативный правовой материал в сфере труда. Структура ТК в основном строится по системе отрасли трудового права.

По *системе трудового права* нормативные правовые акты могут относиться: к Общей части трудового права; к Особенной части трудового права; к отдельным институтам Особенной части; к нескольким институтам Особенной части.

Система науки трудового права представляет систематизированную совокупность знаний о правовом регулировании трудовых и связанных с ними отношений. Система науки в основном соответствует системе отрасли трудового права.

1.4. Функции и принципы трудового права

Функции трудового права — это основные направления правового воздействия норм трудового права на трудовые правоотношения и отношения, тесно связанные с ними.

Отраслевые функции трудового права:

- *социальная* — проявляется в нормах по обеспечению занятости, реализации свободы труда;
- *защитная* — выражается в установлении уровня условий труда и разрешении трудовых споров;
- *производственная* — определена в нормах по рациональному использованию трудовых ресурсов;
- *воспитательная* — содержится в нормах по поощрению и ответственности работников.

Принципы трудового права — это основополагающие начала, определяющие содержание и направление развития трудового права и его правовых институтов.

Классификация принципов трудового права следующая.

1. *Общеправовые принципы* — определяют основные начала системы права в целом:

- принцип конституционности (законности);
- принцип приоритета общепризнанных принципов международного права;
- принцип гуманизма;
- принцип равноправия;
- принцип защиты прав, свобод и законных интересов граждан, юридических лиц, интересов общества и государства;
- принцип социальной справедливости и др.

2. *Межотраслевые принципы* — включают положения, определяющие сущность норм нескольких отраслей права:

- принцип свободы труда. Этот принцип означает, что любой гражданин сам определяет, где ему проявить свои знания и способности;
- принцип запрещения принудительного труда и дискриминации в сфере трудовых правоотношений. Принудительный труд — это выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия);
- принцип охраны жизни и здоровья работающих. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены;
- принцип обеспечения права на справедливое вознаграждение. Каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда;
- принцип обеспечения права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту. Признается право

на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных законодательством способов их разрешения, включая право на забастовку;

- принцип осуществления надзора и контроля за соблюдением законодательства и др.

3. *Отраслевые принципы* — выражают основные сущностные черты трудового права как самостоятельной отрасли права:

- принцип равенства прав и возможностей работников. Данный принцип является отраслевой конкретизацией принципа правового равенства и конституционного принципа равноправия;

- принцип сочетания государственного и договорного регулирования трудовых правоотношений и отношений, тесно связанных с ними. Данный принцип предполагает взаимосвязь государственного и договорного регулирования в установлении и реализации трудовых прав граждан, работающих по трудовому договору, с обеспечением стабильности их правового статуса;

- принцип обеспечения для каждого работника права на отдых. Право на отдых обеспечивается установлением рабочей недели, не превышающей 40 ч, сокращенного рабочего дня для ряда профессий и производств, сокращенной продолжительности работы в ночное время, предоставлением ежегодного оплачиваемого отпуска, дней еженедельного отдыха и других условий рационального использования свободного времени;

- принцип обязательности возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Данный принцип обеспечивает право на обязательное социальное страхование;

- принцип обеспечения права работников и нанимателей на объединение для защиты своих прав и интересов. Принцип свободы объединения предполагает право нанимателей и работников создавать без предварительного разрешения организации по собственному выбору для защиты своих профессиональных и трудовых интересов;

- принцип обеспечения права работников на участие в управлении организацией. Право работников на участие в управлении организацией реализуется либо непосредственно, либо через свои представительные органы;

- принцип обеспечения права представителей профессиональных союзов осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде. Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением нанимателями законодательства о труде, выполнении ими условий коллективных договоров, соглашений;

- принцип обеспечения права на обязательное государственное социальное страхование работников и др.

