МИНИСТЕРСТВО ЮСТИЦИЙ РОССИИСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

**«РОССИИСКАЯ ПРАВОВАЯ АКАДЕМИЯ**

МИНИСТЕРСТВА РОССИИСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

ИЖЕВСКИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ (филиал)

Факультет: юридический

Кафедра: Государственно-правовых дисциплин

**КУРСОВАЯ РАБОТА**

На тему: «Принципы - правовые начала трудового законодательства»

Дисциплина: «Трудовое право»

Выполнил: студент гр.401 ЗС

Беспятых Е.Ю.

Проверил: Ахметшина Э.Р..

Ижевск, 2009

**Содержание**

Введение

Глава 1. Понятие принципов трудового права, их значение и система.

Глава 2. Основные принципы трудового права

2.1. Свобода труда

2.2. Запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда

2.3.Защита от безработицы и содействие в трудоустройстве

2.4. Обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда

2.5. Равенство прав и возможностей работников

2.6. права работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы

2.7. Обеспечение равенства возможностей

2.8. Обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов

2.9. Обеспечение права работников на участие в управления организацией в предусмотренных законом формах

2.10. Сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений в иных непосредственно связанных с ними отношений

2.11. Социальное партнерство

2.12. Обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

2.13. Установление государственных гарантий

2.14. Обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод

2.15. Индивидуальные и коллективные трудовые споров, право на забастовку

2.16. соблюдение условий заключенного договора

2.17. права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль

2.18. защита своего достоинства

2.19. обязательное социальное страхование

Глава 3. Судебно-арбитражная практика по делам о привлечении к административной ответственности за нарушение трудового законодательства работодателем.

Заключение

Список используемых источников

**Введение**

В общей истории права принципы права традиционно рассматриваются как исходные начала, выражающие сущность и социальное назначение права. Принципы трудового права заинтересовали еще в далеких 40-50-х гг. ХХ в. А.Е.Пашерстник в 1957 году писал: «принципы права – это положения регулятивного характера, продукт сознания и воли людей. Они содержат определенные веления, предписания, правила поведения и проводятся в жизнь обществом и государством.»[[1]](#footnote-1)

В современных условиях радикальные перемены в российском праве, связанные с социально-экономическими преобразованиями, переходом к рыночной экономике и становлением новых демократических институтов и ценностей в области прав человека, не могут не отражаться на развитии трудового права и его принципах.

Разработка концептуальных подходов к основным принципам трудового права представляется весьма актуальной в аспекте теоретического осмысления их обновленного содержания (утраты или изменения, нового содержания) и выявления соотношения основных принципов трудового права с конституционными принципами и общепризнанными принципами и нормами международного права, международными договорами Российской Федерации, включая ратифицированные конвенции МОТ, а также рекомендации и декларации МОТ.

Возрастающее влияние международного права на правовую систему России является одной из характерных черт современного развития российского права, поскольку Конституция РФ, общепризнанные принципы и нормы международного права, международные договоры РФ являются составной частью правовой системы России.

Характерным для нынешних кодексов Российской Федерации, включая Трудовой кодекс РФ (ТК РФ), является наличие учредительных (исходных) норм, в том числе норм-принципов, выражающих основные начала отрасли законодательства как основные принципы правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 2 ТК РФ). Это свидетельствует о стремлении законодателя объективировать основные положения, исходные начала отрасли права, усиливающие с принятием Конституции РФ свою регулятивную роль на развитие данной системы норм.

С принятием Трудового кодекса РФ продолжается реформирование трудового законодательства, которое осуществляется на основе конституционных принципов и основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, исходя из общепризнанных принципов и норм международного права, международных договоров РФ, включаемых в правовую систему Российской Федерации.

Предмет курсовой работы составляет изучение выявленной сущности и регулятивной роли основных принципов трудового права в области правотворчества и правоприменения, охватывающих сферу трудовых отношений.

Цель курсовой работы состоит в изучении соотношения принципов трудового права с иными принципами права, значения в характеристике отрасли трудового права и в правовом регулировании трудовых и непосредственно связанных с ними отношений на основе современных достижений науки трудового права.

**Глава 1. Понятие принципов трудового права, их значение и система**

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 нормы права с другими факторами общественного развития и определить их основную направленность. Эти задачи выполняют правовые принципы, содержащие обобщенную характеристику систему 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.

Исходя из этого, под правовым принципом принято понимать выраженные в законодательстве исходные начала, руководящие идеи, характеризующие основное содержанке 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, в том числе и трудовому (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 в 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.

