**Содержание:**

1. Что представляет собой система трудового права?

2. Охарактеризуйте источники трудового права

3. Как действуют нормативные акты, регулирующие трудовые отношения во времени, в пространстве и по категориям работников?

Ситуация 1

Ситуация 2

Ситуация 3

Список использованной литературы

**1. Что представляет собой система трудового права?**

Под системой трудового права понимается единство интегрированных правовых норм о труде и их научно-обоснованное упорядочение по правовым институтам. Внутренняя структура трудового права традиционно для систем других отраслей права и состоит из Общей, Особенной и Специальной частей.

Общая часть представлена правовыми нормами, определяющими:

1. задачи и предмет правового регулирования;
2. отраслевые принципы;
3. субъектов и их правовой статус в сфере трудовых отношений;
4. источники права и сферу их действия;
5. общие положения, относящиеся ко всем правовым институтам отрасли права.

Особенную часть составляет более объемная совокупность правовых норм, которая устанавливает конкретное содержание и пределы проявления общественных отношений, входящих в предмет правового регулирования, и дифференцирована в зависимости от видов этих отношений по правовым институтам.

В настоящее время Особенную часть трудового права образуют нормы:

1. Регулирующие собственно трудовые отношения и объединенные в следующие правовые институты:
	1. трудовой договор (контракт);
	2. рабочее время и время отдыха;
	3. оплата труда;
	4. гарантии и компенсации за труд;
	5. охрана труда;
	6. особенности труда женщин, молодежи, работников с семейными обязанностями и инвалидов;
2. регулирующие иные взаимосвязанные с трудовыми отношения и составляющие следующие правовые институты:
	1. трудоустройство граждан;
	2. дисциплина труда;
	3. профессиональное обучение непосредственно на предприятии;
	4. ответственность сторон трудового отношения за причиненный друг другу ущерб;
	5. трудовые споры;
	6. льготы для работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях;
	7. надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и норм по охране труда.

К Специальной части трудового права относятся международно-правовые нормы, регулирующие трудовые отношения.

Общая и Особенная части трудового права находятся в стадии реформирования, поскольку полностью не охватывают правовым регулированием все возникшие в период перехода к рынку и создания многоукладной экономики общественные отношения, относящиеся к предмету этой отрасли права.

Система трудового права изменяется и совершенствуется с развитием общества, трудовых отношений. Сформировались новые институты: обеспечения занятости, социального партнерства. В отдельных институтах, в частности в сфере оплаты труда, трудовых споров, происходят эволюционные процессы, что также свидетельствует об изменениях в системе трудового права.

**2. Охарактеризуйте источники трудового права**

Источниками трудового права являются нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в сфере трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. Если нормы трудового права, которые содержатся в нормативно-правовых актах, имеющих низшую юридическую силу, противоречат Трудовому кодексу, то применяются нормы Трудового кодекса.

Как правило, под термином «источник права» понимается та внешняя форма, в которой выражается объективное право (совокупность всех норм права, система права). В этом смысле источниками права являются: правовой акт, правовой обычай, судебный прецедент, правовая доктрина, нормативный договор.

Правовой обычай — обычай, включённый государством в систему правовых норм и признаваемый источником права. Вместе правовые обычаи образуют обычное право. В России обычаи в качестве источников права официально признаются в первую очередь в сфере гражданского права, где действуют так называемые обычаи делового оборота. Несмотря на прямое указание правоприменения обычая делового оборота в Гражданском кодексе, многие авторы (Диаконов В. В., Сергеев А. П., Толстой Ю. К. и др.) не относят его к источникам права.

Нормативный договор представляет собой соглашение (как правило, хотя бы одной из сторон в котором выступает государство или его часть), из которого вытекают общеобязательные правила поведения (нормы права).

Нормативный договор может быть международным, либо же это может быть договор в рамках одного государства, например, между федерацией и её субъектами.

Судебный прецедент — решение определённого суда по конкретному делу, устанавливающее, изменяющее или отменяющее правовые нормы. В качестве источника права прецедент доминирует в системах общего права.

Правовая доктрина, то есть научные работы на правовую тематику, может становиться источником права, если санкционируется государством. Некоторое время правовая доктрина имела большое значение в качестве источника права в системе римского права.

Нормативно - правовой акт - документ, принимаемый уполномоченным государственным органом, устанавливающий, изменяющий или отменяющий нормы права. Нормативно-правовой акт в России (а также во многих других правовых системах, относящихся к романо-германской семье права) является основным, доминирующим источником права. Нормативные правовые акты принимаются только уполномоченными государственными органами, имеют определённый вид и облекаются в документальную форму. В России и ряде других стран существенно деление нормативно-правовых актов на законы и подзаконные акты, при этом первые обычно принимаются законодательной ветвью власти, а вторые исполнительной.

