**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ТЮМЕНСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ**

# МИРОВОЙ ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА

## Кафедра \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

### Контрольная работа по дисциплине:

### ТРУДОВОЕ ПРАВО.

Тема: **«Понятие и классификация принципов трудового права».**

**(вариант № 5).**

**Выполнил**: студент 1 курса

заочного отделения

специальности «Юриспруденция»

Проверил:

Тюмень, 2009

**СОДЕРЖАНИЕ:**

1. Понятие и классификация принципов трудового права

1.1 Введение

1.2 Понятие принципов трудового права и их значение

1.3 Общая характеристика основных принципов трудового права

1.4 Заключение

2. Решение задач

3. Список используемой литературы

**1.Понятие и классификация принципов трудового права.**

**1.1 Введение.**

Известно, что право выступает в виде конкретных предписаний (запретов, велений, дозволений и т.д.), регламентируя отдельные стороны поведения людей. Чтобы выяснить содержание и назначение предписаний, необходимо проанализировать конкретные нормы права, в которых они закрепляются, установить существенные связи норм права с другими факторами общественного развития и определить их основную направленность. Эти задачи выполняют правовые принципы, содержащие обобщенную характеристику системы права или ее отдельных частей.

Принципы не возникают просто так. Они являются отражением объективно существующих отношений между людьми, продуктом человеческого сознания. Вместе с тем правовые принципы следует отличать от правосознания, которое выражает оценочное суждение людей об общеобязательных правилах поведения. Правовые принципы содержат идеи, либо уже закрепленные в законодательстве, либо в виде отдельных общих положений (норм-принципов).

Они закрепляются в Конституции, декларациях, законах или в скрытом виде отражены в содержании многих конкретных норм. В правовых принципах конкретно проявляются объективные закономерности общественной жизни, которые определяют общую направленность и характер правового регулирования, позволяя избегать субъективизма в правовой политике.

**1.2 Понятие принципов трудового права и их значение.**

Таким образом, исходя из вышеизложенного, под правовым принципом принято понимать выраженные в законодательстве исходные начала, руководящие идеи, характеризующие основное содержание и внутреннее единство правового регулирования общественных отношений.

Правовые принципы следует отличать и от конкретных правовых норм. Устанавливая общее правило поведения на основе руководящей идеи, правовой принцип не содержит основных элементов правовой нормы (гипотезы, диспозиции, санкции). С его помощью нельзя урегулировать конкретное отношение между человеком и организацией. Однако правовой принцип дает возможность правильно понять сущность правовой нормы, которая эти отношения регулирует. Будучи элементами правовой политики, правовые принципы предопределяют содержание и сущность не только действующих, но и будущих правовых норм. В необходимых случаях они восполняют пробелы в законодательном регулировании отдельных сторон общественных отношений, не урегулированных правом. Этим самым они помогают практическим органам в решении вопросов, еще не урегулированных конкретными нормами права, а также в правильном применении юридических норм. Этим определяется значение основных принципов.

По сфере действия правовые принципы классифицируются на четыре вида:

1) общеправовые, свойственные всем отраслям российского права (принцип законности, демократизма, защиты прав человека, равноправия, гуманности и др.);

2) межотраслевые принципы, основополагающие начала и положения о существенном в нескольких отраслях права (например, принцип свободы труда присущ не только трудовому, но и административному, и гражданскому праву в той части, где они связаны с трудом);

3) отраслевые, отражающие специфику норм данной отрасли права, их направленность. Принципы трудового права, являясь выражением существенного в данной отрасли права, связаны со всеми или с большинством составляющих ее правовых институтов (например, межотраслевой принцип свободы труда дополняется отраслевым принципом свободы трудового договора, который выступает правовой формой свободы труда, предоставляющей наибольшую степень самоопределения сторонам трудового договора (работнику и работодателю);

4) внутриотраслевые, отражающие суть группы норм определенного института данной отрасли права (например, принцип обеспечения занятости, принцип порядка рассмотрения трудовых споров либо социального партнерства и др.). Таким образом, природу норм трудового права выражают многочисленные принципы, относящиеся к различным ступеням правовой иерархии. Между названными группами принципов существуют неразрывная связь и взаимозависимость, обусловленные единством экономической, политической и социальной основы российского общества.

