# ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ

Уральский государственный экономический университет

Кафедра Экономики труда и управления персоналом

КУРСОВАЯ РАБОТА

по дисциплине "Экономико-правовое регулирование социально-трудовых отношений"

на тему: "Предмет, метод, система и основные принципы трудового права"

Екатеринбург 2010

### Содержание

Введение

Глава 1. Понятие, сущность и метод трудового права

1.1 Понятие, предмет трудового права

1.2 Метод трудового права, его основные элементы и особенности

Глава 2. Система трудового права как отрасли права

2.1 Система трудового права

2.2 Значение трудового права и его место в системе права России

2.3 Соотношение трудового права с другими отраслями права

Глава 3. Принципы правового регулирования социально-трудовых отношений

Практикум

Заключение

Список использованной литературы

**ВВЕДЕНИЕ**

Ведущая роль трудового права в системе правовых отраслей объясняется прежде всего ролью труда в жизни общества и каждого человека. Труд не только важнейший и необходимый фактор производства, универсальный компонент любой экономической системы, первооснова общественного и частного потребления, но и материальная база жизнедеятельности, социальных связей, вечная естественная необходимость. Совершенно очевидно, что без труда многих поколений людей существование и развитие современной цивилизации было бы невозможно.

Трудовое право во все большей мере становится инструментом влияния на все уровни экономики, что значительно расширяет традиционно понимаемое социальное назначение трудового права как права охраны труда, замкнутого почти исключительно на защиту интересов трудящихся и профсоюзов. В трудовом праве все большая роль отводится вопросам постоянного профессионального обучения грудящихся, значительного усиления роли международных правовых стандартов труда. Причем, как всемирных, так и региональных. Повсеместно происходит сокращение авторитарных методов регулирования трудовых отношений за счет интенсивного развития автономных локальных нормативных актов, таких как коллективные договоры, соглашения, корпоративные трудовые правила и др.

Цель работы: раскрыть сущность трудового права России.

Задачи: 1. Рассмотреть понятие и предмет трудового права.

2. Описать метод трудового права, его основные элементы и особенности.

3. Изучить систему трудового права.

4. Рассмотреть значение трудового права и его место в системе права России.

5. Описать основные принципы правового регулирования социально-трудовых отношений.

**Глава 1. Понятие, сущность и метод трудового права**

**1.1 Понятие, предмет трудового права**

Отрасль трудового права может быть определена как совокупность правовых норм, направленных на регулирование отношений, возникающих в процессе трудовой деятельности работников с определенными работодателем функциональными обязанностями, реализация которых обеспечивается особыми способами, которые входят в метод данной отрасли [9, с.11].

Трудовое право — одна из важнейших, ведущих, объемныхи сложных отраслей права Российской Федерации, играющая основнуюроль в регулировании трудовых отношений работников с работодателями.

В ст. 1 ТК РФ определены задачи трудового законодательства.

К их числу отнесено правовое регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. В тексте названной статьи термин "трудовые отношения" употребляется в узком смысле. Следовательно, в ст. 1 ТК РФ названы отношения, которые входят в предмет отрасли "трудовое право".

К числу таких отношений отнесены [5, с.21]:

1. Отношения по организации труда и управлению трудом.

2. Отношения по трудоустройству у данного работодателя.

3. Отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя.

4. Отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений.

5. Отношения по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях.

6. Отношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда.

7. Отношения по надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства, включая законодательство об охране труда.

8. Отношения по разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров.

9. Трудовые отношения в узком понимании.

В ст. 1 ТК РФ дан не исчерпывающий перечень отношений, составляющих предмет трудового права. В частности, в ней не указаны непосредственно трудовые отношения, о которых говорится во второй главе первого раздела Трудового кодекса РФ (ТК РФ). Кроме того, нормы трудового права могут быть применены по аналогии и к другим отношениям. Данное правило закреплено в Гражданском процессуальном кодексе, которым регламентируется процесс реализации норм трудового права.

