КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

по курсу Трудовое право

по теме: Принципы трудового права

**1. Принципы трудового права**

Под принципами трудового права следует понимать закрепленные в действующем законодательстве основополагающие руководящие начала (идеи), выражающие сущность норм трудового права и главные направления политики государства в области правового регулирования общественных отношений, связанных с функционированием рынка труда, применением и организацией наемного труда[[1]](#footnote-1).

Современные принципы трудового права, с одной стороны, отражают сложившуюся систему общественных отношений по организации труда, обусловленную действием объективных экономических законов. С другой стороны, в принципах правового регулирования отношений, связанных с трудом, наиболее ярко должен проявляться гуманистический и демократический характер всей системы права России. С учетом такой диалектической взаимосвязи познание принципов трудового права дает возможность глубже выявить и понять основные закономерности развития общественных отношений по труду в условиях рыночной экономики. Природу норм трудового права выражают многочисленные принципы, относящиеся к различным ступеням правовой иерархии. В связи с этим следует различать межотраслевые, отраслевые принципы права и принципы отдельных институтов трудового права. В трудовом праве, как и в любой другой отрасли права, межотраслевые принципы действуют, проявляются не целиком, а лишь применительно к особенностям регулируемых нормами этой отрасли права общественных отношений. Например, межотраслевой принцип охраны собственности проявляется через установление обязанности работника бережно относиться к станкам, сырью и иному имуществу, с которым он связан по работе, а также через установление материальной ответственности за виновное причинение вреда этому имуществу. В других отраслях права (гражданском, административном, уголовном) этот принцип, естественно, имеет свои особенности применения. Отраслевые принципы трудового права выражают общие сущностные свойства норм только данной отрасли права. Таких принципов большинство, и они конкретизируются и проявляются в отдельных институтах и нормах в зависимости от их содержания и целевой направленности.

Современные принципы трудового права России можно подразделить на четыре основные группы[[2]](#footnote-2).

1) выражающие политику государства в области правового регулирования рынка труда и эффективной занятости;

2) содержащие руководящие начала в области установления условий труда работников;

3) определяющие правовое регулирование применения труда наемных работников;

4) отражающие главные направления правовой политики в области охраны здоровья и защиты трудовых прав работников.

Основные принципы трудового права нашли свое закрепление в Конституции РФ и в важнейших законодательных актах этой отрасли права. Так, в ст. 37 Конституции РФ закреплен принцип свободы труда: «Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию». Ряд важных принципов закреплен в ТК РФ. Однако в современных условиях не все основные принципы трудового права получили текстуальную формулировку в статьях Конституции и других важнейших нормативных актах, между тем наличие легальных формулировок принципов права − одно из свидетельств высокого уровня систематизации и качества действующего законодательства. Текстуальное легальное формулирование принципов трудового права важно в теоретическом и практическом отношениях: оно дает возможность обратить внимание всех граждан на наиболее важные руководящие положения трудового законодательства и правильно уяснить сущность и смысл конкретных норм права.

Анализ действующего законодательства дает основания полагать, что современные принципы трудового права России характеризуются следующими чертами[[3]](#footnote-3):

* экономико-политической обусловленностью, поскольку они определяются политикой государства, основанной на познании и применении объективных экономических законов;
* общностью содержания (так как принципы всегда выражают сущность не одной, а многих групп норм права);
* цельной предметной определенностью, ибо они выражают сущность такой системы норм, которая в качестве предмета регулирования имеет тот или иной вид общественных отношений;
* государственной нормативностью, поскольку принципы права представляют собой руководящие идеи, которые закреплены в нормах права, установленных или санкционированных государством, и которые, обладая всеобщностью и обязательностью, имеют регулятивное значение;
* системностью (в связи с тем, что они выражают сущность норм права в их взаимосвязи с другими нормами в рамках определенной системы права);
* целенаправленностью, так как они выражают сущность норм права не в статике, а в динамике, в направлении решения задач, поставленных перед нашим народом самой жизнью;
* стабильностью, ибо принципы права действуют в течение определенного длительного периода времени, отражающего качественное состояние системы права, и по своей природе не столь изменчивы, как нормы права.

Долгое время в учебной литературе по советскому трудовому праву принципы этой отрасли трактовались упрощенно. Их связывали главным образом с содержанием ст. 2 КЗоТ РСФСР, определяющей основные права и обязанности работника. Между тем, принципы не могут сводиться к правам и обязанностям лишь одного субъекта трудового права – работника. Их проявление гораздо шире, поскольку они охватывают регулирующим воздействием всех субъектов трудового права, включая работников, работодателей, трудовые коллективы и их представительные органы. Важно далее подчеркнуть, что принципы призваны не столько провозглашать права и обязанности субъектов, сколько обеспечивать их реальное осуществление. Учитывая наличие пробелов в текстуальном законодательном закреплении основных принципов трудового права России, ТК РФ предусматривает введение новой статьи 2, устанавливающей основные начала (принципы) регулирования трудовых отношений. К их числу относятся:

* свобода труда;
* запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере трудовых правоотношений;
* обеспечение права на содействие занятости и на защиту от безработицы;
* обеспечение права на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда и др.