Принципы, обладая всеобщностью и обязательностью, имеют регулятивное значение, стабильны, целенаправленны, всегда выражают сущность не одной, а многих групп норм права. Следовательно, принципы трудового права выражают закрепленные в законодательстве руководящие начала правовой политики в области организации и применения труда работников и общую направленность развития данной системы правовых норм. Рассмотрим более подробно принципы трудового права.

**1.3 Общая характеристика основных (отраслевых) принципов трудового права.**

Ст. 17 Конституции РФ предусматривает, что в России признаются и гарантируются права и свободы человека и гражданина согласно общепризнанным принципам и нормам международного права. Для трудового права России важны социально-экономические права, появившиеся в XX в. и закрепленные в Международном пакте ООН от 16 декабря 1966 г. "Об экономических, социальных и культурных правах", а также в различных ратифицированных нашей страной конвенциях и рекомендациях Международной организации труда.

Пакт закрепил запрет дискриминации, равноправие женщин и мужчин, право граждан на труд, право на благоприятные условия труда (на справедливую заработную плату, на отдых, на охрану труда, на продвижение по работе). Он также предусмотрел права профсоюзов и их гарантии (ст. 8), право на социальное обеспечение (ст. 9), право на достаточный жизненный уровень и непрерывное улучшение условий труда (ст. 11), право на здоровье и улучшение всех аспектов гигиены труда, обеспечение медицинской помощью (ст. 12), право на образование, в том числе высшее, одинаково доступное для всех. Все эти социально-экономические права Международного пакта ООН должны находить отражение и в системе основных принципов российского трудового права. Следует отметить, что в Конституции СССР и КЗоТ СССР большинство из этих прав были закреплены еще до указанного Пакта. Но в настоящее время в России многие из указанных в Пакте социально-экономических прав не обеспечены, особенно право на достаточный жизненный уровень и непрерывное улучшение условий труда, так как продолжается сокращение спроса на рабочую силу и рост безработицы.

Трудовое законодательство призвано обеспечивать нормами права реализацию основных трудовых прав и обязанностей субъектов трудового права, т.е. работников и работодателей, профсоюзов и других субъектов данной отрасли права, являясь гарантиями этих прав и обязанностей. Общеправовые и межотраслевые, а также и отраслевые принципы российского права закреплены, прежде всего, в Конституции Российской Федерации. Статья 37 Конституции РФ закрепляет следующие принципы:

1. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

2. Принудительный труд запрещен.

3. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

4. Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

5. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений в ст. 2 ТК РФ признаны:

1) свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, 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, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;

5) равенство прав и возможностей работников;

6) обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существовании для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом МРОТ;

7) обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;

8) обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них;

9) обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;

10) сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений;

11) социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

12) обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

13) установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением;

14) обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке;

15) обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

16) обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

17) обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

18) обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;

19) обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Сформулированные в ст. 2 ТК РФ принципы проявляются в различных институтах трудового права. Некоторые из них конкретизируются в правовых нормах, касающихся возникновения трудовых отношений, иные - в период действия трудового договора. В сфере труда имеется обширный нормативный массив, направленный на защиту трудовых прав работников на всех стадиях трудового отношения.

Основополагающий принцип трудового права - принцип свободы труда. Этот принцип реализуется в различных правовых нормах: начиная с возникновения трудового отношения и кончая его прекращением. Свобода труда означает, что только гражданин определяет, где ему проявить свои знания и способности. Он может вступить в трудовое отношение с работодателем или заняться предпринимательской либо иной, не запрещенной законом экономической деятельностью. Свобода труда подразумевает и право вообще не заниматься трудом. Свобода труда несовместима с дискриминацией и принудительным трудом. Только способности человека, его деловые качества, знания и опыт должны учитываться как при заключении трудового договора, так и при продвижении по работе.

