**Министерство образования и науки РФ**

 **Негосударственное образовательное учреждение**

**«Правовой техникум»**

 **Реферат**

 **по дисциплине «Трудовое право»**

**на тему:**

**Трудовое право: его принципы и метод (значение частноправовых и публично-правовых начал)**

**Выполнил: студент**

**3 курса**

**заочного отделения**

**Штепа В.В.**

**Преподаватель:**

**Ореховская М.А.**

 **Ростов-на-Дону**

 **2007 год**

**ПЛАН**

1. Система, предмет трудового права.
2. Деление права на частное и публичное.
3. Частноправовые начала ГК РФ.
4. Основные принципы трудового права.
5. Публично-правовые и частноправовые начала (принципы) в регулировании трудовых отношений.
6. Метод правового регулирования трудовых отношений.
7. Трудовые правоотношения.

 Система права выражается в разделении на отдельные части (отрасли и институты) в соответствии с предметом и методом правового регулирования.

 Данный подход в теории права, в основном, является общепринятым, хотя ранее и особенно в последнее время вопрос о системе права неоднократно подвергается обсуждениям в юридической науке.

 В ходе развернувшихся дискуссий, в основном внимание правоведов было направлено на выявление критериев деления права на отрасли, что повлекло за собой и других фундаментальных теоретических вопросов, относящихся в системе права. В тесной связи с этим рассматривались и другие юридические особенности отраслей права либо как дополнительные критерии дифференциации права, либо, наряду с методом правового регулирования, как элемент более широкой правовой категории – «юридический режим». Данные подходы были оценены как «чрезмерное дробление» критериев деления права на отрасли, которое не совсем оправдано в том, что в один ряд с предметом и методом регулирования выставляются такие юридические особенности, как, например, отраслевые принципы и функции. Вместе с тем обращается внимание на то, что специфика и значение этих принципов и функций в конкретных отраслях права не вызывают сомнений. Соответственно, считается, что специально-юридические признаки отражают регулятивные особенности отрасли права и в этом качестве вся их совокупность составляет специфику отраслевого метода правового регулирования, поэтому к его характерным чертам, наряду с другими, относятся принципы и функции отрасли права.

 Представляется, что данная позиция достаточно обоснованна, и отрасли различаются этими существенными чертами (признаками), которые используются, по общему правилу, в науке и учебной литературе по трудовому праву.

 Следует особо отметить, что ныне придается особое значение принципам и функциям в конструировании отрасли права, что является вполне обоснованным и в полной мере относится к трудовому праву.

 Таким образом, в теории права общепризнано, что предмет правового регулирования является объективным материальным критерием разграничения отраслей права, метод же рассматривается как совокупность способов воздействия на «свой» предмет, а ныне выделяется и значение отраслевых принципов, характеризующих отрасль права как элемент (отдельную часть) единой российской системы права.

 Вместе с тем в юридической литературе обращает на себя внимание проблема дуализма права, т.е. деление права на частное и публичное, что характерно для правовой системы России.

 При определении границ между частным и публичным правом высказываются различные суждения в зависимости от критериев, положенных в основу их разграничения. В одних случаях, за основу такого разграничения принимается материальный критерий, в других – как материальный критерий (предметный признак), так и наиболее характерные черты метода правового регулирования. И, наконец, определяется частное право как собирательное понятие, означающее отрасли права, регулирующие отношения, обеспечивающие частные интересы, независимость и инициативу индивидуальных собственников и объединений (корпораций) в их имущественной деятельности и в личных отношениях, в отличие от публичного права, регулирующего и охраняющего общие интересы. В свою очередь, публичное право определено как совокупность отраслей право, которые регулируют отношение, обеспечивающие общий, совокупный (публичный) интерес, в отличие от отраслей права, направленных на защиту частного интереса (частного права).