4. *Внутриотраслевые принципы* — характеризуют отдельные правовые институты трудового права:

- принцип защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве. Данный отраслевой принцип связан с предоставлением государствен-

ных гарантий и компенсаций в период безработицы, а также с мерами по содействию в трудоустройстве;

- принципы социального партнерства. Согласно ст. 353 ТК основными принципами социального партнерства являются:

- равноправие сторон;
- соблюдение норм законодательства;
- полномочность принятия обязательств;
- добровольность принятия обязательств;
- учет реальных возможностей принятия реальных обязательств;
- обязательность выполнения договоренностей и ответственность за принятые обязательства;

- отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности;
- взаимное информирование сторон переговоров об изменении ситуации;

- принцип обеспечения права работника на охрану труда. Основными принципами охраны труда как системы мероприятий являются:

- обеспечение сохранения жизни, здоровья и трудоспособности работников в процессе трудовой деятельности;

- социальное партнерство нанимателей и работников в сфере охраны труда;

- гарантии защиты права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда;

- определение и выплаты компенсаций за тяжелые работы и работы с вредными и (или) опасными условиями труда;

- социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- медицинская, социальная и профессиональная реабилитация работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- принцип порядка рассмотрения трудовых споров и др.

Тема 2. ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА. МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

2.1. Понятие и виды источников трудового права.

2.2. Действие источников трудового права во времени, в пространстве и по кругу лиц.

2.3. Понятие и источники международно-правового регулирования труда. Международная организация труда.

2.1. Понятие и виды источников трудового права

Законодательство о труде — это совокупность нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в сфере трудовых и связанных с ними отношений (абз. 2 ч. 1 ст. 1 ТК).

Законодательство о труде составляют следующие нормативные правовые акты Республики Беларусь:

- Конституция Республики Беларусь;
- Трудовой кодекс Республики Беларусь;
- законы Республики Беларусь;
- декреты, указы, директивы Президента Республики Беларусь;
- постановления Совета Министров Республики Беларусь;
- нормативные правовые акты министерств, иных республиканских органов государственного управления, в частности нормативные правовые акты Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь;
- решения местных Советов депутатов, исполнительных и распорядительных органов.

Нормативные правовые акты принимаются (издаются) нормотворческим органом (должностным лицом) в пределах его компетенции, установленной Конституцией Республики Беларусь и иными актами законодательства (п. 3 ст. 3 Закона Республики Беларусь от 17.07.2018 г. № 130-З «О нормативных правовых актах Республики Беларусь»).

Источниками трудового права являются нормативные правовые акты, в том числе нормативные договоры. К нормативным договорам относятся международные договоры, заключенные Республикой Беларусь.

В ТК законодатель разграничил нормативный и договорной уровни регулирования трудовых правоотношений и отношений, тесно связанных с ними.

Согласно ст. 7 ТК *источниками правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений* являются:

- Конституция Республики Беларусь;
- Трудовой кодекс Республики Беларусь и другие акты законодательства о труде;
- коллективные договоры, соглашения и иные локальные правовые акты, заключенные и принятые в соответствии с законодательством;
- трудовые договоры.

При этом следует отметить, что Конституция Республики Беларусь, ТК и другие акты законодательства о труде являются источниками трудового права, а коллективные договоры, соглашения и иные локальные правовые акты, заключенные и принятые в соответствии с законодательством, а также трудовые договоры являются источниками правового регулирования трудовых отношений.

В трудовом праве установлены два уровня договорного регулирования трудовых правоотношений:

- 1) коллективно-договорной (социально-партнерский);
- 2) индивидуально-договорной.

Отдельные статьи ТК регулируются источниками трудового права в централизованном порядке и предполагают принятие источников пра-

вового регулирования трудовых правоотношений, установленных в данной норме, как коллективно-договорного, так и индивидуально-договорного уровня или и того, и другого одновременно. Например, ст. 253 ТК устанавливает, что права и обязанности руководителя организации определяются ТК, актами законодательства, учредительными документами, а также трудовым договором. В данной норме сочетаются три метода правового регулирования труда: централизованного, коллективно-договорного, индивидуально-договорного.

Значительное место в коллективно-договорном регулировании трудовых правоотношений занимают *локальные правовые акты* — коллективные договоры, соглашения, правила внутреннего трудового распорядка и иные принятые в установленном порядке нормативные акты, регулирующие трудовые и связанные с ними отношения у конкретного нанимателя.

Локальные правовые акты, содержащие условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством о труде, являются недействительными (ч. 2 ст. 7 ТК).