Они, 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 политике в области организации и применения труда работников и общую направленность развития данной системы правовых норм.[[2]](#footnote-2)

**Глава 2. Основные принципы трудового права**

Статья 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 (МОТ).

Данный Пакт 1966 г. 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 но 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 нашего трудового права. Следует отметить, что в Конституции СССР и КЗоТ РСФСР 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 Трудового Кодекса** Российской Федерации признаны:

**2.1 Свобода труда**

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.

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 означает 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.

**2.2 Запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда**

В соответствии со ст. 4 Трудового кодекса РФ принудительный труд запрещен. Кпринудительному труду относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере; возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности, не обеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

Принудительный труд не включает в себя: работу, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе; работу, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения в порядке, установленном федеральными конституционными законами; работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части; работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров.

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.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в органы федеральной инспекции труда и (или) в суд с заявлением о восстановления нарушенных прав, возмещении материального вреда, в компенсаций морального вреда. Трудовой кодекс РФ выделяет запрещение дискриминаций 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.

**2.3 Защита от безработицы и содействие в трудоустройстве**

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 Федеральной службой по труду и занятости, 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%)[[3]](#footnote-3).

**2.4 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.

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

Право на отдых - одно из основных трудовых прав. Статья 37 Конституции РФ предусматривает, что каждый имеет право на отдых. 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. Такие нормы содержатся в главах разд. IV "Рабочее время" и разд. V "Время отдыха".

**2.5. Равенство прав и возможностей работников**

**2.6. Обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы**, **обеспечивающей достойное человека существование для него самого в его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.**

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. Трудовой кодекс РФ предусматривает нормы, определяющие ответственность работодателя за невыполнение обязанности по своевременной оплате труда работников.

**2.7. 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**

**2.8 Обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них**

Статья 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.

**2.9. Обеспечение права работников на участие в управления организацией в предусмотренных законом формах**

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), принятию решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа (ст. 371 ТК), порядку расторжений трудового договора по предусмотренным Кодексом основаниям, требующим учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (ст. 373 ТК), и др.

**2.10 Сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений в иных непосредственно связанных с ними отношений**

Трудовой кодекс содержит значительное число 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 защиты трудовых прав работников. Он включает все формы защиты работников: установление ответственности работодателя за нарушения законов и иных нормативных правовых актов (ст. 419 ТК), создание специализированных органов по государственному надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде (ст. 353-369 ТК), возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей (ст. 184,237 ТК), судебная защита прав работников и др

**2.11 Социальное партнерство**, **включающее** **право на участие** **работников, работодателей, их объединений** **в договорном регулировании трудовых отношений** **и иных непосредственно связанных с ними отношений**

Социальное партнерство - система институтов и механизмов согласования интересов участников производственного процесса: работников и работодателей. Развитие социального партнерства в его различных формах - важная составная часть процесса усиления социальной направленности современной рыночной экономики, ее социализации. В системе социального партнерства интересы работников представлены, как правило, профсоюзами, интересы работодателей - союзами предпринимателей. Третьим непосредственным участником процесса согласования интересов выступает государство, которое одновременно является и гарантом выполнения принятых соглашений. Согласование интересов достигается путем переговорного процесса, в ходе которого стороны договариваются об условиях труда и его оплате, о социальных гарантиях работникам и их роли в деятельности предприятия.

Развитие системы социального партнерства создает возможность достижения относительного баланса интересов работников и работодателей на основе сотрудничества, компромисса, ведет к социальному консенсусу. Оно служит действенным инструментом сочетания экономической эффективности и социальной справедливости.[[4]](#footnote-4)

**2.12. Обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей**

Законом установлена взаимная материальная ответственность сторон трудового договора (контракта): каждая сторона обязана возместить вред, причиненный ею другой стороне. Работодатель обязан возместить работнику как материальный, так и моральный вред в случаях и в порядке, установленных законом. Основанием для возложения на работодателя ответственности является наличие реального (материального и морального) вреда и вина работодателя (в некоторых случаях работодатель несет ответственность и без вины). Такой ущерб возмещается, в частности, при неправильной формулировке в трудовой книжке причины увольнения, оскорбляющей достоинство работника

**2.13. Установление государственных гарантий** **по обеспечению прав** **работников и работодателей, осуществление государственного надзора в контроля за их соблюдением;**

Гарантии— это реальные, выполнимые фактически условия, средства и способы осуществления защиты трудовых прав субъектов трудового правоотношения.