 Зарождение и развитие идей «публичного» и «частного» в праве, предмет и структура публичного права, разграничение с частным правом и в области метода правового регулирования публичного и частного права были глубоко исследованы Ю.А. Тихомировым. Ввиду достаточно полного их освещения, можно, в интересующем нас аспекте, обратить внимание лишь на два момента. Во-первых, вслед за Ю.А. Тихомировым, согласимся с Г.Ф. Шершеневичем в том, что во всех подходах различение между публичным и частным правом проводится либо по содержанию регулируемых отношений – это материальный фактор, либо по порядку их защиты – это формальный момент. Рассматривая оба критерия, делается акцент на их взаимопроникающих свойствах. Ибо в праве всегда выражаются общественные интересы, а государство является участником гражданско-правовых отношений. И, во-вторых, следует согласиться с выводом Ю.А. Тихомирова о диспозитивном методе отраслей как родовом специфическом для отраслей частного права и об императивном методе как специфическом для отраслей публичного права. Бесспорно, что каждый из этих методов предопределяется объективными факторами, объектом регулирования, а также спецификой субъекта права, действующего в той или иной сфере государственной и общественной жизни. Вместе с тем каждый из основных методов является родовым и выражается в конкретных средствах и способах правового воздействия.

 Природа императивного метода правового регулирования, присущего отраслям публичного права, характеризуется по мнению Ю.А. Тихомирова, рядом признаков, как: формирование и использование власте-отношения с применением правовых актов и норм по принципу «команда – исполнение»; связанность субъектов правовыми рамками, действуя в пределах полномочий соответственно «закрытому» перечню; позитивное обвязывание; запрещение каких-либо действий и, наконец, сочетание убеждения и принуждения. Данные признаки, выражающие основные существенные черты, в целом, публичного права, могут рассматриваться, с точки зрения исследуемых проблем, в качестве основных начал (принципов) публичного права.

 С.С. Алексеев, высоко оценивая значение Гражданского кодекса РФ, уточняет, что идеи и принципы частного права, его «дух» получили свое выражение не только в самом содержании нормативных положений, юридических конструкций и форм, но и в формулировках закона: и «Главное – закрепление в виде «начал», т.е. «определяющих принципов, руководящих положений…» - выражено же в первой статье Кодекса.

 Несомненно, что ГК РФ, выражая частноправовые начала (принципы), в обобщенном виде их закрепляет как «основные начала гражданского законодательства» в ст. 1 (п. 1 и 2) и ст. 2 (п. 1).С.С. Алексеев раскрывает их как недопустимость произвольного вмешательства кого-либо в частные дела, показывающая частноправовой характер гражданского права или «неприкосновенности», юридическое равенство участников гражданско-правовых отношений, при котором ни у кого из участников нет преимуществ. Они одинаково имущественно состоятельны (автономны), и у них высокая степень свободы воли (диспозитивность), в соответствии с которой они приобретают и осуществляют свои гражданские права своей волей и в своем интересе, и на основе свободы договора.

 Представитель науки гражданского права – Е.А. Суханов, выделяя принципы, закрепленные в ГК, к числу основных начал (принципов) гражданско-правового регулирования, кроме того, относит: принцип беспрепятственного осуществления гражданских прав, в т.ч. свободы имущественного оборота; принцип запрета злоупотреблением прав и иного ненадлежащего осуществления гражданских прав; принцип всемерной охраны гражданских прав, включая возможность восстановления нарушенных прав и обеспечение их независимой от влияния сторон судебной защиты.

 Раскрывая указанные принципы гражданско-правового регулирования, представитель науки гражданского права Е.А. Суханов отмечает, что, хотя относительно перечня принципов гражданского права не достигнуто полного единства, в большинстве случаев называемые учеными-специалистами принципы совпадают. При этом не делается различий в понятиях (терминах): «основные начала» и «принципы» правового регулирования гражданско-правовых отношений.

