**Лекция «Понятие трудового права. Принципы и источники трудового права»**

**Дисциплина «ПРАВО»**

**Понятие трудового права. Источники трудового права.**

**Трудовое право** — самостоятельная отрасль российского права, регулирующая трудовые отношения работников и работодателей и иные непосредственно с ними связанные, производственные и трудовые отношения. Оно представляет собой совокупность правовых норм.

**Нормы трудового права** регулируют отношения между людьми в процессе наемного труда, отношения общественной организации труда.

**Предмет трудового права —** общественные отношения, возникающие в процессе организации и

**Трудовые отношения** — отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

**Характерные признаки трудовых отно­шений:**

1) наличие особых субъектов — работника и работодателя, которые обладают правами и обязанностями, предусмотренными трудовым законодательством, коллективным и трудовым договором;

2) волевой характер трудовых отношений, так как они возникают на основе волеизъявления сторон и добровольного соглашения между работником и работодателем;

3) выполнение определенной работы — работы по определенной должности, специальности, профессии или другой определенной соглашением сторон регулярной работы;

4) личное выполнение работником трудовой функции;

5) возмездный характер трудовых отношений;

6) государственная и коллективная защита трудовых отношений;

7) длящийся характер данных отношений;

8) включение прав и корреспондирующих им обязанностей сторон в трудовые отношения.

**Метод трудового права —** совокупность приемов и способов, применяемых государством в целях регулирования трудовых правоотношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Метод отвечает на вопрос, как регулируются отношения в области трудового права.

**Система трудового права —** это единство правовых норм, регулирующих трудовые правоотношения, и их научно обоснованное упорядочение по правовым институтам.

Система трудового права **включает в себя две части:** Общую и Особенную.

Общая часть содержит нормы, определяю­щие задачи, функции, предмет регулирования трудовых отношений, принципы трудового пра­ва, субъекты и их правовой статус, источники трудового права и т.д.

Особенная часть устанавливает конкретное содержание этих общественных отношений, входящих в предмет правового регулирования, и дифференцирована в зависимости от видов этих отношений по правовым институтам.

Трудовое право тесно взаимодействует с другими **отраслями права** — конституционным, гражданским, административным, гражданско-процессуальным, правом социального обеспечения, уголовным и др.

**Источники трудового права —** нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения и устанавливающие права и обязанности участников трудовых отношений. Они принимаются компетентными государственными органами (иногда с учетом мнения профсоюзных органов).

Под источниками трудового права понимаются нормативные акты компетентных государственных органов, устанавливающие и конкретизирующие обязательные к соблюдению правила поведения.

**Совокупность источников трудового права** образует законодательство о труде, которое в силу специфики предмета и метода регулирования трудовых отношений имеет некоторые особенности. Они состоят в сочетании централизованного и локального регулирования трудовых отношений — правил, устанавливаемых по согласованию между администрацией предприятий, выборным профсоюзным органом и трудовым коллективом; в существовании норм, регулирующих труд только отдельных групп работников или применяемых только в одной отрасли хозяйства и пр.

**К источникам трудового права относятся**: законы РФ; подзаконные нормативные акты государственных органов; санкционированные государственные акты кооперативных и общественных организаций. Среди законов, устанавливающих нормы трудового права, выделяется прежде всего основной закон — Конституция, которая является юридической базой всех отраслей права и обладает высшей юридической силой. Конституция содержит ряд принципиальных правовых положений, получивших конкретное выражение в нормах трудового права.

**Источники трудового права классифицируются:**

1) по юридической силе — на законы и подзаконные акты;

2) по органам, принявшим нормативный акт, — на акты органов государственной власти и акты органов местного самоуправления;

3) по форме — на законы, указы и распоряже­ния Президента РФ, постановления и распоряжения Правительства РФ, правила, положения, решения, приказы, разъяснения, рекомендации и др.;

4) по сфере действия — на общефедеральные, региональные, отраслевые, межотраслевые, муниципальные (местные), локальные;

5) по степени обобщенности — кодифицированные, комплексные и текущие.