Проанализируем их.

Принцип свободы труда означает, прежде всего, возможность свободно распоряжаться каждым трудоспособным гражданином своей способностью к труду (рабочей силой), выбирать род деятельности. Таким образом, этот принцип отражает сущностные свойства правовых норм, регулирующих привлечение трудоспособных граждан к труду в качестве наемных работников (рабочих и служащих), предпринимателей, членов кооперативов, лиц, занимающихся индивидуальной трудовой деятельностью. Помимо ст. 37 Конституции РФ, этот принцип выражен и в других нормативных актах трудового законодательства, закрепляющего право граждан на труд и обеспечивающего их занятость, ибо свобода труда немыслима без обеспечения занятости. В современных условиях перехода к рыночной экономике свобода труда и право на труд должны рассматриваться как объективно необходимые категории, взаимно дополняющие друг друга и определяющие правовые основы жизни и деятельности трудоспособных граждан. Диалектическая взаимосвязь принципа свободы труда и права граждан на труд наглядно выражена в том, что государство гарантирует гражданам, постоянно проживающим на территории РФ:

* свободу выбора вида занятости, в том числе работы с различными режимами труда;
* бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве со стороны федеральной службы занятости;
* предоставление предприятиями, учреждениями, организациями в соответствии с их заранее поданными заявками подходящей работы выпускникам учебных заведений;
* бесплатное обучение новой профессии (специальности), повышение квалификации в системе службы занятости или, по ее направлению, в иных учебных заведениях с выплатой стипендии;
* компенсацию в соответствии с законодательством материальных затрат в связи с направлением на работу в другую местность по предложению службы занятости;
* возможность заключения срочных трудовых договоров (контрактов) на участие в оплачиваемых общественных работах, организуемых с учетом возрастных или иных особенностей граждан;
* правовую защиту от необоснованных увольнений.

Принцип запрещения принудительного труда и дискриминации в сфере труда основан на соответствующем международно-правовом принципе, закрепленном в ряде конвенций МОТ (Конвенция № 29 «О принудительном или обязательном труде» (1930 г.), Конвенция № 105 «Об упразднении принудительного труда» (1957 г.), Конвенция № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (1958 г.)). ТК РФ (ст. 3 и 4) раскрывает содержание указанного принципа, определяя понятие принудительного труда и дискриминации в сфере труда, а также устанавливая их безусловное запрещение. Принудительный труд – это 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;
* в качестве воздействия, вызванного неприязненными личными взаимоотношениями.

К принудительному труду ст. 4 ТК РФ относит:

* нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплаты ее не в полном размере;
* требование работодателем исполнения трудовых обязанностей, если работник не обеспечен средствами коллективной или индивидуальной защиты, либо работа угрожает жизни или здоровью работника

Граждане, 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 (ст. 3 ТК). Принцип защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве сформировался в условиях перехода к рыночной экономике и появления такого негативного явления, как безработица. Он аккумулирует в себе довольно значительную группу правовых норм, направленных на обеспечение максимальной трудовой занятости граждан РФ. Статья 2 ТК РФ в качестве принципа трудового законодательства предусматривает обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда. При этом легального определения понятия справедливых условий не дается, указывается лишь на примерный перечень таких условий. К их числу относятся условия труда, которые отвечают требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничения рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска. Справедливость условий труда, прежде всего, связана с необходимостью сочетания единства и дифференциации этих условий применительно к труду конкретных работников. Как уже отмечалось ранее, трудовому законодательству России не свойственны дискриминация и привилегии. Важно, чтобы законодательство предусматривало высокий благоприятный уровень условий труда для всех работников. Поэтому содержание единства предполагает, что основные правовые нормы, устанавливающие высокий уровень условий труда, обязательны для всех организаций, применяющих труд граждан на основе трудового договора, и они распространяются на всех работников независимо от сферы приложения труда, характера выполняемых трудовых функций и системы оплаты труда. В частности, указанные правовые нормы распространяются не только на рабочих и служащих государственных предприятий, учреждений, организаций, но и на штатных работников общественных организаций (профсоюзных, партийных и др.), членов кооперативных организаций, на лиц, работающих в колхозах и иных кооперативных организациях по трудовому договору (контракту), вольнонаемный состав армии и флота, вспомогательный технический персонал церковных учреждений (уборщиц, сторожей и т. п.), а также на лиц, работающих на частных предприятиях, в личном домашнем хозяйстве, отдельных граждан (нянь, шоферов и др.).