Перечисленные отношения отражают самостоятельность предмета отрасли трудовое право. Сказанное в первую очередь относится к трудовым отношениям, возникающим в связи с выполнением работником функциональных обязанностей, определенных работодателем. К иным отношениям по труду нормы трудового права могут применяться по аналогии.

Отношения по организации труда и управлению трудом могут возникать и при исполнении обязанностей воинской службы. В предмет трудового права они не входят. Хотя и к ним нормы трудового права могут быть применены по аналогии. Отличительной особенностью отношений по организации труда и управлению трудом, включаемых в предмет трудового права, является издание работодателем актов по регламентации и поддержанию порядка при выполнении работниками функциональных обязанностей, определенных самим работодателем.

Нормы трудового права призваны регулировать и отношения по трудоустройству у конкретного работодателя. Человек может длительное время заниматься поиском работы, то есть находиться в процессе трудоустройства. Однако в предмет трудового права отношения по трудоустройству включаются лишь тогда, когда определяется конкретный работодатель, с которым работник пытается заключить трудовой договор.

Отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации входят в предмет трудового права при условии участия в них работодателя. Причем участие работодателя в этих отношениях может быть различным. К примеру, работодатель может оплатить учебу работника, получив таким образом нужных ему специалистов.

В предмет трудового права входят и отношения по заключению коллективных договоров и соглашений, которые призваны регулировать отношения, возникающие в связи с трудовой деятельностью работников. Поэтому коллективные договоры и соглашения являются актами, имеющими в своем содержании нормы трудового права. Заключению коллективных договоров и соглашений предшествует ведение коллективных переговоров, возникающие при этом отношения также входят в предмет трудового права. Коллективные переговоры и консультации могут проводиться и для решения других вопросов, связанных с выполнением работниками функциональных обязанностей, определенных работодателем. Отношения по их ведению также включаются в предмет трудового права.

Работники, их представители могут принимать участие в установлении работодателями условий труда и применении трудового законодательства. Отношения, возникающие при таком участии, также входят в предмет трудового права.

Отношения по возмещению вреда, причиненного работодателем работнику в связи с выполнением определенных функциональных обязанностей, также включаются в предмет трудового права. Причиненный по вине работника ущерб, возникший в связи с выполнением определенных работодателем функциональных обязанностей, возмещается по установленным трудовым законодательством правилам.

Возникающие при ведении государственного и общественного контроля за соблюдением трудового законодательства отношения составляют предмет трудового права.

Отношения по разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров также базируются на нормах трудового права. Однако значительная часть трудовых споров отнесена к компетенции суда. В связи с чем возникает конкуренция норм трудового и гражданского процессуального права. Подобные коллизии должны получать разрешение в пользу интересов работника.

Таким образом, рассмотренные отношения определяют самостоятельность предмета отрасли трудовое право.

**1.2 Метод трудового права, его основные элементы и особенности**

Под методом трудового права принято понимать совокупность приемов и способов воздействия права на общественные отношения. Предмет дает ответ на вопрос, какие общественные отношения регулирует данная отрасль права, а метод – каким способом осуществляется это регулирование [4, с.39].

Самостоятельность метода трудового права проявляется в наличии особых способов реализации имеющихся в содержании данной отрасли норм. Необходимо выделить следующие основные способы, позволяющие отличить метод трудового права от методов других отраслей права.

Во-первых, к числу особых способов регулирования отношений, составляющих предмет трудового права, следует отнести сочетание федерального, регионального, местного и локального уровней создания и применения норм данной отрасли. Нормы трудового права могут быть созданы на федеральном, региональном, местном и локальном уровнях. Их применение происходит органами федеральной и региональной государственной власти, а также органами местного самоуправления. Однако подавляющее большинство норм трудового права применяется на уровне конкретной организации, то есть на локальном уровне. Процесс применения трудового законодательства на локальном уровне полностью находится под контролем представителей работодателя, которые и издают акты по применению норм трудового права. Поэтому локальный уровень применения норм трудового права имеет приоритет перед федеральным, региональным и местным уровнями. В силу чего применение норм трудового права зависит от усмотрения работодателей.