Гарантии могут быть:

1) социально-экономическими;

2) правовыми (юридическими).

**2.14. Обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке**

Трудовой кодекс содержит значительное число 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 защиты трудовых прав работников. Он включает все формы защиты работников: установление ответственности работодателя за нарушения законов и иных нормативных правовых актов (ст. 419 ТК), создание специализированных органов по государственному надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде (ст. 353-369 ТК), возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей (ст. 184,237 ТК), судебная защита прав работников и др.

Проблему приоритетности норм-принципов в процессе правоприменения можно проиллюстрировать конкретным примером, который, к сожалению, в настоящее время является типичным для российской практики. Из обращения адвоката Республики Саха (Якутия) следует, что работник обратился в КТС с заявлением о взыскании заработной платы за выполненные сверхурочные работы и о выплате компенсации за нарушение сроков выплаты заработной платы. Ответчик заявил ходатайство об отказе в иске в связи с пропуском срока на обращение в судебные органы. В дополнении к ходатайству ответчик указал, что п. 56 Постановления Пленума ВС РФ от 17. 03. 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового Кодекса РФ» (посл. изм.: Постановление Пленума ВС РФ № 63 от 28. 12. 2006 г., опубл. в РГ, выпуск № 4263 от 31. 12. 2006 г.) не подлежит применению в данном деле. Согласно доводам ответчика в Постановлении говорится о начисленной, но не выплаченной заработной плате, а в заявлении работника речь идет о неначисленной заработной плате. Однако согласно ст.ст.15, 56 ТК РФ трудовые отношения имеют длящийся характер, следовательно, и обязанности сторон подлежат исполнению в течение всего периода сохранения трудовых отношений. В ст.ст.15 и 56 ТК РФ ничего не сказано о начислении и невыплате заработной платы работнику, то есть длящийся характер обязанности работодателя не зависит от начисления или невыплаты заработной платы. Это позволяет сделать вывод о законности применения в данном деле п. 56 Постановления Пленума ВС РФ от 17. 03. 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового Кодекса РФ» и, кроме того, в любых случаях невыплаты заработной платы работникам. Указанные обстоятельства позволяют работнику требовать в судебном порядке выплаты заработной платы в любое время. Кроме того, ответчик ходатайствует об отказе в иске в связи с пропуском истцом сроков на судебную защиту, ссылаясь на ст. 152 ГПК РФ и ст. 392 ТК РФ. Отсюда следует, что работник не может восстановить нарушенное материальное право из-за процессуальных препятствий, хотя факт пропуска работником процессуального срока для обращения за судебной защитой не может служить законным основанием для того, чтобы освободить работодателя от обязанности по выплате работнику заработной платы, то есть, по реализации гарантированных законодательством прав работников.[[5]](#footnote-5)

**2.15**. **Обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном настоящим кодексом и иными федеральными законами**

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

**2.16**. **Обязанность сторон трудового договора** **соблюдать условия заключенного договора**, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя в право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

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.).

**2.1**7**. Обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового нрава;**

**2.18. Обеспечение права работников на** **защиту своего достоинства** **в период трудовой деятельности.**

К основным принципам трудового права, закрепленным в ст. 2 ТК РФ, относится также обеспечение права работников на защиту своего достоинства а 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.

**2.19.** **Обеспечение права на** **обязательное социальное страхование** **работников**

 Этот принцип реализуется в различных нормативных правовых актах, обеспечивающих за счет средств государственного социального страхования: пособиями по временной нетрудоспособности; пособиями по беременности в 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 категория 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 страхований от несчастных случаев и профзаболеваний; который, предусматривая обязанность работодателей производить страховые отчисления, возлагает ответственность за выплату компенсаций пострадавшим на производстве (их иждивенцам) на государство в лице Фонда социального страхования.

**Глава 3. Судебно-арбитражная практика по делам о привлечении к административной ответственности за нарушение трудового законодательства работодателем**

Как показывает судебно-арбитражная практика, в последние несколько лет значительным образом увеличилось количество споров, касающихся привлечения работодателей за совершение административных правонарушений в сфере трудового права. Данное обстоятельство обуславливается тем, что органы административной юрисдикции и контроля усиливают надзор за соблюдением законодательства о трудовых правах граждан, кроме того, существенным образом увеличиваются санкции за совершение подобных деяний, что вынуждает работодателя оспаривать акты о наложении административных взысканий.

Необходимо отметить, что при анализе материалов судебных дел данной категории выявляется ряд достаточно сложных и противоречивых проблем, не имеющих однозначного решения как в теории, так и правоприменительной практике.