Так, согласно ст. 3 ТК РФ каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите. Так, например, граждане, претендующие на должность частного охранника должны получить удостоверение установленного образца, обязательными требованиями для получения которого являются наличие гражданства РФ, достижение восемнадцатилетнего возраста, отсутствие судимости за совершение умышленных преступлений и др. Предъявление указанных требований не будет считаться дискриминацией, поскольку эти требования установлены Законом РФ о частной охранной деятельности \*(5).

Вместе с тем, на наш взгляд, действующий ТК РФ содержит и юридическую коллизию в рассматриваемой сфере: так ст. 3 предусматривает запрет на ограничения в трудовых правах и свободах граждан в зависимости пола, расы, национальности, возраста и др., а ст. 59 предусматривает инициативу работодателя о заключении срочного трудового договора с пенсионерами по возрасту. Таким образом, возникновение трудовых отношений на неопределенный срок (посредством заключения трудового договора) ставится в зависимость от возраста, что может рассматриваться как проявление дискриминации.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в органы федеральной инспекции труда и (или) в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда, и компенсации морального вреда.

Трудовой кодекс РФ выделяет запрещение дискриминации в сфере труда в отдельную статью. Этим подчеркивается значение одного из основополагающих принципов трудового права - недопущение дискриминации в области труда и занятий, закрепленного в Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Эта Декларация является обязательной для государств - членов МОТ независимо от ратификации соответствующих конвенций.

Запрещение дискриминации в сфере труда направлено на то, чтобы все граждане имели равные возможности в осуществлении своих способностей к труду. Только деловые качества работника должны учитываться как при заключении трудового договора, так и при оплате (других условиях) труда.

Дискриминация в сфере труда является основанием для обращения в органы системы федеральной инспекции труда и в суд с требованием об устранении дискриминации. Материальный ущерб, причиненный дискриминацией, подлежит возмещению. Возможна компенсация и морального вреда.

В соответствии со ст. 4 ТК РФ принудительный труд запрещен. Принудительный труд - выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:

- в целях поддержания трудовой дисциплины;

- в качестве меры ответственности за участие в забастовке;

- в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;

- в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;

- в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

К принудительному труду относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как в соответствии с ТК РФ или иными ФЗ он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с:

1) нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере;

2) возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

Запрещение принудительного труда является конституционным положением: п. 2 ст. 37 Конституции РФ указывает на то, что принудительный труд запрещен. Это означает, что никого нельзя обязать работать под угрозой наказания. Каждый вправе выбирать любой род деятельности и профессию и вправе вообще не заниматься трудовой деятельностью.

Запрещая принудительный труд, ст. 4 ТК РФ перечисляет виды работ, которые не считаются принудительным трудом.

Это перечисление начинается с работы, которая выполняется в порядке несения военной службы и альтернативной гражданской службы. Согласно Закону о воинской обязанности граждане, проходящие военную службу, являются военнослужащими. При призыве на военную службу лицо может быть направлено на альтернативную гражданскую службу. Работа, выполняемая в процессе исполнения воинской обязанности или прохождения альтернативной гражданской службы, не может квалифицироваться как принудительный труд. Не считается принудительным трудом работа, выполняемая в чрезвычайных обстоятельствах (аварии, пожары, наводнения, землетрясения и иные чрезвычайные обстоятельства, угрожающие жизни или жизнеобеспечению населения). Закон о чрезвычайном положении предусматривает в исключительных случаях, связанных с необходимостью проведения и обеспечения аварийно-спасательных и других неотложных работ, мобилизацию трудоспособных граждан и привлечение их транспортных средств для проведения указанных работ при обязательном соблюдении правил охраны труда. Все работы, выполняемые в порядке исполнения наказания по вступившему в законную силу приговору суда, не считаются принудительным трудом.В число основных принципов трудового права ТК РФ включает право на защиту от безработицы и содействие в трудоустройстве. В законодательстве имеется значительный массив правовых норм, призванных содействовать обеспечению трудовой занятости граждан. Право на защиту от безработицы реализуется в Законе о занятости и иных нормативных правовых актах.