 Основные принципы трудового права в Трудовом кодексе РФ достаточно широко, четко выражены и на высоком уровне закреплены как «основные принципы правового регулирования трудовых и тесно связанных с ними иных общественных отношений» (ст. 2).

 Эти основные принципы, дополненные принципами институтов трудового права, сочетаются, но не сливаются с частноправовыми началами, а в определенных случаях выявляются их различия, обуславливаемые особенностями предмета и метода трудового права. Характер трудовых отношений предопределяет их регулирование как в соответствии с частноправовыми началами (в подходах к формальному равенству сторон трудового договора и трудового правоотношения, свободе труда и др.), так и на основании публично-правовых начал, направленных не только на подчинение работника трудовому распорядку, но и защиту более слабого в связке работник – работодатель, т.е. работника, а также на гарантии его трудовых прав и свобод, создание благоприятных условий труда, как это установлено в ч. 1 ст. 1 ТК, определяющей цели трудового законодательства. Данные целевые установки закона во взаимосвязи с задачами трудового законодательства (ч. 2 ст. 1 ТК) нашли свое определенное выражение в принципах трудового права (ст. 2 ТК).

 Следовательно, трудовому праву присущи как частноправовые, так и публично-правовые начала, которые, в совокупности, достаточно обособляют трудовое право и от частного, и от публичного права.

 Очевидно, что деление права на частное и публичное, если взять за основу материальный критерий и указанный формальный критерий может проходить не только между отраслями права (например, трудового и гражданского), но и внутри отраслей, в т.ч. отрасли «трудовое право».

 Развитие рыночной экономики в России привело к признанию частной собственности, частного предпринимательства, дуализма права, т.е. разделения права на публичное и частное, что повлекло за собой отнесение тех или иных отраслей к публичному праву. При этом к публичному праву обычно относят следующие отрасли права: конституционное )государственное), административное, уголовное, процессуальное, международное публичное право. К частному – гражданское, семейное, международное частное право и др. в отдельных случаях к частному праву однозначно относят трудовое право, либо отрицается самостоятельное существование таких отраслей права как трудовое право и другие отрасли, с чем невозможно согласиться.

 Отнесение трудового права однозначно к сфере частного права не соответствует публично-правовым началам (принципам), проявляющимся в регулировании трудовых правоотношений. В связи с этим возникают препятствия в развитии трудовых правоотношений, поскольку они не приспособлены функционировать по типу частноправовых отношений. С точки зрения системности права данное положение, как бы, исключает, ставит под сомнение действие основных принципов трудового права, основанных на нормах Конституции РФ, общепризнанных принципах и нормах международного права, и конвенциях МОТ, что может нарушать правовое регулирование трудовых отношений, снижать уровень трудовых прав работника либо ограничивать их.

 Безосновательность отнесения трудового права к частному праву может быть выявлена при использовании формального критерия деления права на публичное и частное, что, как известно, может проходить внутри отраслей, тем более, когда необходимо «совокупное применение публичного и частного права». Это легко обнаруживается путем сопоставления правового регулирования отношений, составляющих предмет гражданского или трудового права, и проявление регулятивной роли частноправовых и публично-правовых начал (принципов).

 Частноправовые начала, закреплены в Гражданском кодексе РФ, дают возможность отступления от его норм по соглашению участников сделки (договора). Но это не означает, что ГК не обязательно соблюдать, его нормы обязательны для участников сделки, если они не договорились об ином. Поскольку в большинстве случаев эти нормы носят диспозитивный характер, по взаимному соглашению участники сделки вправе отступить от них в своих взаимоотношениях. Такое отступление недопустимо лишь отношении императивных норм.

 Трудно представить, чтоб участники трудового договора по взаимному согласию могли «свободно отступать» от многих норм Трудового кодекса РФ, в том числе умоляя или ограничивая права и гарантии, закрепленные в трудовом законодательстве, либо исключать подчинение работника внутреннему трудовому распорядку, указаниям и распоряжением работодателя (руководителя). Все это никак не свидетельствует о проявлении частноправовых начал в регулировании трудовых отношений.