Источники трудового права определяют поведение работников в процессе труда и регулируют трудовые отношения.

Трудовое законодательство — это совокупность законодательных и иных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые правоотношения.

**Принципы трудового права**

Принципы права — это основополагающие начала, на которых базируется трудовое право. Основные принципы трудового права:

1) свобода труда, включая право на труд, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;

2) запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;

3) защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;

4) обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда;

5) равенство прав и возможностей работников;

6) и т.д.

**Трудовой кодекс РФ**

ТК РФ — кодифицированный законодательный акт (кодекс) о труде, Федеральный закон №197-ФЗ от 30 декабря 2001 года. Введён в действие с 1 февраля 2002 года вместо действующего до него Кодекса законов о труде РСФСР (КЗОТ РСФСР) от 1971 года. Кодекс определяет трудовые отношения между работниками и работодателями и имеет приоритетное значение перед другими принятыми федеральными законами, связанными с трудовыми отношениями, с Указами Президента РФ, Постановлениями Правительства РФ и др.

Трудовой кодекс РФ, в частности, устанавливает права и обязанности работника и работодателя, регулирует вопросы охраны труда, профподготовки, переподготовки и повышения квалификации, трудоустройства, социального партнерства. Закрепляются правила оплаты и нормирования труда, порядок разрешения трудовых споров. Отдельные главы посвящены особенностям правового регулирования труда некоторых категорий граждан (несовершеннолетних, педагогов, тренеров и спортсменов, надомников, вахтовиков и др.).

Разделы ТК РФ

* Раздел I. Общие положения
* Раздел II. Социальное партнерство в сфере труда
* Раздел III. Трудовой договор
* Раздел IV. Рабочее время
* Раздел V. Время отдыха
* Раздел VI. Оплата и нормирование труда
* Раздел VII. Гарантии и компенсации
* Раздел VIII. Трудовой распорядок, дисциплина труда
* Раздел IX. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников
* Раздел X. Охрана труда
* Раздел XI. Материальная ответственность сторон трудового договора
* Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников
* Раздел XIII. Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права
* Раздел XIV. Заключительные положения

Действующий трудовой кодекс

Новый трудовой кодекс был принят в 2001 и вступил в силу в 2002 году. По мнению профсоюзов, этот кодекс предусматривает увеличение сверхурочного рабочего времени (как рабочей недели, так и рабочего дня), в результате чего увеличилось число ДТП с «перерабатывающими» водителями. Профсоюзы окончательно потеряли возможность как представлять интересы работников, так и сопротивляться массовым сокращения. Вместе с тем, кодекс ввел запрет на увольнение во время болезни или отпуска, а также на увольнение без выплаты двухмесячного содержания.

Осенью 2010 года Российский союз промышленников и предпринимателей (Шохин) разработал поправки к Трудовому кодексу России для борьбы с кризисом и безработицей и предложил увеличить рабочую неделю до 60 часов, рабочий день до 12 часов. По действующему кодексу рабочая неделя не может превышать 40 часов, требований к продолжительности рабочего дня действующий кодекс не устанавливает (за исключением отдельных категорий работников).

Введены новые понятия "дистанционной работы" (Удалённая работа), и, соответственно, "дистанционных работников". Также внесены изменения в Закон об электронной подписи для облегчения процесса подписания Трудового договора с подобного рода сотрудниками: "Трудовой договор о дистанционной работе и соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе могут заключаться путём обмена электронными документами" При этом работодатель обязан в течение 3 рабочих дней после обмена электронными подписями выслать своему работнику его копию ТД, оформленную надлежащим образом, по почте заказным письмом с уведомлением.

**Основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения**

В соответствии с общим правилом, трудовые отношения **возникают** между работником и работодателем на основании трудового договора (ТД).