От локальных актов следует отличать акты применения права. *Акты применения права* — это индивидуальное государственно-властное веление (предписание), вынесенное в результате решения определенного дела. Локальные нормативные правовые акты распространяются на персонально неопределенный круг лиц и используются неоднократно. Акты применения имеют разовый характер, и в результате их издания не появляются нормы права, а возникают, изменяются или прекращаются права и обязанности их адресатов. Примером правоприменительного акта может служить приказ нанимателя о приеме на работу работника.

2.2. Действие источников трудового права во времени, в пространстве и по кругу лиц

Общие правила действия нормативных правовых актов во времени, в пространстве и по кругу лиц определены в гл. 8 Закона Республики Беларусь от 17.07.2018 г. № 130-З «О нормативных правовых актах Республики Беларусь».

Так, согласно ст. 65 данного Закона нормативный правовой акт действует *бессрочно до прекращения его действия*, если в тексте нормативного правового акта не оговорено иное. *Временный срок* действия может быть установлен для всего нормативного правового акта или его структурного элемента. В этом случае в нормативном правовом акте должны быть указаны срок действия нормативного правового акта (его структурного элемента) или событие, при наступлении которого нормативный правовой акт (его структурный элемент) утрачивает силу. По истечении указанного срока или при наступлении указанного в нормативном правовом акте события нормативный правовой акт (его структурный элемент) автоматически утрачивает силу. До истечения установленного срока действия

нормотворческий орган (должностное лицо), принявший (издавшее) нормативный правовой акт, может принять решение о продлении срока действия нормативного правового акта (его структурного элемента) на новый срок или о придании ему бессрочного характера.

Действие нормативного правового акта (его структурного элемента) может быть *приостановлено* путем принятия (издания) нормативного правового акта соответствующего вида в случаях, установленных Конституцией Республики Беларусь и иными законодательными актами, либо по решению нормотворческого органа (должностного лица) на определенный срок или до наступления определенного события, либо до принятия решения по данному вопросу. По истечении указанного срока или при наступлении указанного в нормативном правовом акте события действие нормативного правового акта (его структурного элемента) автоматически восстанавливается.

Подготовка проекта нормативного правового акта *о возобновлении действия* нормативного правового акта (его структурного элемента) осуществляется, если действие нормативного правового акта (его структурного элемента) было приостановлено до принятия решения по данному вопросу.

В ст. 68 Закона Республики Беларусь от 17.07.2018 г. № 130-З «О нормативных правовых актах Республики Беларусь» установлены следующие случаи, когда нормативный правовой акт (его структурный элемент) *прекращает свое действие*:

- истечение срока, на который был рассчитан временный нормативный правовой акт (его структурный элемент);
- признание нормативного правового акта (его структурного элемента) утратившим силу;
- отмена нормативного правового акта (его структурного элемента) в случаях, установленных Конституцией Республики Беларусь, настоящим Законом и иными законодательными актами;
- признание Конституционным Судом Республики Беларусь нормативного правового акта (его структурного элемента) не соответствующим Конституции Республики Беларусь.

Согласно ст. 9 ТК законодательство о труде *не имеет обратной силы* и применяется к отношениям, возникшим после вступления его в силу, если иное не предусмотрено этим законодательством. По отношениям, возникшим до вступления в силу актов законодательства о труде, они применяются к правам и обязанностям, возникшим после вступления их в силу.

Статья 67 Закона Республики Беларусь от 17.07.2018 г. № 130-З «О нормативных правовых актах Республики Беларусь» определяет общие правила действия нормативных правовых актов *в пространстве и по кругу лиц*.

Нормативные правовые акты имеют *обязательную силу* на всей территории Республики Беларусь, если действие нормативных правовых

актов в пространстве не ограничено этими нормативными правовыми актами, нормативные правовые акты местных Советов депутатов, исполнительных и распорядительных органов имеют обязательную силу на соответствующей территории.

Наниматель вправе устанавливать дополнительные трудовые и иные гарантии для работников по сравнению с законодательством о труде в локальных правовых актах.

Локальный акт — это официальный документ, принятый (изданный) нормотворческим органом (должностным лицом), устанавливающий обязательные правила поведения в целях регулирования вопросов организации внутренней деятельности данного нормотворческого органа (его территориальных органов), подчиненных ему (входящих в его состав, систему) организаций (п. 1 ч. 1 ст. 5 Закона Республики Беларусь от 17.07.2018 г. № 130-З «О нормативных правовых актах Республики Беларусь»).