 Гражданский кодекс РФ, который рассматривается, в основном, как частноправовой акт, содержит принципы (основные начала) частного права, устанавливающие также запрет вмешиваться в частные дела, то есть в отношения участников (субъектов), которых уравнивает принадлежащее им право собственности, как и равенство самих форм собственности.

 Общеизвестно, что правовое положение субъектов и возникновение правоотношений (способ возникновения их прав и обязанностей) конструируется (конкретизируется) как содержание указанного формального критерия, но проявляется это в трудовом праве очень своеобразно по сравнению с частным правом. В трудовом праве безусловно наличие как координационных, так и субординационных связей участников трудового правоотношения. Это позволяет говорить о проявлении как публично-правовых, так и частноправовых начал в правовом регулировании трудовых отношений, той роли, которая отводится трудовому договору, в том числе как основанию возникновения трудового правоотношения, его характеристике, положению субъектов, содержанию данного правоотношения и др.

 Можно полагать, что в целом метод правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ч. 2 ст. 1 ТК) характеризуется следующими основными чертами (признаками): свободой труда, договорным порядком (способом) возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений, если это установлено федеральным законом, в остальных случаях – в предусмотренном федеральным законом порядке; юридическим равенством сторон и подчинением внутреннему трудовому распорядку; сочетанием государственного и договорного, прежде всего коллективно-договорного, регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними иных отношений (предмет отрасли) на всех уровнях социального партнерства, а также – на локальном и индивидуальном уровнях; развитием способов защиты трудовых прав и коллективных интересов работников и интересов работодателей, обеспечением исполнения работниками и работодателями своих трудовых обязанностей.

 Метод правового регулирования сферы трудовых отношений – как собственно трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений не нуждается в детальном анализе. Они глубоко и всесторонне исследовались в том или ином аспекте проявления элементов метода в научных работах многих ученых-трудовиков.

 Эти характерные черты (признаки) метода правового регулирования, как основание возникновения собственно трудового правоотношения, положение его субъектов, содержание указанного правоотношения, рассматриваются в аспекте их взаимосвязей, отрасли трудового права и дуализма права с присущими ему публично-правовыми и частноправовыми началами (принципами).

 Участники рынка труда – работодатель и работник – действуют как частные лица, исходя из частного интереса, и в условиях свободы труда, они способны осуществить выбор будущего субъекта трудового правоотношения. На рынке труда реальное положение возможных участников (сторон) трудового договора корректируется признанием их формального (юридического) равенства, которое позволяет им при достижении соглашения заключить трудовой договор и вступить в трудовое правоотношение. Трудовой договор является основанием возникновения трудовых правоотношений в подавляющем большинстве случаев. Данный договор как правовая форма согласования воли его участников и возник, как известно, в рамках частного права, а точнее – гражданского права; в некоторых государствах и поныне трудовой договор в силу своего происхождения занимает место в нормах гражданского законодательства, хотя и досконально учитываются его особенности именно как трудового договора (как, например, ФРГ, Франция, Италия), а регулирование трудовых отношений осуществляется на основе норм трудового права. В России, как известно, действует ТК РФ, в котором закреплены принципы трудового права, определены понятия (термины) «трудовое отношение» (ст. 15) и «стороны трудового отношения» (ст. 20),приведены основания его возникновения (ст. 16) и др.

 Положение участников рынка труда и порядок заключения трудового договора регулируется нормами, в которых нашли свое отражение межотраслевые и отраслевые принципы, такие как: свобода труда; право на труд и запрещение принудительного труда (ст. 37 Конституции РФ) и общеправовой принцип равенства и запрещения дискриминации (ч. 1 ст. 19 Конституции РФ), а также – общепризнанные принципы международного права, конвенции Международной Организации Труда (МОТ). Указанные принципы, дополненные и конкретизированные, получают свое выражение в Трудовом кодексе, в т. ч. Как нормы-принципы (ст. 2-4 ТК РФ).