Возникновение трудовых отношений в отдельных случаях обладает определенными особенностями, в частности, заключению ТД предшествуют какие-либо юридические факты, в результате которых заключается ТД и возникают трудовые отношения.

Так, в случаях и порядке, которые установлены трудовым законодательством и иными НПА, содержащими нормы трудового права, или уставом организации, возникают на основании ТД в результате:

1. *избрания на должность* – если избрание на должность предполагает выполнение работником определенной трудовой функции;

2. *избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности,* если трудовым законодательством и иными НПА, или уставом организации определены перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок конкурсного избрания;

3. *назначения на должность или утверждения в должности*;

4. *направления на работу уполномоченными в соответствии с ФЗ органами в счет установленной квоты*;

5. *судебного решения о заключении ТД* (например, если работником в судебном порядке был обжалован необоснованный отказ работодателя в заключении ТД и судом принято решение обязать работодателя заключить ТД с данным работником.)

К исключение из общего правила:

• также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда ТД не был надлежащим образом оформлен;

• ТД, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. Кроме того, при фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним ТД в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня допущения;

• в тех случаях, когда судом установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства.

**Изменение** может происходить только в силу правомерных действий и в большинстве случаев на договорных основаниях. Юридические факты, с которыми связано изменение, включают соглашение сторон, а точнее, если инициатива исходит от администрации, то в преобладающем большинстве случаев требуется согласие работника (исключение - перевод на другую работу в связи с производственной необходимостью и простоем). Если инициатива исходит от работника, то соответственно требуется согласие администрации, за исключением когда требования работника должны удовлетворяться безусловно (для беременной женщины в соответствии с медицинским заключением, а также для женщины, имеющей ребенка в возрасте до полутора лет, при невозможности выполнения прежней работы).

**Прекращается** фактом прекращения ТД. Основанием прекращения может служить как соглашение сторон, так и одностороннее волеизъявление каждой из них. Однако если для работника никаких юридических фактов не требуется (исключение - заключение договора на определенный срок), то для администрации установлен четкий перечень оснований, при наличии которых трудовые отношения могут быть прекращены. Основанием прекращения могут быть и отдельные юридические факты, когда инициатива расторжения принадлежит третьему лицу, не являющемуся стороной трудового правоотношения. Это призыв или поступление на военную службу, вынесение приговора судом, если уголовная санкция исключает возможность продолжения работы, и требования профсоюзного органа (не ниже районного уровня) в отношении некоторых руководящих работников с целью защиты интересов трудового коллектива данного предприятия или учреждения.

**Структура и субъекты трудовых правоотношений**

Структура трудового правоотношения. Трудовые отношения необходимо характеризовать, исходя из наиболее распространенной в общей теории права структуры правоотношения, которая включает в себя три элемента: 1) субъект (сторону), 2) объект и 3) содержание правоотношения (права и обязанно­сти субъектов).

Субъект трудового правоотношения — это, по терминоло­гии ТК РФ, одна из двух сторон трудового отношения, наделенная по отношению к другой стороне конкретными правами и обязанностями, установленными нормативными правовыми актами и договорами (соглашениями). Термин «сторона» применяется только лишь к субъектам трудовых правоотношений и не применяется к субъектам иных непосредственно связанных с трудовыми. Тем самым подчеркивается важность субъектов именно трудовых правоотношений, которые являются источником для всех иных отношений, связанных с трудом.

Сторонами трудового правоотношения являются работник (гражданин РФ, иностранец, лицо без гражданства) и работодатель — юридическое или физическое лицо, иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры в случаях, установленных федеральными законами (ст. 20 ТК РФ).

Объект трудовых и иных непосредственно связанных с ними правоотношений — это предметы материального мира, продукты духовного творчества в объективной форме, личные иму­щественные и неимущественные блага сторон (участников), реальные действия, а также результаты этих действии (труда), на достижение которых было направлено поведение субъектов отношений в сфере труда.