Во-вторых, отличительным способом реализации норм трудового права является договорный способ привлечения к труду и определения условий труда с соблюдением действующего трудового законодательства. В отличие от других договоров, например, заключаемых на основании норм гражданского права, содержание договора о привлечении к труду в трудовом праве должно соответствовать требованиям законодательства. При определении условий трудовой деятельности в договорном порядке не может быть нарушен установленный в трудовом законодательстве минимум трудовых прав работников. Таким образом, свобода договора, заключаемого на основании норм трудового права, существенно ограничивается содержащимися в них правилами.

В-третьих, характерным способом применения норм трудового права является издание представителями работодателя актов, которые обязательны для подчиненных им работников. Работодатель и работник не могут быть признаны равноправными величинами, поскольку работник должен подчиняться законным распоряжениям работодателя при исполнении определенных функциональных обязанностей. В свою очередь нормы трудового права призваны нивелировать разницу в правовом положении работодателей и работников.

В-четвертых, специальным способом реализации норм трудового права следует признать самозащиту работниками своих прав. Отличительной особенностью данного способа является временный выход работника из подчинения работодателю при нарушении им трудовых прав.

В-пятых, нормы трудового права реализуются через деятельность специально уполномоченных органов, к числу которых относятся: комиссия по трудовым спорам (КТС); примирительная комиссия и трудовой арбитраж; третейский суд и посредники; органы государственного и общественного контроля за соблюдением трудового законодательства, включая органы федеральной инспекции труда [9, с.11].Деятельность перечисленных органов образует особый способ реализации норм трудового права в отношения, составляющие предмет данной отрасли.

В-шестых, особым способом защиты прав и интересов работников является проведение забастовки. Подобного способа в других отраслях права не имеется.

В-седьмых, специальным способом реализации норм трудового права является деятельность представителей работников по защите прав и интересов работников. Данное представительство имеет свои особенности, которые отсутствуют в нормах других отраслей права.

В-восьмых, отличительной особенностью создания и применения норм трудового права является единство и дифференциация в правовом регулировании отношений, составляющих предмет данной отрасли. При этом общие и специальные нормы образуют особый способ защиты прав и интересов работников.

Таким образом, метод трудового права отличает комплексность, предполагающая наличие элементов диспозитивности (метод договорного, автономного регулирования) и императивного воздействия в сочетании с участием работников (их представителей) в регулировании отношений общественной организации труда.

**Глава 2. Система трудового права как отрасли права**

**2.1 Система трудового права**

Система трудового права — это совокупность правовых норм, регулирующих трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, сгруппированных в относительно самостоятельные структурные образования (институты).

Система трудового права складывается объективно и основана на особенностях общественных отношений, входящих в предмет этой отрасли права. Общие свойства этих отношений предопределяет единство их правового регулирования, а специфические признаки конкретных видов этих отношений — дифференциацию их правового регулирования.

Системное расположение норм трудового права имеет важное значение. Отыскать и применить к конкретному случаю правовую норму легче, если нормы трудового права систематизированы по определенным критериям. В случае принятия нового нормативного акта, регулирующего отношения общественной организации труда, необходимо выяснить, насколько их содержание согласуется с уже существующими правовыми нормами. А это также проще сделать, если они расположены в определенной системе.

Нормы трудового права подразделяются на две группы. Первая из них определяет общие вопросы регулирования указанных отношений и составляет Общую часть трудового права, вторая группа, регламентирующая отдельные стороны (элементы) этих отношений, — его Особенную часть. Каждая часть состоит из структурных подразделений системы — правовых институтов, т.е. обособленной группы правовых норм, регулирующих отдельные однородные виды общественных отношений в сфере труда. Правовые институты могут подразделяться на подинституты (субинституты). Следует отметить, что классификация частей отрасли права на институты и подинституты (субинституты) в трудовом праве, как в принципе в юриспруденции вообще, спорна и динамична.