Принцип единства и дифференциации условий труда базируется не только на общих (единых) для всех работающих нормах, но и учитывает существование объективной, основанной на общественном разделении труда специфики отраслей производства, профессиональных, половых, возрастных особенностей работников, территориальном расположении предприятий и иных особенностях, диктующих дифференцированный подход к правовому регулированию условий труда. Эти различия неизбежно приводят к отступлению от единых правил, регулирующих применение труда, к изданию специальных норм, приспосабливающих общие правовые установления к специфическим условиям труда. В ТК РФ такие особенности регулирования отдельных категорий работников предусматривает, в частности, раздел XII (ст. 251-351).

Дифференциация условий труда в нормах российского трудового права проявляется главным образом по трем направлениям в зависимости от:

* характера и особенностей производства (отраслевая дифференциация);
* половозрастных, квалификационных и иных особенностей работников (субъектная дифференциация);
* месторасположения организаций, где применяется совместный труд (территориальная дифференциация).

**Задача 1**

В связи с началом работы по заключению коллективного договора в акционерном объединении в профорганах двух профессиональных союзов, созданных в этом объединении, возникли вопросы, связанные с проведением коллективных переговоров, в частности, должен ли каждый профсоюзный орган в отдельности вести переговоры от имени объединяемых и представляемых им работников или необходимо создать совместную комиссию? От имени кого ведет переговоры эта комиссия?

Данный казус решается на основании статьи 37 ТК РФ, которая гласит, что «при наличии в организации двух или более первичных профсоюзных организаций ими создается единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и его заключения. Формирование единого представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. При этом представитель должен быть определен от каждой профсоюзной организации».

Таким образом, закон исходит из того, что работники должны быть представлены одним органом и выработать единую позицию на коллективных переговорах. Кроме того, подчеркивается, что в организации должен быть заключен один (единый) коллективный договор. Порядок и условия создания такого органа определяются самими профсоюзами. Единственное требование законодательства − соблюдение принципа пропорционального представительства: чем многочисленнее профсоюз, тем большее количество представителей он имеет право направить в единый представительный орган. Вместе с тем каждый профсоюз (первичная профсоюзная организация) вправе иметь своего представителя в таком органе. Следовательно, для проведения коллективных переговоров необходимо создать единый представительный орган, который и будет вести переговоры от имени всего коллектива.

**Задача 2**

В организации «Квант» существуют три профессиональных союза представляющие интересы своих членов. В связи с решением общего собрания работников трудового коллектива о заключении в организации коллективного договора, у выборных профсоюзных органов соответствующих профсоюзов возникли вопросы, по которым не было единства мнений.

Они обратились к юрисконсульту организации с просьбой ответить на вопросы:

1. С каким из 3-х профсоюзов работодатель должен вести переговоры и заключить коллективный договор?

2. Может ли заключенный таким образом коллективный договор быть распространен на всех работников трудового коллектива?

Какой должен быть ответ юрисконсульта?

Поскольку коллективный договор вырабатывается в процессе коллективных переговоров (ст. 42 ТК), то для ответа на эти вопросы юрисконсульт должен обратиться к ст. 37 ТК РФ, в которой сказано, что «Если единый представительный орган не создан в течение пяти календарных дней с момента начала коллективных переговоров, то представительство интересов всех работников организации осуществляет первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников. Если ни одна из первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников, то общее собрание (конференция) работников тайным голосованием определяет первичную профсоюзную организацию, которой поручается формирование представительного органа».

Таким образом, необходимо для проведения переговоров профсоюзам необходимо создать единый представительный орган. В случае, если он не будет создан переговоры будет вести тот из трех профсоюзов, который объединяет более половины работников; или же если таковые отсутствуют, то профсоюз, который будет вести переговоры, определяется тайным голосованием. Согласно ст. 43 ТК действие коллективного договора, заключенного таким образом, будет распространяться на весь коллектив.

**Список использованных источников**

1. Трудовой Кодекс РФ.
2. Комментарий к ТК РФ/ Под ред. Эрделевского А.М. М., 2004.
3. Трудовое право./Под ред. Смирнова О.В. М., 2007.
4. Трудовое право./Под ред. Орловского Ю.П., Нуртдиновой А.Ф. М., 2005.
5. Трудовое право./Под ред. Бердычевского В.С. Ростов-на-Дону, Феникс, 2004.

1. Трудовое право./Под ред. Смирнова О.В. М., 2007. С. 302. [↑](#footnote-ref-1)
2. Комментарий к ТК РФ/ Под ред. Эрделевского А.М. М., 2004. С. 299. [↑](#footnote-ref-2)
3. Трудовое право./Под ред. Орловского Ю.П., Нуртдиновой А.Ф. М., 2005. С. 101. [↑](#footnote-ref-3)