**Понятие, предмет и метод трудового права.**

Название отрасли права указывает на регулирование труда, причем не самого труда как процесса, а возникающих при этом общественных отношений. Любой совместный труд независимо от типа и формы собственности на средства производства объективно требует организации и управления. Складывающиеся в процессе труда отношения между людьми являются предметом трудового права.

Таким образом, **трудовое право – это отрасль права, регулирующая трудовые и тесно связанные с ними иные отношения.** Трудовые отношения являются главными в предмете регулирования и представляют собой отношения работника с работодателем по поводу использования его способности к труду. Вместе с тем, предметом трудового права являются и другие, отношения, в частности:

· отношения по трудоустройству;

· социально-партнерские отношения;

· отношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и охраной труда;

· отношения по подготовке кадров, профотбору и повышению квалификации работников;

· отношения по материальной ответственности участников трудового отношения;

· отношения по разрешению трудовых споров и др.

Любая отрасль права помимо предмета имеет свой особый метод регулирования, то есть совокупность приемов и способов воздействия права на общественные отношения. Для трудового права характерны:

1) сочетание централизованного и локального (местного) регулирования, нормативного (трудовым законодательством) и договорного;

2) договорный характер труда и установление его условий;  
 3) равноправие сторон трудовых отношений при заключении и расторжении трудовых договоров и подчинение их в процессе труда трудовому законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка данной организации;

4) участие работников через своих представителей, профсоюзы, трудовые коллективы в правовом регулировании труда (в установлении и применении норм трудового права), контроле за соблюдением трудового законодательства;

5) специфичный способ защиты трудовых прав, сочетающий действие органа трудового коллектива (комиссии по трудовым спорам) с судебной защитой по индивидуальным спорами паритетного органа (примирительной комиссии) и третейского (трудовой арбитраж или посредник) по коллективным трудовым правам, вплоть до забастовки;

6) единство и дифференциация (различие) правового регулирования труда. Единство выражается в общих для всех производств на всей территории страны, закрепленных в ст. 2 ТК, принципах правового регулирования труда и в единых для всех работников основных трудовых правах и отражается в общих нормах трудового законодательства (общая норма означает распространение ее на всех работников).

**Принципы трудового права.**

Под **правовыми принципами** принято понимать выраженные в законодательстве исходные начала, руководящие идеи, характеризующие основное содержание и внутреннее единство правового регулирования общественных отношений. Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации ст. 2 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливает девятнадцать важнейших принципов правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Среди них, в частности, такие как:

- 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;

- запрещение принудительного труда и 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, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

- установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением;

- обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке;

- обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном настоящим кодексом и иными федеральными законами;

- обеспечение права на обязательное социальное страхование работников;

- и другие (ст.2 ТК РФ).

Сформулированные в ст. 2 ТК РФ принципы проявляются в различных институтах трудового права. Некоторые из них конкретизируются в правовых нормах, касающихся возникновения трудовых отношений, иные — в период действия трудового договора. В сфере труда имеется обширный нормативный массив, направленный на защиту трудовых прав работников на всех стадиях трудового отношения.

***Цели трудового права***состоят в том, чтобы установить государственные гарантии трудовых прав и свобод граждан, создать благоприятные условий труда, защитить права и интересы работников и работодателей.

Основные ***задачи трудового законодательства***– 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 по:

? организации труда и управлению трудом;

? трудоустройству у данного работодателя;

? профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;

? социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;

? участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;

? материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;

? надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

? разрешению трудовых споров;

? обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

***Функции трудового права***– это воздействие норм трудового права на поведение людей в процессе труда для достижения целей и задач трудового законодательства.

Основные функции трудового права:

? защитная – создание системы государственных гарантий трудовых прав работников;

? производственная – защита интересов работодателя в трудовых отношениях;

? воспитательная — отражена в нормах о поощрениях, в нормах о дисциплинарной и материальной ответственности.

**Источники трудового права.**

К источникам трудового права относятся, прежде всего, нормативно-правовые акты: Конституция РФ, федеральные конституционные законы, федеральные законы, подзаконные нормативно-правовые акты, включая акты субъектов РФ, местного самоуправления и локальные акты. Среди них важнейшим источником трудового права является Трудовой кодекс РФ от 21 декабря 2001 г. с последующими изменениями. В соответствии со ст.5 ТК РФ в случае противоречий между ТК РФ и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяется ТК РФ. Если вновь принятый федеральный закон противоречит ТК РФ, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК РФ. К основным источникам трудового права кроме ТК РФ относятся законы, регулирующие важнейшие положения организации труда. В их числе такие как Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11.03.92 г с последующими изменениями, Закон РФ «О занятости населения в РФ» от 19.04.91 г. с последующими изменениями, Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.96 г. и другие.

Согласно Конституции РФ, составной частью российской правовой системы являются ратифицированные в установленном порядке международные договоры, имеющие приоритет в применении. Большую их часть составляют конвенции Международной организации труда (МОТ), например, конвенции «О принудительном и обязательном труде» 1930 г., «Об охране заработной платы» 1949 г., «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов» 1983 г.