В юридической науке общепризнанно, что возможность выделения Общей части является одним из основных показателей единства и однородности общественных отношений, свидетельствующих о самостоятельности соответствующей отрасли права в правовой системе. В Общую часть трудового права входят нормы, в равной мере применимые ко всем или большинству правовых институтов. Она включает в себя институты, определяющие цели, задачи и предмет трудового права, его основные принципы, источники, правовой статус субъектов трудового права, социальное партнерство в сфере труда и др.

Нормы Особенной части регулируют отдельные элементы отношений в сфере труда. Сюда относятся институты: занятости и трудоустройства граждан; трудового договора; рабочего времени; времени отдыха; оплаты и нормирования труда; гарантий и компенсаций; трудового распорядка и дисциплины труда; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников; охраны труда; материальной ответственности сторон трудового договора; особенностей регулирования труда отдельных категорий работников; защиты трудовых прав работников и разрешения трудовых споров и т.д.

В рамках института трудового договора функционируют подинституты: понятия и содержания трудового договора; его заключения; изменения; прекращения; защиты персональных данных работника. Аналогичное деление на подинституты характерно и для большинства других институтов Особенной части.

Система трудового права закрепляется в различных формах, и прежде всего в кодифицированном акте — Трудовом кодексе РФ.

**2.2 Значение трудового права и его место в системе права России**

Российское право представляет собой единую систему правовых норм, регулирующих разнообразные общественные отношения. Однако единство права не исключает его деления на структурные Подразделения, которые называются отраслями права.

В основе деления права на отрасли лежит предмет правового регулирования. Это значит, что каждая отрасль права регулирует определенный комплекс однородных общественных отношений, которые и составляют ее предмет и уже не могут регулироваться другой отраслью права.

Трудовое право регулирует трудовые отношения, складывающиеся между работником и работодателем в процессе труда, и некоторые другие, непосредственно связанные с ними отношения, указанные в ст. 1 Трудового кодекса РФ (ТК РФ) [2]. Поэтому объектом регулирования выступает труд, как правило, в его общественной форме (индивидуальная трудовая деятельность трудовым правом не регулируется).

Трудовое право занимает одно из ведущих мест в системе права России. Оно определяется прежде всего самим предметом отрасли. Во все времена, во всех общественно-экономических формациях труд был и остается основой жизнедеятельности людей, источником общественного богатства и благосостояния каждого человека. Одновременно труд является средством формирования человека, поскольку вне труда, вне полезной деятельности не может быть полноценной человеческой личности.

Ведущее место труда в жизни общества, в решении экономических и социальных задач, стоящих перед Россией, требует четкого законодательного регулирования трудовой деятельности людей, обеспечения законности в сфере трудовых отношений и защиты трудовых прав работников. Усиление роли трудового права в современный период обусловлено внедрением в сферу труда рыночных отношений, наличием различных форм организации труда и форм собственности, а также использованием труда работников индивидуальными предпринимателями в целях осуществления их предпринимательской деятельности.

Основные Цели и задачи трудового права сформулированы в ст. 1 ТК РФ, вступившего в действие с 1 февраля 2002 г.:

*"Целями трудового законодательства* являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

*Основными задачами трудового законодательства* являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений".

Таким образом, *основное предназначение трудового права* заключается в:

* социально-правовой защите работников;
* обеспечении благоприятных условий трудовой деятельности людей;
* защите законных прав и интересов работодателей;
* согласовании интересов работников, работодателей и государства, в сфере социально-трудовых отношений.

**2.3****Соотношение трудового права со смежными отраслями права**

Особенностью системы отечественного права является ее многообразие, дифференциация на отдельные самостоятельные отрасли при известном сходстве некоторых из них, а также естественном наличии черт различия. Например, к регулированию общественных отношений, так или иначе связанных с трудом, причастны несколько отраслей права, гражданское, административное и право социального обеспечения.