Вместе с тем, как отмечается большинством ведущих специалистов в области трудового права, наличие юридической ответственности является важнейшей гарантией трудовых прав личности в условиях современной экономики1. Однако единство подходов в порядке и основаниях привлечения к административной ответственности также обеспечивает законные интересы работодателей как субъектов предпринимательской и иной экономической деятельности.

Конкурсный управляющий МУП ПТО "Городское хозяйство" С.А.Г. обратился в Арбитражный Суд Московской области с заявлением о признании незаконным и отмене Постановления Государственной инспекции труда в Московской области N 18-50-9-5-80/1 от 04. 10. 2004 г. Согласно материалам дела 04. 10. 2004 г. госинпектором труда (по правовым вопросам) в Московской области вынесено Постановление о привлечении конкурсного управляющего МУП ПТО "Городское хозяйство" С.А.Г. к административной ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ и назначении ему административного штрафа в сумме 500 рублей.

Заявитель просил суд признать указанное Постановление незаконным и отменить, ссылаясь на отсутствие оснований для привлечения его к административной ответственности. Суд его требования удовлетворил, сославшись на следующие обстоятельства. П. 1 ст. 5.27 КоАП РФ предусмотрена ответственность за нарушение законодательства о труде и об охране труда. Как усматривается из оспариваемого постановления, "С.А.Г. - конкурсным управляющим - исполняется определение Солнечногорского городского суда от 04. 06. 2004 г., на основании которого был восстановлен в должности юрисконсульта С.С.И. с 22. 03. 2004 г. и уволен с 04. 06. 2004 г. по п. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ. На основании определения Солнечногорского суда С.С.И. было начислено пособие по сокращению, зарплата за дни вынужденного прогула. В соответствии со ст. 140 Трудового кодекса РФ, при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения, что и было нарушено". В соответствии со ст. 26.1 КоАП РФ, по делу об административном правонарушении подлежат выяснению: наличие события административного правонарушения; лицо, совершившее противоправные действия; а также виновность лица в совершении административного правонарушения. Однако в нарушение данных норм, а также ст. 26.1 КоАП РФ, вина конкурсного управляющего МУП ПТО "Городское хозяйство" не была установлена административным органом, поскольку оспариваемое Постановление не содержит указанных выводов, а также конкретных обстоятельств, подтверждающих наличие вины истца. При рассмотрении дела в суде инспекцией в нарушение ст. 65 и п. 4 ст. 210 АПК РФ также не представлено доказательств, подтверждающих вину истца во вменяемом ей правонарушении.

Таким образом, в данном деле Постановление о привлечении к административной ответственности за нарушение трудового законодательства было отменено исключительно в связи с тем, что не была доказана и фактически установлена виновность субъекта, привлекаемого к ответственности. При этом суд подчеркнул, что обязанность доказывать вину правонарушителя в ходе судебного разбирательства возложена на орган, составивший протокол об административном правонарушении1.

Достаточно большое количество затруднений вызывает и решение вопроса о том, образуют ли действия работодателя состав правонарушения, предусмотренного ст. 5.27 КоАП РФ, т.е. противоречат ли закону те или иные деяния, совершенные субъектом. Интересным представляется следующее дело, рассмотренное арбитражным судом.

ОАО "НИИТавтопром" обратилось в суд с заявлением об отмене назначения ОАО "НИИТавтопром" административного наказания в виде штрафа в размере 40 000 рублей на основании ст. 5.27 ч. 1 за нарушение законодательства о труде. Из материалов дела усматривается, что ответчиком на основании обращения Симоновской межрайонной прокуратуры ЮАО г. Москвы, а также заявлений сотрудников заявителя были проведены внеплановые мероприятия по надзору и контролю соблюдения ОАО "НИИТавтопром" трудового законодательства. По результатам проведенной проверки ответчиком в отношении ОАО "НИИТавтопром" было вынесено Предписание N 918/26 от 20. 12. 2005 г., а также с участием представителя общества (заявителя) Д.О. 20. 12. 2005 г. составлен протокол об административном правонарушении N 918/31. Одновременно по ходатайству указанного представителя ответчиком было принято оспариваемое Постановление. Как следует из содержания указанных документов, ответчиком установлены следующие нарушения: - оплачиваемый отпуск не предоставляется работникам ежегодно, в соответствии с утвержденным графиком отпусков, в нарушение ст. 122 ТК РФ, график отпусков не соблюдается как работодателем, так и работниками, в нарушение п. 2 ст. 123 ТК РФ, о времени начала отпуска работников не извещают, не позднее, чем за 2 недели до его начала в нарушение п. 3 ст. 123 ТК РФ; - в нарушение п. 41 Постановления Правительства РФ от 16. 04. 2003 г. N 225 "О трудовых книжках" книга учета движения трудовых книжек не заверена подписью руководителя организации; в нарушение ст. 73 ТК РФ по инициативе работодателя были изданы приказы, распоряжения об изменении существенных условий труда в отношении работников. Перечисленные нарушения послужили основанием для привлечения заявителя к административной ответственности на основании ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ.