Социальная политика государства в числе ее важнейших направлений предусматривает мероприятия в области занятости. Для их осуществления создаются специальные органы в лице Государственной службы занятости населения, возглавляемой Минздравсоцразвития России, выделяются необходимые финансовые ресурсы, предусматриваются дополнительные гарантии по обеспечению занятости отдельных категорий граждан. Так, Закон о защите инвалидов устанавливает квоту для приема на работу инвалидов в процентах к среднесписочной численности работников (но не менее 2 и не более 4%).

Статья 2 ТК РФ впервые в кодификационной практике трудового законодательства вводит термин "справедливые условия труда", который включает три составляющие: безопасный труд, отдых после работы в течение определенного периода времени и заработную плату, обеспечивающую достойное человека существование для него самого и его семьи.

Право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены - конституционное положение (ст. 37 Конституции РФ), лежащее в основе как отдельных правовых норм (относящихся к заключению трудового договора и переводу на другую работу), так и правовых институтов трудового права (институт охраны труда). Обязанность по обеспечению безопасных условий труда возложена на работодателей. Эта обязанность носит всеобщий характер. Она распространяется на все организации независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности. Для принципа обеспечения безопасных условий труда характерно сочетание общих норм, распространяемых на всех работников, и специальных норм, предусматривающих дополнительные гарантии на подземных работах, на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, а также для отдельных категорий работников с учетом их возрастных, физиологических и иных особенностей (молодежь, женщины, инвалиды и др.). Принцип обеспечения безопасными условиями труда предусматривает систему органов как государственных, так и общественных, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.

Это закреплено в гл. 57 "Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права" и в гл. 58 "Защита трудовых прав работников профессиональными союзами".

Право на отдых является одним из основных трудовых прав, предусмотренных ст. 37 Конституции РФ. Это право проявляется в том, что работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск. Право на отдых как принцип трудового права реализуется в различных нормах ТК РФ: в главах разд. IV "Рабочее время" и разд. V "Время отдыха".

Право на справедливые условия труда не может быть реализовано без права на справедливую оплату труда. Право на справедливую оплату труда гарантируется государством, которое определяет меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы, величину минимального размера заработной платы, который устанавливается на всей территории страны и не может быть снижен ни субъектом Российской Федерации, ни органом местного самоуправления, ни конкретной организацией.

Справедливой оплате труда способствует установление единых критериев, определяющих размер заработной платы. Этот размер зависит от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Заработная плата должна быть выплачена вовремя и в полном размере. ТК РФ предусматривает нормы, определяющие ответственность работодателя за невыполнение обязанности по своевременной оплате труда работников.

Ст. 2 ТК РФ воспроизводит конституционную норму о праве граждан на объединение. Работники и работодатели могут вступать в объединения для защиты своих прав и интересов. Работники объединяются, как правило, в профсоюзы, основная задача которых - представлять интересы работников во взаимоотношениях с работодателями, органами государственной власти, местного самоуправления, осуществлять защиту их трудовых прав. В свою очередь, интересы работодателей представляют их объединения - соответствующие некоммерческие организации. Право работников и работодателей на объединение лежит в основе социального партнерства, договорного регулирования трудовых отношений.

К основным принципам трудового права относится также право работников на участие в управлении организацией. Этот принцип выражается в наделении работников правом принимать непосредственное участие (на общем собрании) или через свои представительные органы (профсоюзы) в регулировании трудовых отношений, в применении нормативных правил.

Помимо закрепления в общей формулировке принцип участия работников в управлении организацией реализуется в конкретных статьях, посвященных социальному партнерству (ст. 27-31 ТК РФ), принятию решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа (ст. 371 ТК РФ), порядку расторжения трудового договора по предусмотренным Кодексом основаниям, требующим учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (ст. 373 ТК РФ), и др.

ТК РФ содержит значительное количество диспозитивных норм, отражающих тенденцию к расширению договорного регулирования, так как для формируемых рыночных отношений преобладающим является договорное регулирование трудовых отношений с целью согласовать интересы работников и работодателей.