Сходство и различие состоит в объекте правового регулирования.

Гражданское право, как известно, регулирует 2 группы отношений: 1)имущественные, связанные с принадлежностью имущества определенным лицам или с переходом имущества от одного лица к другому; 2) личные неимущественные отношения. Имущественные входят те, что связаны с трудом, ибо труд возмезден. Они возникают на основе договора подряда поручения, авторского права. Для большинства трудовых договоров, характерна, обязанность работника выполнять отдельную работу, относящуюся к профессии, специальности и должности по которой заключен договор.

Право социального обеспечения, это, прежде всего система правовых норм, регулирующих отношения, возникающие по поводу представления гражданам благ и услуг из общественных централизованных фондов (пенсионного и государственного социального страхования).

В условиях перехода к рыночной экономике развитие получают договоры страхования, регулируемые гражданским правом. Таким образом, наука трудового права представляет собой определенным образом систематизированную совокупность знаний о правовом регулировании трудовых и некоторых тесно связанных с ними общественных отношений, способах достижения эффективности регулирования и предложений по совершенствованию соответствующих правовых норм.

**Глава 3. Принципы правового регулирования социально-трудовых отношений**

*Основные принципы правового регулирования труда* (трудового права) — руководящие идеи, основные направления, исходные начала, представляющие собой ориентиры в формировании данной правовой отрасли [6, с.91].

Они определяют характер отраслевых норм, их сущностные свойства, смысл правового регулирования труда, помогают уяснить содержание норм, правильно их истолковать и применить на практике.

Можно сказать, что принципы — это своего рода скелет права. Их можно назвать идеологической основой или духом отрасли трудового права. Образно говоря, основные принципы правового регулирования труда подобны камертону, настраиваясь на который законодатель формулирует нормы ("букву права"), вносит изменения и дополнения в правовые акты, применяет их. Участники трудовых отношений должны соотносить с этими моделями свое поведение.

Некоторые принципы получают прямое закрепление в конкретных нормах. Это нормы-принципы. Другие не закреплены в конкретных нормах. Они выводятся путем абстрагирования из содержания и смысла всей совокупности отраслевых норм в их взаимосвязи и обретают жизнь во множестве норм, как бы растворяясь в них.

Итак, принципы проявляют себя в нормах права, а нормы права не могут не соответствовать правовым принципам. Правовые принципы призваны, в частности, обеспечивать единство и определенный уровень гарантий субъектам права. Принципы должны в полной мере обеспечиваться правосудием, т.е. деятельностью суда, иных правоприменительных органов.

Все это говорит о том, что принципы важны как в правотворчестве, так и в правоприменительной деятельности, а также при толковании нормативных положений.

Основные принципы правового регулирования труда составляют содержание статьи 2 ТК РФ. В этой статье на базе общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации сформулировано 19 основных принципов правового регулирования труда. Они в полной мере отражают содержание правового регулирования труда, "дух трудового права", но, по нашему мнению, чересчур мельчат, выделяя такие черты и черточки в трудовом праве, которые скорее относятся к частным аспектам правового регулирования труда. Как мы полагаем, среди сформулированных в статье 2 ТК РФ основных принципов правового регулирования труда следует выделить *шесть главных, основополагающих принципов, составляющих фундамент и исходную базу отечественного правового регулирования труда:*

* свобода труда и запрещение принудительного труда;
* равенство прав и возможностей, запрещение дискриминации в сфере труда;
* защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
* обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы;
* социальное партнерство;
* обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых;
* обеспечение права каждого работника на защиту государством его трудовых прав и свобод.

За каждым из приведенных в ст. 2-4 ТК РФ основных принципов правового регулирования труда стоит комплекс нормативных положений, закрепленных в Трудовом кодексе, в законах, в иных нормативных правовых актах.