В соответствии со ст. 123 ТК РФ, очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Как следует из материалов дела, график отпусков работодателем (заявителем) согласован с профсоюзным комитетом и утвержден 17. 12. 2004, в качестве запланированной и фактической дат отпусков указаны соответствующие месяцы отпусков работников и количество дней, но без конкретных дат (чисел), определяющих начало и конец отпуска каждого работника. Фактически отпуска работникам предоставлялись по заявлениям последних и исходя из этих заявлений по желанию самих работников в соответствии с графиком, что подтверждается, в том числе, имеющимися в материалах дела заявлениями работников и приказами о предоставлении отпуска работнику.
Доказательств, подтверждающих тот факт, что кому-либо из работников не был предоставлен отпуск в соответствии с указанным графиком, не имеется.

В соответствии с п. 41 Правил, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 16. 04. 2003 г. N 225 "О трудовых книжках", книга учета движения трудовых книжек должна быть заверена подписью руководителя. Согласно п. 45 названных Правил, при нарушении установленного настоящими Правилами порядка ведения, учета, хранения и выдачи трудовых книжек, установленную ответственность несут должностные лица. В соответствии со ст. 73 ТК РФ, по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя, при продолжении работником работы без изменения трудовой функции. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до их введения. В связи с необходимостью совершенствования организационной структуры ОАО "НИИТавтопром", его генеральным директором было принято распоряжение N 28 от 07. 11. 2005 г., во исполнение которого, сотрудники общества заблаговременно и в установленный срок были уведомлены об изменении существенных условий труда с 01. 10. 2005 г. и 11. 01. 2006 г., что подтверждается представленными заявителем актами от 11. 11. 2005 г. и уведомлениями.

В подтверждение изменения структурных изменений в ОАО "НИИТавтопром" заявителем представлены приказы (копии приобщены к материалам дела), содержание которых в силу своего служебного и должностного положения не могло быть неизвестно лицам, получившим указанные уведомления об изменении существенных условий труда. Издание работодателем приказов и распоряжений, указанных в п. 5 установочной части оспариваемого Постановления, за что общество привлечено к административной ответственности, не свидетельствует о нарушении обществом ст. 73 ТК РФ, предусматривающей право работодателя по своей инициативе изменять существенные условия трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных условий труда.

П. 21 Постановления Пленума Верховного Суда РФ N 2 от 17. 03. 2004 г., на который ссылается ответчик, не может быть принят во внимание, так как касается представления соответствующих доказательств суду по делам о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми был прекращен по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, либо о признании незаконным изменения существенных условий трудового договора при продолжении работником работы без изменения трудовой функции. Вместе с тем, незаконность такого изменения существенных условий труда в установленном порядке сотрудниками общества не оспаривалась и в судебном порядке не признавалась, предметом же настоящего судебного разбирательства являться не может (в том числе в силу неподведомственности). В соответствии с п. п. 1 и 2 ст. 24.5 КоАП РФ отсутствие события, состава административного правонарушения являются обстоятельствами, исключающими производство по делу об административном правонарушении.

При принятии решения, суд первой инстанции исходил из того, что перечисленные в оспариваемом Постановлении основания для привлечения заявителя к административной ответственности не образуют состав административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ.

Таким образом, на примере данного дела мы видим, что судебные инстанции, рассматривая законность действий органов трудовой инспекции о привлечении к административной ответственности, не ограничиваются лишь формальным рассмотрением вопроса о том, соблюдены ли работодателем все установленные требования трудового законодательства, но и выявляются значимость и последствия каждого допущенного нарушения1.