Предметы материального мира. К ним относятся вещи, каковыми в юридическом смысле являются предметы природы в их естественном состоянии, а также созданные в процессе трудовой деятельности человека, по поводу которых возникает пра­воотношение. Вещи — это средства производства, продукты труда, заработная плата и т. д.

Продукты духовного творчества. Это то, что является результатом интеллектуальной (духовной, творческой) деятельности: произведения искусства, литературы, живописи, кино и др. По поводу их производства возникают трудовые правоотношения и именно они интересуют субъектов трудовых правоотношений — носителей субъективных прав и обязанностей

Личные неимущественные блага. Под личными неимущественными благами как объектами трудовых правоотношений понимаются нематериальные блага, непосредственно связанные с работником или работодателем, его личностью. Это их жизнь, здоровье, честь, достоинство.

Поведение сторон (участников) правоотношений. Поведение субъекта трудовых правоотношений — это его взаимодействие с другими субъектами по поводу реализации принадлежащих им прав и обязанностей. Выражается оно либо в действии (активное поведение), либо в бездействии (пассивное поведение). Поведение может быть правомерным и неправомерным.

Результаты поведения сторон правоотношений. Результаты поведения — это те последствия, к которым приводит то или иное действие или бездействие сторон. Многие трудовые правоотношения и устанавливаются ради того, чтобы путем поведения сторон добиться определенного результата. В этом случае не само поведение будет объектом правоотношения, а именно результат поведения.

Юридическим содержанием трудового правоотношения является определенное сочетание взаимосвязанных субъективных прав и обязанностей сторон трудового отношения — работника и работодателя. Его необходимо отличать от материального содержания трудового правоотношения, под которым понимают само поведение, деятельность и действия лиц.

Право стороны трудового правоотношения — закрепленная в законе, ином нормативном правовом акте, содержащем нормы трудового права, или договоре возможность для стороны требовать от обязанной, в том числе виновной, стороны положитель­ных действий по выполнению нормативных правовых актов в сфере труда и условий трудового договора, недопущения нару­шений субъективного права или его восстановления в случае нарушения.

Основные субъективные права работника и работодателя, установленные ст. 21 и 22 ТК РФ, определяются, конкретизируется и детализируются иными законами, ведомственными и локальными нормативными актами, коллективным и трудовым договорами, соглашениями.

Юридическая обязанность в трудовом правоотношении — это предписанная нормами трудового права мера должного поведения обязанной стороны в интересах управомоченной стороны (субъекта), обеспеченная возможностью государственного принуждения.

Обязанность устанавливается всегда там, где есть субъективное трудовое право. Юридическая обязанность не есть действие, а всего лишь его необходимость. Свойствами обязанности в трудовом правоотношении являются:

а) необходимость совершать активные положительные действия в пользу управомоченной стороны, чтобы не допустить нарушения ее прав;

б) необходимость для обязанной стороны вести себя установленным образом;

в) необходимость воздержания от действий, запрещенных нормами трудового права;

О возможность применения государственного принуждения к обязанной стороне в случае неосуществления им требуемых законом или договором обязательных действий или совершения действий, которые запрещены Трудовым кодексом.

Основные обязанности работника закреплены в ст. 21 ТК РФ; обязанности работодателя установлены ст. 22 ТК РФ. Права и обязанности сторон трудовою правоотношения корреспондируют друг другу, т. е. правам одного субъекта соответствуют обязанности другого и наоборот.

Таким образом, в системе отношений, регулируемых трудовым правом, трудовые отношения являются центральным звеном. Иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми, обусловлены их существованием. В подавляющем большинстве случаев прекращение трудовых отношений приводит к прекращению и других отношений, входящих в сфере трудовою права, и наоборот — возникновение трудовых отношений порождает и другие отношения, регулируемые трудовым правом.