**Практикум**

1. На совещании в администрации Екатеринбурга представитель юридической фирмы Суворов заявил, что трудовые отношения руководителей муниципальных унитарных предприятий регулируются гражданским законодательством и не относятся к сфере действия трудового права. Ссылаясь в обоснование своей позиции на ст. 53 ГК РФ, он рассматривал директора муниципального унитарного предприятия в качестве единоличного исполнительного органа юридического лица, деятельность которого регулируется уставом предприятия и договором гражданско-правового характера, заключаемым между директором и представителем собственника.

Прокомментируйте данное мнение с точки зрения действующего законодательства и оцените его аргументацию.

Статья 53 ГК РФ гласит о том, что юридическое лицо приобретает гражданские права и принимает на себя гражданские обязанности через свои органы, действующие в соответствии с законом, иными правовыми актами и учредительными документами.

Порядок назначения или избрания органов юридического лица определяется законом и учредительными документами.

В предусмотренных законом случаях юридическое лицо может приобретать гражданские права и принимать на себя гражданские обязанности через своих участников.

Лицо, которое в силу закона или учредительных документов юридического лица выступает от его имени, должно действовать в интересах представляемого им юридического лица добросовестно и разумно. Оно обязано по требованию учредителей (участников) юридического лица, если иное не предусмотрено законом или договором, возместить убытки, причиненные им юридическому лицу (п.3. ст.53 ГК РФ).

Согласно п. 1 ст. 21 Федерального закона от 14.11.2002 N 161-ФЗ "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях" Руководитель унитарного предприятия (директор, генеральный директор) является единоличным исполнительным органом унитарного предприятия. Руководитель унитарного предприятия назначается собственником имущества унитарного предприятия. Руководитель унитарного предприятия подотчетен собственнику имущества унитарного предприятия. При этом, так как руководитель унитарного предприятия является работником, с ним должен быть заключен трудовой договор. Того требует трудовое законодательство.

В соответствии с ч. 2 ст. 59 Трудового кодекса РФ по соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности. В соответствии со ст. 275 Трудового кодекса РФ в случае, когда в соответствии с частью второй ст. 59 Трудового кодекса РФ с руководителем организации заключается срочный трудовой договор, срок действия этого трудового договора определяется учредительными документами организации или соглашением сторон. Трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или учредительными документами организации могут быть установлены процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем организации (проведение конкурса, избрание или назначение на должность и другое).

Например, в отношении федеральных государственных унитарных предприятий Постановлением Правительства РФ от 16 марта 2000 г. N 234 "О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий" установлено, что назначение руководителей унитарных предприятий осуществляется на конкурсной основе. Этим же Постановлением утверждено Положение о проведении конкурса на замещение должности руководителя федерального государственного унитарного предприятия.

Федеральный орган исполнительной власти в установленном порядке заключает с победителем трудовой договор в месячный срок со дня определения победителя конкурса. При оформлении трудовых правоотношений с руководителем федерального государственного унитарного предприятия за основу берется Примерный трудовой договор с руководителем федерального государственного унитарного предприятия, утвержденный Приказом Минэкономразвития России от 2 марта 2005 г. N 49.

Заключение трудового договора с победителем конкурса на замещение должности унитарного предприятия предполагает регулирование правового статуса руководителя унитарного предприятия трудовым законодательством, что означает распространение действия норм ТК РФ на порядок заключения, изменения, прекращения трудового договора, оплаты труда, времени труда и отдыха, с особенностями, предусмотренными для руководителей организаций (гл. 43 ТК РФ).

К таким особенностям относятся дополнительные основания для прекращения трудового договора с руководителем организации. Так, помимо общих оснований трудовой договор с руководителем организации прекращается либо в связи с отстранением от должности руководителя организации-должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве), либо в связи с принятием собственником имущества организации решения о прекращении трудового договора (ст. 278 ТК РФ). Решение о прекращении трудового договора по указанному основанию в отношении руководителя унитарного предприятия принимается уполномоченным собственником унитарного предприятия органом в порядке и по основаниям, установленным Постановлением Правительства РФ от 16.03.2000 N 234 (в ред. от 11.03.2008).