Акты Высших судебных органов – Конституционного суда РФ и Верховного суда РФ источниками права не являются, поскольку деятельность судов – не нормотворчество. Вместе с тем они обеспечивают единство правоприменительной деятельности. Постановления и определения Верховного суда восполняют пробелы в законодательстве и обеспечивают единство в применении решений и соответствие их закону. Так, Пленум Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. дал ряд важных разъяснений по применению Трудового кодекса РФ.

Особыми полномочиями наделен Конституционный суд РФ. Он может принимать решения о признании неконституционными как отдельных положений законодательства, так и законов в целом.

**Система трудового права**

Системой трудового права называется структура данной отрасли. В ней нормы классифицируются по предмету отрасли в однородные группы (институты, подинституты) и последовательно располагаются по динамике возникновения и развития трудового отношения. Вся система отрасли делится на две части: общую и особенную. В *общую часть* отраслитрудового права входят нормы, распространяющиеся на все отношения этой отрасли, а также нормы о разграничении компетенции Федерации и ее субъектов по регулированию труда. Она не имеет институтов, так как в ней сгруппированы нормы, имеющие общий характер по регулированию труда: конституционные основы труда (ст. 2, 7, 19, 32, 34, 37, 38, 41, 43, 45, 46 и 47 Конституции РФ), раздел I "Общие положения" (ст. 1-22) Трудового кодекса и раздел II "Социальное партнерство в сфере труда" (ст. 23-55).  
*Особенная часть* отрасли трудового права строится по институтам: институт обеспечения занятости и трудоустройства, центральный институт трудового договора, в котором сгруппированы нормы о понятии, видах трудового договора, порядке его заключения, изменения и прекращения (т. е. приема, перевода и увольнения). Далее следуют шесть институтов, регулирующих важнейшие аспекты трудовых отношений: рабочее время и время отдыха, оплату труда, гарантийные и компенсационные выплаты, трудовую дисциплину и охрану труда. За ними - институты, регулирующие производные от трудового, непосредственно с ним связанные отношения: материальной ответственности сторон трудовых отношений, подготовки кадров и повышения квалификации на производстве, институт порядка разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и охраны труда.  
Структура Трудового кодекса РФ в основном строится по системе отрасли трудового права, но есть некоторые отличия. Так, в Кодексе имеется специальный раздел XII об особенностях правового регулирования труда некоторых работников. Но он не является самостоятельным институтом отрасли, так как отражает ее дифференциацию специальными нормами, которые в отрыве от общих норм не могут являться самостоятельными институтами (хотя в науке есть и иные мнения).

Систематизация трудового законодательства для создания ныне Свода законов о труде Российской Федерации предполагает отбор в него важнейших актов и при этом - отмену устаревших норм.

Как предмет трудового права, так и система данной отрасли не являются раз и навсегда данными. Они изменяются с развитием общества, трудовых отношений.

**Субъекты трудового права**- это участники трудовых и иных непосредственно с ними связанных отношений*.* Правовое положение (статус) субъектов трудового права определяется такими их качествами как:

трудовая правоспособность - признаваемая законом способность иметь трудовые права и обязанности;

трудовая дееспособность- способность по трудовому законодательству осуществлять лично своими действиями трудовые права и обязанности;

трудовая деликтоспособность - признаваемая трудовым законодательством способность отвечать за трудовые правонарушения.

В трудовом праве все эти три правовые способности неразделимы, поэтому мы говорим о единой в трудовом праве трудовой правосубъектности, которая объединяет в себе все вышеперечисленные качества. *Трудовая правосубъектность* - это признаваемая трудовым законодательством способность данного лица (физического или юридического) быть субъектом трудовых и непосредственно с ними связанных правоотношений, иметь и реализовывать трудовые права и обязанности и отвечать за трудовые правонарушения. Субъектами трудового права являются:

- граждане (работники);

- работодатели (организации и физические лица);

- представители работников и работодателей;

- профкомы или иные уполномоченные работниками выборные на производстве органы;  
- социальные партнеры в лице их соответствующих представителей на федеральном, отраслевом, региональном, территориальном и профессиональном уровне;  
органы службы занятости и трудоустройства;

- юрисдикционные органы по рассмотрению трудовых споров, органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, охраны труда.

Правовой статус каждого из указанных видов субъекта трудового права по своему содержанию отличается от статуса других его субъектов. Так, правовой статус работника будет совершенно иной и по правосубъектности, и по содержанию статутных (основных) прав и обязанностей и их юридических гарантий, нежели правовой статус работодателя или других субъектов трудового права. Различается общий правовой статус субъекта, который предусматривает одинаковые права и обязанности для данного вида субъекта трудового права, работников или работодателей, и специальный правовой статус для конкретного субъекта этого вида, включающий его специальные права в соответствии с дифференциацией трудового права. Специальный статус работника отражает особенности правового регулирования его труда (например, у женщин, несовершеннолетних и т.д.).