Исходя из вышеприведенных примеров судебных дел следует подчеркнуть, что в настоящее время состав рассматриваемого правонарушения сформулирован предельно общим образом. Данное обстоятельство порождает различия в подходах при квалификации административных правонарушений в сфере трудовых отношений, что обуславливает необходимость принятия официальных разъяснений Высшего Арбитражного Суда и Верховного Суда РФ по вопросам применения законодательства об административной ответственности за нарушения трудового законодательства.[[6]](#footnote-6)

**Заключение**

В условиях экономического кризиса применение норм трудового права должно происходить с использованием локальных способов урегулирования трудовых разногласий с целью учета экономического положения работодателя

Выполнение обязательств в трудовых отношениях обеспечивается стабильным экономическим положением работодателя. Отсутствие достаточных средств не позволяет выполнить обязательства, гарантированные нормами трудового права. Поэтому экономические трудности не могут не сказаться на судьбе трудовых отношений. Следовательно, проблемы применения норм трудового права могут быть непосредственно связаны с экономическими трудностями работодателя. В подобной ситуации весьма трудно найти правильные правовые решения, позволяющие защитить интересы работников, которые не повлекли бы ухудшения экономического положения работодателя. В связи с этим работодатель действует с нарушением норм трудового права, защищающих интересы работников, то есть экономические трудности работодателя неминуемо приводят к ухудшению материального положения работников. В свою очередь ухудшение материального положения работников зачастую происходит с нарушением норм трудового права. Конечно, правовыми средствами невозможно решить экономические проблемы работодателя и работников. Однако нормы трудового права призваны обеспечить гарантированный государством уровень трудовых прав, в том числе в сфере оплаты труда. Напомним, что целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей (ч.1 ст.1 ТК РФ). Очевидно, что в условиях экономического кризиса государство и работодатель не обеспечивают реализацию трудовых прав работников в полном объеме, в силу чего ограничение трудовых прав работников выступает в качестве экономического механизма сохранения необходимых для работодателя средств. За счет ограничения трудовых прав работников работодатели зачастую решают свои экономические проблемы. Хотя такие решения не всегда соответствуют трудовому законодательству, они с завидной постоянностью применяются на практике.[[7]](#footnote-7)

**Список используемых источников**

**Нормативно-правовые акты:**

1. Всеобщая декларация прав человека. Принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г.

2. Конвенция МОТ № 105 от 25 июня 1957 г. «Об упразднении принудительного труда». Вступила в силу 17 января 1959 г. Ратифицирована Российской Федерацией 23 марта 1998 г. Вступила в силу для Российской Федерации 2 июля 1999 г. // СЗ РФ. — 2001. — № 50. — Ст. 4649.

3. Конвенция МОТ № 111 от 25 июня 1958 г. «Относительно дискриминации в области труда и занятий». Вступила в силу 15 июня 1960 г. Ратифицирована СССР 31 января 1961 г. // Ведомости СССР. — 1961. — № 44. — Ст. 448.

4. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. (с изменениями и дополнениями).

5. Федеральный закон от 19.04.1991 г. № 1032— I «О занятости населения в Российской Федерации» (в ред. ФЗ от 18.10.2007 г. № 230-ФЗ) // Ведомости РФ. — 1991. — № 18. — Ст. 565; СЗ РФ. — 2007. — № 43. — Ст. 5084.

**Специальная литература:**

1. Трудовой Кодекс Российской Федерации. Текст с изменениями и дополнениями на 1 июня 2008 года.-М.:Эксмо,2008.-272с.-(Российское законодательство)

2. Смирнов О.В. Основные принципы советского трудового права. — М.: Юридическая литература, 1977. — 216 с.

3. Дмитриева И.К. Принципы российского трудового права: Монография. — М.: РПА МЮ РФ, 2004. — 334 с.

4. Журнал «Трудовое право» №3-2009.

5. Журнал «Трудовое право» №6-2009.

6. Журнал «Трудовое право» №12 2008

**Иные источники**:

1. http://abc.informbureau.com

2. http://dic.academic.ru

3. http://www/top-personal.ru

1. Смирнов О.В. Основные принципы советского трудового права. — М.: Юридическая литература, 1977. — 216 с. [↑](#footnote-ref-1)
2. Дмитриева И.К. Принципы российского трудового права: Монография. — М.: РПА МЮ РФ, 2004. — 334 с. [↑](#footnote-ref-2)
3. http://abc.informbureau.com [↑](#footnote-ref-3)
4. http://abc.informbureau.com [↑](#footnote-ref-4)
5. Журнал «Трудовое право» №3-2009. [↑](#footnote-ref-5)
6. Журнал «Трудовое право» №12 2008год. [↑](#footnote-ref-6)
7. Журнал «Трудовое право» №6-2009 [↑](#footnote-ref-7)