Таким образом, можно сделать вывод о том, что трудовые отношения руководителей муниципальных унитарных предприятий регулируются гражданским законодательством, а также трудовым законодательством РФ.

2. Общее собрание участников общества с ограниченной ответственностью приняло решение о внесении в устав ООО дополнительных оснований увольнения работников-участников общества. При обсуждении текста предлагаемых дополнений юрисконсульт Задоров указал на недопустимость увольнения работников по основаниям, не предусмотренным трудовым законодательством. Возражая ему, генеральный директор ссылался на то, что согласно закону об обществах с ограниченной ответственностью любой участник, недобросовестно исполняющий свои обязанности, может быть исключен из общества, а следовательно, и уволен.

Определите отраслевую принадлежность отношений по поводу использования труда участников хозяйственных обществ согласно законодательству Российской Федерации.

Статья 77 ТК РФ говорит о том, что основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон (статья 78 настоящего Кодекса);

2) истечение срока трудового договора (статья 79 настоящего Кодекса), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 настоящего Кодекса);

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 настоящего Кодекса);

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75 настоящего Кодекса);

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 настоящего Кодекса);

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 настоящего Кодекса);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 настоящего Кодекса);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 настоящего Кодекса);

11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 настоящего Кодекса).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Статья 10 Федерального закона "Об обществах с ограниченной ответственностью" закрепляет право участников общества, доли которых в совокупности составляют не менее чем десять процентов уставного капитала общества, требовать в судебном порядке исключения из общества участника, который грубо нарушает свои обязанности либо своими действиями (бездействием) делает невозможной деятельность общества или существенно ее затрудняет.

На практике чаще всего в трудовой договор включаются такие дополнительные основания для его расторжения, как невыполнение решения общего собрания акционеров (в акционерных обществах) или общего собрания участников (в обществах с ограниченной ответственностью), допущение нецелевого использования имущества унитарного предприятия (если целевой характер использования такого имущества установлен собственниками имущества предприятия), невыполнение требований государственных органов, в результате которых приостановлена деятельность организации или ее отдельных структурных подразделений, допущение задолженности перед кредиторами в размере, позволяющем начать процедуру признания организации несостоятельной (банкротом), др. В числе дополнительных оснований расторжения трудового договора с руководителем организации по инициативе работодателя в тексте договоров можно найти такое условие, как наложение двух и более административных взысканий на организацию в течение календарного года (включая предупреждение), заключение сделки, в отношении которой имеется заинтересованность руководителя организации в нарушение установленного законодательством и учредительными документами порядка.

Большинство из перечисленных оснований расторжения трудового договора, на наш взгляд, можно оценить как грубое нарушение руководителем организации своих трудовых обязанностей. Но, поскольку в отношении увольнения за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей (пункт 10 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ) имеются определенные сложности, работодателю значительно выгоднее указать наиболее распространенные из этих нарушений в трудовом договоре как дополнительные основания расторжения трудового договора.

Работодателям также следует помнить, что правомерность увольнения по дополнительному основанию, предусмотренному трудовым договором с руководителем организации, может быть оспорена в суде, равно как и правомерность включения в трудовой договор дополнительного основания увольнения, по которому был расторгнут трудовой договор.

3. Укажите, какими отраслями права регулируются следующие отношения:

а) лейтенанта милиции на должности следователя отдела внутренних дел;

б) дворника сельской церкви;

в) водителя автомобиля, работающего у индивидуального предпринимателя;

г) художника, выполняющего разовые заказы редакции газеты;

д) репетитора, три раза в неделю занимающегося с ребенком;

е) гражданина, отбывающего наказание в колонии, где он работает поваром столовой;

ж) члена производственного кооператива;

з) члена совета директоров акционерного общества;

и) хоккеиста профессиональной команды;

к) гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу.