 В силу заключения трудового договора его стороны принимают к выполнению также условия ,установленные трудовым законодательством, коллективным договором, локальными нормативными актами, поскольку своим соглашением не могут ни исключить, ни ограничить, ни снизить их уровень (например, исключить выходные и праздничные дни, ежегодный оплачиваемый отпуск или ограничить его минимальную продолжительность – 28 календарных дней, либо увеличить максимальную продолжительность рабочего времени – 40-часовую рабочую неделю или снизить размер оплаты сверхурочных работ и др.). подобные условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий, установленный трудовым законодательством, не могут включаться в трудовой договор, а если они включены в содержание трудового договора, письменная форма которого установлена законом, то не подлежат применению согласно ч. 2 ст. 9 ТК РФ.

 В договорном порядке работник принимает на себя обязанности, а в случае их неисполнения либо ненадлежащего исполнения несет перед работодателем предусмотренную трудовым правом ответственность: дисциплинарную и (или) материальную.

 В свою очередь, работодатель использует свои права и, принимая на себя соответствующие обязанности, должен правомерно исполнять их, а при нарушении нести юридическую ответственность, установленную нормами трудового права, а именно материальную ответственность перед работником.

 Руководитель организации (юридического лица), осуществляющий права и обязанности работодателя (ст. 20 ТК) в установленном законом порядке может быть привлечен к уголовной, административной ответственности, а согласно федеральным законам, в т. ч. ТК РФ к материальной и дисциплинарной ответственности перед работодателем.

 Работодатель – физическое лицо (одновременно выступающее руководителем) может нести уголовную и административную ответственность, а перед работником – материальную.

 В частном праве, как известно, для определения договорных условий установленного нормами права перечня не требуется, и принцип свободы договора находит свое полное проявление. Стороны по взаимному соглашению вправе вырабатывать условия, поскольку в законе не предусмотрено иного.

 Но этого далеко не достаточно для регулирования трудовых отношений, что сказывается на правовом положении субъектов и основании возникновения трудовых правоотношений.

 Из конституционных принципов, дополненных и конкретизированных принципами трудового права, вытекают основные (статутные) права и обязанности работника, закрепленные в ст. 21 ТК, а права и обязанности работодателя впервые установлены в ТК (ст. 22). Они призваны играть присущую им роль в современных условиях функционирования рынка труда при определении условий трудового договора и возлагать на стороны обязанность действовать соответствующим образом. На основе принципа свободы труда, дополненного принципом свободы трудового договора, работник и работодатель свободны от «вторжения государства», действуя как юридически равноправные субъекты, они оговаривают те условия трудового договора, без которых невозможно его существование. Это легализированные Трудовым кодексом в ст. 57 «существенные» условия, как: место работы, трудовая функция, дата начала работы, размер заработной платы и др., которые только при достижении соглашения сторон договора обретают «свое» конкретное содержание, присущее данному трудовому договору. Наряду с этим стороны договора могут оговорить дополнительные или «факультативные» условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством (ч. 3 ст. 57 ТК РФ). Следовательно, в условиях рынка труда работник и работодатель как частные лица, исходя из своего(частного) интереса вступают в переговоры и при достижении соглашения заключают трудовой договор. Данный трудовой договор как правовая форма согласования воли его участников на основе свободы труда и свободы трудового договора свидетельствует о проявлении частноправовых начал (принципов) в регулировании трудовых отношений. Но публично-правовые начала в регулировании трудовых отношений не могут в полной мере найти свое проявление посредством правовой формы договора частных лиц: работника и работодателя. Трудовое правоотношение возникает между работодателем и работником на основании трудового договора в связи с применением способностей к труду работника в процессе работы у конкретного работодателя, то есть работник принимает на себя обязанность выполнять лично обусловленную соглашением трудовую функцию, включаясь в состав (штат) работников и подчиняясь установленным у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка.