**3. Как действуют нормативные акты, регулирующие трудовые отношения во времени, в пространстве и по категориям работников?**

*Действие нормативно-правовых актов во времени.*

Действие норм права распространяется на определённый круг субъектов, нормы права действуют на определённо ограниченном участке пространства и ограничено определёнными временными рамками.

Действие правовой нормы во времени начинается с момента вступления в юридическую силу содержащего ее нормативно-правового акта и прекращается с момента утраты последним юридической силы.

Вступление в силу нормативно-правовых актов может определяться:

Принятием или подписанием акта. С момента принятия до недавнего времени вступали в силу большинство нормативных актов Государственной Думы и Совета Федерации Федерального Собрания России. Многие нормативные акты Правительства РФ и сегодня вступают в силу с момента их подписания.

Моментом опубликования акта. Например, истечением определенного срока после опубликования нормативно-правового акта. В настоящее время федеральные конституционные законы, федеральные законы, акты палат Федерального Собрания вступают в силу одновременно на всей территории Российской Федерации по истечении десяти дней после дня их официального опубликования, если самими законами или актами палат не установлен другой порядок вступления их в силу. Акты Президента России, имеющие нормативный характер, вступают в силу одновременно на всей территории Российской Федерации по истечении семи дней после дня их первого официального опубликования, если только в самом акте не установлен другой порядок их вступления в силу. Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти вступают в силу одновременно на всей территории Российской Федерации по истечении десяти дней после дня их официального опубликования, если самими актами не установлен другой порядок их вступления в силу.

Датой, указанной в самом нормативно-правовом акте. Отсрочка во времени, как правило, предусматривается для нормативных актов повышенной сложности или значения. Именно таким образом вступали в силу действующие Уголовный, Гражданский, Арбитражный процессуальный и Налоговый кодексы Российской Федерации. Цель такой отсрочки - обеспечить, чтобы до вступления нормативно-правового акта в силу все заинтересованные лица могли тщательно изучить содержащиеся в нем правовые нормы и подготовиться к их реализации.

Наступлением определенных условий. Вступление в силу нормативно-правового акта в целом или отдельных его положений может быть увязано, например, с принятием и введением в действие другого акта.

Специально принятым нормативным актом.

Прекращение действия нормативно-правового акта определяется следующими моментами:

Истечением срока действия акта. Устанавливается временной период действия акта, и по истечении указанного срока он прекращают действовать.

Наступлением определенных условий. Иногда в самом нормативно-правовом акте используется указание на то, что он действует вплоть до вступления в силу иного правового акта.

Прямой отменой акта. Так отменяется большинство нормативно-правовых актов, что соответствует принципу определенности правового регулирования. В этом случае издается специальный акт о прекращении действия нормативно-правового акта либо такая отсылка содержится в новом нормативном акте с однородным предметом регулирования.

Заменой действующего акта другим. По общему правилу нормативно-правовые акты распространяют свое действие на правоотношения, возникшие после вступления акта в силу, то есть имеют перспективное действие. Обратной силой называют ретроспективное действие нормативно-правового акта, то есть возможность его применения к событиям и действиям, имевшим место до официального вступления акта в силу. Обратная сила может придаваться нормативным актам лишь в порядке исключения. При этом актам, устанавливающим обязанности или ответственность субъектов права, придание обратной силы недопустимо.

*Действие нормативно-правовых актов в пространстве.*

Пределы действия нормативно-правового акта в пространстве определяются территорией, на которую распространяются его предписания. Нормативно-правовой акт может действовать в пространстве на всей территории государства, на какой-то определённой части страны и (в отдельных случаях) за пределами государства.

Действие правовой нормы в пространстве ограничивается всей территорией государства или территорией отдельных его частей. В России федеральные нормативно-правовые акты вступают в силу и действуют одновременно на всей территории страны. Региональные нормативные акты распространяют свое действие на территорию соответствующего субъекта Российской Федерации, органов местного самоуправления - на территорию города, поселка или иного муниципального образования.

 *Действие нормативно-правовых актов по кругу лиц.*

Нормативно-правовые акты могут иметь общий характер, то есть действовать в отношении всех граждан и юридических лиц, находящихся на соответствующей территории, или адресовываться лишь некоторым из них. Общие, и специальные (касаются конкретного круга лиц).