К локальным актам относятся:

- акты, действие которых ограничивается нормотворческим органом (его территориальными органами), подчиненными ему (входящими в его состав, систему) организациями, в том числе в случаях, если территориальные органы, подчиненные ему (входящие в его состав, систему) организации не определены непосредственно в текстах таких актов;
- акты, распространяющие свое действие исключительно на работников нормотворческого органа (его территориальных органов), подчиненных ему (входящих в его состав, систему) организаций, а также на лиц, проходящих службу (воинскую службу) в этих органах и организациях, в том числе в случаях, если эти работники и лица индивидуально не определены в текстах таких актов;
- акты, предусматривающие создание и (или) определяющие порядок деятельности структурных подразделений, комиссий и иных формирований нормотворческого органа (его территориальных органов), подчиненных ему (входящих в его состав, систему) организаций;
- акты, обладающие признаками, указанными в абз. 2–4 ч. 2 п. 1 ст. 5 Закона Республики Беларусь от 17.07.2018 г. № 130-З «О нормативных правовых актах Республики Беларусь», однако подлежащие в соответствии с законодательством совместному принятию либо согласованию с государственным органом, реализующим государственную политику в определенной сфере общественных отношений;
- иные акты, обладающие признаками, указанными в ч. 1 п. 1 ст. 5 Закона Республики Беларусь от 17.07.2018 г. № 130-З «О нормативных правовых актах Республики Беларусь».

Действие нормативных правовых актов распространяется на граждан, юридические лица и иные организации Республики Беларусь, иностранные юридические лица и иные иностранные организации, на которые распространяется право Республики Беларусь, дипломатические представительства и консульские учреждения иностранных государств,

СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ.....	3
ЛЕКЦИИ.....	4
Общая часть.....	4
Тема 1. Понятие, предмет, метод, функции, принципы и система трудового права	4
Тема 2. Источники трудового права. Международно-правовое регулирование труда	13
Тема 3. Субъекты трудового права	25
Тема 4. Трудовые правоотношения и тесно связанные с ними правоотношения	43
Особенная часть	46
Тема 5. Коллективные трудовые отношения. Социальное партнерство. Коллективные договоры и соглашения	46
Тема 6. Правовое регулирование занятости и трудоустройства	54
Тема 7. Трудовой договор	73
Тема 8. Особенности трудовых контрактов. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	105
Тема 9. Рабочее время	133
Тема 10. Время отдыха и нерабочее время в трудовом праве. Трудовые и социальные отпуска	146
Тема 11. Оплата труда. Нормирование труда. Гарантийные и компенсационные выплаты	167
Тема 12. Трудовая дисциплина. Дисциплинарная ответственность работников	185
Тема 13. Материальная ответственность сторон трудового договора	192
Тема 14. Трудовые споры и порядок их разрешения	203
Тема 15. Охрана труда	219
Тема 16. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде.	242
МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ	252
Общая часть.....	252
Тема 1. Понятие, предмет, метод, функции, принципы и система трудового права	252
Тема 2. Источники трудового права. Международно-правовое регулирование труда	255
Тема 3. Субъекты трудового права	258

Тема 4. Трудовые правоотношения и тесно связанные с ними правоотношения	260
Особенная часть	263
Тема 5. Коллективные трудовые отношения. Социальное партнерство. Коллективные договоры и соглашения	263
Тема 6. Правовое регулирование занятости и трудоустройства	265
Тема 7. Трудовой договор	269
Тема 8. Особенности трудовых контрактов. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	273
Тема 9. Рабочее время	278
Тема 10. Время отдыха и нерабочее время в трудовом праве. Трудовые и социальные отпуска	280
Тема 11. Оплата труда. Нормирование труда. Гарантийные и компенсационные выплаты	283
Тема 12. Трудовая дисциплина. Дисциплинарная ответственность работников	285
Тема 13. Материальная ответственность сторон трудового договора	289
Тема 14. Трудовые споры и порядок их разрешения	292
Тема 15. Охрана труда	297
Тема 16. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде	303
ГЛОССАРИЙ	309
СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	315