Особое место в системе основных принципов правового регулирования трудовых отношений занимает принцип соблюдения и защиты трудовых прав работников. Он включает все формы защиты работников: установление ответственности работодателя за нарушения законов и иных нормативных правовых актов (ст. 419 ТК РФ), создание специализированных органов по государственному надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде (ст. 353-369 ТК РФ), возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей (ст. 184, 237 ТК РФ), судебная защита прав работников и др.

Индивидуальные трудовые споры разрешаются комиссиями по трудовым спорам и судами (ст. 381-397 ТК РФ); коллективные трудовые споры - с применением примирительных процедур и - если соглашение не достигнуто - объявлением забастовки, право на которую предусмотрено ст. 37 Конституции РФ и ст. 398-418 ТК РФ.

В ст. 2 ТК РФ излагаются взаимные обязанности сторон трудового отношения. Обязанности работников составляют содержание правового института "Дисциплина труда". Цель такого правового института - обеспечивать соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, добросовестное выполнение работниками своих обязанностей, которые были ими добровольно приняты в результате заключения трудового договора. Обязанности работодателей не выделены в правовой институт, однако правовые нормы, которые возлагают на работодателей соответствующие обязанности, имеются практически во всех разделах и главах Трудового кодекса РФ (при реализации условий трудового договора, соблюдения режима рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, охраны труда и т.д.).

К основным принципам трудового права, закрепленным в ст. 2 ТК РФ, относится также обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности. Любые неправомерные действия или бездействие работодателя, причинившие работнику моральный вред, подлежат возмещению (ст. 237 ТК РФ).

Защита достоинства работника в период его трудовой деятельности обеспечивается и путем возмещения материального ущерба. Такой ущерб возмещается, в частности, при неправильной формулировке в трудовой книжке причины увольнения, оскорбляющей достоинство работника.

Завершается ст. 2 ТК РФ изложением принципа обеспечения права на обязательное социальное страхование работников, а в соответствующих случаях - и членов их семей. Этот принцип реализуется в различных нормативных правовых актах, обеспечивающих за счет средств государственного социального страхования: пособиями по временной нетрудоспособности; пособиями по беременности и родам; пособиями при рождении ребенка; пособиями по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет; пенсиями по старости, по инвалидности и по случаю потери кормильца, некоторые категории работников - также пенсиями за выслугу лет.

Система обязательного социального страхования включает также страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. В настоящее время оно осуществляется в соответствии с Законом о страховании от несчастных случаев и профзаболеваний, который предусматривает обязанность работодателей производить страховые отчисления, возлагает ответственность за выплату компенсаций пострадавшим на производстве (их иждивенцам) на государство в лице Фонда социального страхования.

Таким образом, принципы, закрепленные в ст. 37 Конституции РФ и ст. 2 ТК РФ, выражают основные начала, существенные черты содержания законодательства о труде и общую направленность развития его правовых норм. При этом все указанные принципы выражаются в виде правовых норм и реализуются в форме прав, обязанностей либо гарантий осуществления трудовых прав.

**1.4 Заключение.**

Под правовым принципом следует понимать выраженные в законодательстве исходные начала, руководящие идеи, характеризующие основное содержание и внутреннее единство правового регулирования общественных отношений.

Правовые принципы необходимо отличать и от конкретных правовых норм. Устанавливая общее правило поведения на основе руководящей идеи, правовой принцип не содержит основных элементов правовой нормы (гипотезы, диспозиции, санкции). С его помощью нельзя урегулировать конкретное отношение между человеком и организацией. Однако правовой принцип дает возможность правильно понять сущность правовой нормы, которая эти отношения регулирует. Будучи элементами правовой политики, правовые принципы предопределяют содержание и сущность не только действующих, но и будущих правовых норм. В необходимых случаях они восполняют пробелы в законодательном регулировании отдельных сторон общественных отношений, не урегулированных правом. Этим самым они помогают практическим органам в решении вопросов, еще не урегулированных конкретными нормами права, а также в правильном применении юридических норм.