В тексте нормативно-правового акта должно содержаться описание субъектов, которым адресованы его нормы. Нормативно-правовые акты распространяются на всех лиц, находящихся на территории государства, включая иностранцев, лиц без гражданства, структурные подразделения иностранных и международных организаций. Причем в отношении граждан самого государства нормативно-правовые акты действуют как на территории государства, так и за его пределами.

**Ситуация №1**

Работодатель, представляющий фирму «Орион», расторг трудовой договор до истечения срока испытания с работником, гражданином Смирновым, предупредив его об этом в письменной форме за три дня до увольнения. Были ли соблюдены все условия расторжения трудового договора? Что может быть основанием для обжалования решения работодателя в суде?

В соответствии со ст.71 ТК РФ при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в судебном порядке.

Таким образом, в данной ситуации были соблюдены не все условия расторжения трудового договора, а именно не указаны причины, послужившие основанием для признания гражданина Смирнова как не выдержавшим испытание.

Что касается основания для обжалования решения работодателя в суде - если указанная в ст.71 ТК процедура увольнения (предупреждение, указание причин, послуживших основанием для увольнения работника как не выдержавшего испытание) нарушена, можно обратиться в суд. При рассмотрении дела в суде подлежит выяснению прежде всего конкретная причина несоответствия работника порученной ему работе, обстоятельства, предшествовавшие увольнению, и доводы работника, на которых основываются его требования о признании увольнения незаконным.

Отсутствие причин увольнения либо их несоответствие действительности (работник может доказать, что причины, изложенные в предупреждении, не соответствуют действительности) может послужить основанием восстановления на работе.

**Ситуация №2**

Гражданин Егоров, уходя в отпуск, подал заявление на имя директора с просьбой разделить отпуск на 2 части в связи с семейными обстоятельствами. Его просьба была отклонена, что было мотивировано неправомерностью таких действий.

Прав ли руководитель организации?

Статья 125 ТК РФ содержит правовую норму, позволяющую разделять ежегодный оплачиваемый отпуск на части. При этом следует помнить, что ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части **только по соглашению** между работником и работодателем.

Поскольку вопрос об использовании отпуска по частям можно решить как при составлении графика отпусков, так и непосредственно при предоставлении работнику отпуска, просьба гражданина Егорова была вполне адекватна и действия по разделению его отпуска были бы вполне правомерны, однако р**азделение отпуска на части возможно только при взаимном согласии сторон трудового договора.**

Если работодатель возражает против разделения отпуска, предоставляемого работнику, на части (например, такое разделение может помешать эффективному производственному процессу или сместиться график отпусков, утверждаемый до наступления календарного года, и т.п.), то у работника нет оснований настаивать на разделении.

И еще, в случае если работодатель не согласен с порядком разделения отпуска, предложенным работником, он не обязан предоставлять работнику отпуск в таком порядке.

**Ситуация №3**

Главный бухгалтер предприятия Брынцалова задержала выплату заработной платы работникам на 16 дней по причине своей некомпетентности и халатности. В свою очередь работники приостановили работу до выдачи им зарплаты. Все это привело к сбоям в производстве и большим убыткам. Работодатель решил расторгнуть трудовой договор с главным бухгалтером.

Имел ли он на это право? Есть ли нарушение в действиях работников?

Руководитель организации, а также иные должностные лица, допустившие задержку выплаты заработной платы, могут быть привлечены к дисциплинарной (статья 195 ТК РФ), административной (статья 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях) и уголовной ответственности (статья 145 Уголовного кодекса Российской Федерации) в соответствии с действующим законодательством. В данном случае работодатель имеет право применить к главному бухгалтеру дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

Статьями 81 и 278 ТК РФ фактически предусмотрена возможность включения в трудовой договор с руководителем дополнительных оснований расторжения трудового договора. Если таким основанием выступает задержка выплаты заработной платы работникам или нарушение трудового законодательства, руководитель организации, его заместители могут быть уволены при доказанности их вины.

При задержке заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Это право можно реализовать только в том случае, если работник не относится к категории работников, которым такие действия запрещены (статья 142 ТК РФ).

В данной ситуации не указано, что работники известили в письменной форме работодателя о приостановлении ими работы, а это значит они нарушили ст 142 ТК РФ.

**Список использованной литературы:**

1. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации под ред. Гусова К.Н. М., 2008 - 427с
2. Егоров В.И. Харитонова Ю.В. Трудовой договор. Учебное пособие, М., 2007 - 456с
3. Ершова Е.А. Трудовое право в России. СПб, 2007 - 620c
4. Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. Трудовой договор – заключение, изменение, расторжение. М., 2008 - 224c