а) отношения лейтенанта милиции на должности следователя отдела внутренних дел регулируются трудовым правом;

б) дворника сельской церкви - трудовым правом (глава 54 ТК РФ);

в) водителя автомобиля, работающего у индивидуального предпринимателя;

г) художника, выполняющего разовые заказы редакции газеты; - трудовым и гражданским правом;

д) репетитора, три раза в неделю занимающегося с ребенком – гражданским правом;

е) гражданина, отбывающего наказание в колонии, где он работает поваром столовой - уголовно-исполнительным правом;

ж) члена производственного кооператива – гражданским правом;

з) члена совета директоров акционерного общества регулируются гражданским правом;

и) хоккеиста профессиональной команды; трудовое право (ст. 351 ТК РФ);

к) отношения гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу регулируются трудовым правом.

С 1 января 2004 г. на территории России действует Федеральный закон "Об альтернативной гражданской службе" от 25 июля 2002 г. N 113-ФЗ.

Согласно ст. 1 Закона альтернативная гражданская служба осуществляется исключительно в форме трудовой деятельности в той или иной организации (предприятии, учреждении). Кроме того, Закон признает альтернативную гражданскую службу особым видом трудовой деятельности в силу того, что она регулируется действующим Трудовым кодексом РФ, но с учетом особенностей, предусмотренных Законом.

Работодатель, к которому гражданин прибыл из военного комиссариата для прохождения альтернативной гражданской службы, обязан заключить с ним срочный трудовой договор на период ее прохождения в этой организации.

Таким образом, альтернативная гражданская служба - особый вид трудовой деятельности в интересах общества и государства, осуществляемой гражданами взамен военной службы по призыву.

**Заключение**

В заключение работы можно сделать следующие выводы:

1. Трудовое право — одна из важнейших, ведущих, объемныхи сложных отраслей права Российской Федерации, играющая основнуюроль в регулировании трудовых отношений работников с работодателями.
2. Под методом права понимается совокупность способов, которые призваны обеспечить реализацию норм права в соответствующие им отношения, превращение их в категорию правоотношений.
3. В трудовом праве для метода правового регулирования характерно: сочетание централизованного, регионального и локального регулирования; установление отношений нормативным и договорным путем; участие работников через своих представителей в правовом регулировании трудовых отношений; специфические способы защиты нарушенного права; особые пределы ответственности работника.
4. Принципами трудового права являются исходные начала и основные положения, определяющие направления развития данной отрасли права, базирующиеся на общепризнанных нормах международного права, Конституции РФ и предусматривающие правила регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношениях.

Основные принципы правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений приведены в ст. 2 – 4 ТК РФ.

**Список использованной литературы**

1. Конституция Российской федерации. М.: Тандем, 2009. – 48 с.
2. Трудовой кодекс РФ. М.: ЮРИСТЪ, 2009.
3. Болдарев В.А., Сысоев В.А. Трудовое право России: учеб. для вузов.– М.: Норма, 2008. – 832 с.
4. Волков И.Л., Волкова Т.П., Федорова Т.Ю. Трудовое и социальное право. – Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. ун- та, 2004. - 116 с.
5. Губенко, М. И. Трудовое право в вопросах и ответах: Практическое пособие/ М. И. Губенко. – Ростов н/Д: Феникс, 2007. – 320 с.
6. Киселев, И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. – М.: Эксмо, 2008. – 608 с.
7. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под. ред. проф. Ю.П. Орловского. – М, 2008.– 574 с.
8. Комментарий официальных органов к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. А.В. Верховцева. М.: ИНФРА-М, 2009. – 848 с.
9. Миронов В.И. Трудовое право России. М., 2005. – 650 с.
10. Никонов Д.А.. Стремоухое А.В., Амаглобели Н.Д. Трудовое право: Учеб. пособие для вузов / Под ред. А.В. Стремоухова. М: Норма, 2007. – 432 с.
11. Трудовое право /Под ред. А. К. Исаева. – М.: Омега-Л, 2007. – 424 с.