 Таким образом, трудовое правоотношение выявляет зависимость работника от работодателя, обладающего в рамках своей компетенции нормативной, дисциплинарной и директивной властью, хотя и не над личностью работника, но над способом выполнения им работы, что обуславливает выполнение работником трудовой функции под руководством и контролем работодателя (его органа управления – руководителя) с подчинением внутреннему трудовому распорядку. Такое подчинение работника выходит за рамки частного права. Здесь имеет место не дозволение, а обвязывание, хотя работник взял на себя при заключении трудового договора обязанности, в т.ч. подчинение правилам внутреннего трудового распорядка, но это не меняет правовой природы возникшего трудового правоотношения, которое «не способно» функционировать как частноправовое отношение.

 Очевидно, обязывание и запрет также характеризуют метод правового регулирования труда, его формальный признак, определяющий правовое положение субъектов трудового правоотношения, поскольку ни в какую правовую форму невозможно облечь, с учетом основных начал (принципов) частного права, такое условие трудового договора, как подчинение работника правилам внутреннего распорядка, установленным работодателем, его распоряжениям и указаниям в процессе труда.

 Следовательно, в рамках правового регулирования совместного труда работников при их подчинении внутреннему трудовому распорядку невозможно функционирование трудового правоотношения по типу частноправовых отношений, хотя правовое регулирование трудовых отношений не исключает решения вопросов во многих случаях по соглашению сторон: работника и работодателя (при переводе, увольнении по соглашению сторон, установлении неполного рабочего времени, отзыве из отпуска и др.). все это доказывает неразрывную связь частноправовых и публично-правовых начал в регулировании трудовых отношений. Их взаимообусловленность охватывается рамками трудового права, которое, таким образом, невозможно отнести ни к публичному, ни к частному праву.

 С этих позиций, как представляется, должны получить разрешение возникающие проблемные вопросы как об отсутствии оснований для отнесения трудового права к частному или публичному праву, так и о самостоятельном значении отрасли трудового права. Данная отрасль имеет свой «предмет» и «метод правового регулирования» и характеризующие ее и закрепленные в ТК РФ основные принципы трудового права, словно вбирающие в себя частноправовые и публично-правовые начала (принципы) в их неразрывной связи, что выделяет трудовое право из частного и публичного права.

 В системе российского права самостоятельная отрасль трудовое право занимает «свое место» и ее основные принципы получили закрепление в том числе в нормах-принципах, исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией РФ (ч. 1 ст. 2 ТК).

**Список используемой литературы**

1. Алексеев С.С. Частное право М., 1999. С. 102-103.
2. Алексеев С. С. Философия права М., 1999. С. 254-255.
3. Байтин М.И., Петров Д.Е. Система права к продолжению дискуссии //Государство и право, 2003. № 1.С.25-27.
4. Дмитриев И.К. Метод трудового права. В кн.: Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. Трудовое право: Учебник М., 2002. С. 24.
5. Матузов Н.И. Система права. В кн. Теория государства и права: Курс лекций/ Под ред.Н.И.Матузова. М.,2002. С. 399-411.
6. Общая теория права: Учебник для юридических вузов / Под ред. А.С. Пиголкина. М., 1997. С.194.
7. Спиридонов Л. И. Теория государства и права: Учебник М., 1995. С. 173-174.
8. Трудовой кодекс Российской Федерации.
9. Гражданское право: Учебник для вузов / Под ред. Е.А. Суханова. М., 1998. С. 37-42.
10. Шершеневич Г. Ф. Общая теория права. М., 1912. С. 513-554.
11. Энциклопедический юридический словарь. / Под общ. Ред. В. Е. Крутских-М., 1998. С. 357.