Трудовое законодательство призвано обеспечивать нормами права реализацию основных трудовых прав и обязанностей субъектов трудового права, т.е. работников и работодателей, профсоюзов и других субъектов данной отрасли права, являясь гарантиями этих прав и обязанностей. Общеправовые и межотраслевые, а также и отраслевые принципы российского права закреплены, прежде всего, в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе РФ, Федеральных законах РФ, регулирующих правоотношения в сфере труда, а также иных подзаконных нормативно-правовых актах.

2. Решение задач.

2.1 Решение задачи № 1.

По данному факту службе занятости необходимо проинформировать органы внутренних дел. На основании поступившего сообщения орган внутренних дел проведут в отношении Молотковой проверку. По результатом которой может быть принято решение о привлечении её к административной ответственности, в случае наличия в её действиях административного правонарушения (например по ст. 14.1 КоАП РФ «Осуществление предпринимательской деятельности без государственной регистрации или без специального разрешения (лицензии)»), либо к уголовной ответственности, в случае наличия в действиях Молотковой состава уголовно-наказуемого преступления (например преступлений предусмотренных ст.ст. 171 «Незаконное предпринимательство», 159 «Мошенничество» УК РФ). Имеющаяся судебная практика показывает, что, как правило, органы исполнительной власти привлекают лиц, совершающих подобные правонарушения, к уголовной ответственности по ст. 159 УК РФ. Кроме этого, службе занятости необходимо взыскать с гражданки Молотковой денежные средств, выплаченные ей за 4 месяц по безработице

2.2 Решение задачи № 2

Ежегодный (основной и дополнительный) отпуск предоставляется для отдыха. Поэтому временная нетрудоспособность в течение отпуска в его продолжительность не включается (ст.70 КЗоТ РФ). При заболевании работника во время нахождения в ежегодном отпуске, последний подлежит продлению на число дней нетрудоспособности работника, удостоверенной больничным листом (листком нетрудоспособности) или по соглашению с работодателем переносится на другой срок.

3. Литература:

1. Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. - Пермь, 1992.

2. Гаврилина А. Защищать интересы работника//Вестник ВС СССР 1991. N 4.

3. Дмитриева И.К. Основные принципы трудового права: Автореф. дисс. ... докт. юрид. наук: 12.00.05 - М., 2004. - 50 с.

4. Дмитриева И.К. Принципы трудового права и его предмет, значение частноправовых и публично-правовых начал (принципов)//Lex Russica. - 2004. - N 4.

5. Захаров А.Л. Свобода труда как межотраслевой принцип права и его значение для развития предприятий//Правовое регулирование деятельности хозяйствующего субъекта. Ч. 3. - Самара: Изд. Самарской государственной экономической академии, 2002.

6. Курс российского трудового права: В 3 т/Т. 1. Общая часть. - СПб., 1996.

7. Лившиц Р.3., Никитинский В.И. Принципы советского трудового права//Советское государство и право. - 1974. - N 8.

8. Лившиц Р.3. Трудовое законодательство: поиск концепции//Советское государство и право. - 1999. - N 7.

9. Маврин С.П. Принципы трудового права в условиях рыночной экономики//Правоведение. - 1992. - N 2.

10. Панкин В.А. К вопросу о понятии принципов трудового права//Актуальные проблемы развития российского законодательства. - Томск: Изд. Томского университета, 2005.

11. Пискунова И.И. Принцип социальной справедливости в сфере правового регулирования труда//Известия вузов. Правоведение. - 1989. - N 6.

12. Российское трудовое право/Под ред. А.Д. Зайкина. - М, 2000.

13. Родионова Н.В. Проблемы справедливости трудовых отношений в Трудовом кодекса России//Закон и право. - 2004. - N 2.

14. Сагандыков М.С. Конституционные принципы регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений в Российской Федерации: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.02 - Челябинск, 2004. - 26 с.

15. Седова Н.П. Основные принципы правового регулирования трудовых правоотношений//Актуальные проблемы юриспруденции. Выпуск 4. - Владимир, 2003.

16. Смирнов О.В. Основные принципы советского трудового права. - М., 1977.

17. Трудовое право/Под ред. О.В. Смирнова. - М., 2001.