**ТЕМА ЛЕКЦИИ:**

**Основные принципы и положения трудового права**

**1. Понятие отрасли трудовое право, предмет, метод, цели, задачи.**

**2. Трудовые правоотношения: понятие, структура**

**3. Трудовой договор: понятие, существенные условия, виды**

**4. Рабочее время и время отдыха**

**5. Дисциплинарная ответственность: понятие, особенности**

**6. Понятие материальной ответственности, условия ее наступления**

**7. Основания прекращения трудовых отношений**

**1. Трудовое право —** это отрасль права, которая регулирует общественные отношения, связанные с применением труда по трудовому договору в государственных и муниципальных предприятиях, коммерческих и [некоммерческих организациях](http://www.be5.biz/terms/n16.html) учреждениях, а также трудовые отношения некоторых категорий работников, работающих по найму у других граждан.

**Предметом трудового права** являются трудовые отношения в рамках общественной организации труда и иные непосредственно связанные с ними [правоотношения](http://www.be5.biz/terms/p3.html):

-по организации труда и [управлению](http://www.be5.biz/terms/u17.html) трудом;

-по трудоустройству у данного работодателя;

-по подготовке, переподготовке и повышению квалификации у данного работодателя;

-по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, [заключению коллективных договоров](http://www.be5.biz/terms/z9.html) и соглашений;

-по участию работников и [профессиональных союзов](http://www.be5.biz/terms/p36.html) в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных [законом](http://www.be5.biz/terms/z4.html) случаях;

-по [материальной ответственности](http://www.be5.biz/terms/m9.html) работодателей и работников в сфере труда;

-по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства об [охране труда](http://www.be5.biz/terms/o11.html);

-по разрешению [трудовых споров](http://www.be5.biz/terms/t6.html).

**Метод трудового права** — совокупность специфичных для данной [отрасли права](http://www.be5.biz/terms/o8.html) способов [правового регулирования](http://www.be5.biz/terms/p42.html)поведения людей с тем. чтобы направить его в направлении, желательном для [государства](http://www.be5.biz/terms/g1.html) и общества. Метод характеризуется следующими чертами:

* порядок возникновения, изменения и прекращения правоотношения;
* правосубъектность участников правоотношений;
* характер установления прав и обязанностей;
* средства, обеспечивающие исполнение обязанностей.

**Целями трудового права** являются установление государственных гарантий трудовых [прав и свобод](http://www.be5.biz/terms/p2.html) [граждан](http://www.be5.biz/terms/g9.html), создание благоприятных условий труда, [защита прав](http://www.be5.biz/terms/z3.html) и интересов работников и работодателей. Основными задачами трудового права 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.

**2.** **Трудовые отношения** — отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату работы по определенной специальности, квалификации или должности, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным [договором](http://www.be5.biz/terms/d3.html), соглашениями, [трудовым договором](http://www.be5.biz/terms/t5.html) (ст. 15 Трудового кодекса РФ).

**Субъектами трудовых отношений** являются их стороны, обладающие трудовой правосубъектностью:

-работники — граждане Российской Федерации, [иностранные граждане](http://www.be5.biz/terms/i13.html) и лица без [гражданства](http://www.be5.biz/terms/g6.html);

-работодатели — организации, администрации [предприятий](http://www.be5.biz/terms/p69.html);

-иные субъекты - трудовые коллективы работников, выборные [профсоюзные](http://www.be5.biz/terms/p36.html) органы и их представители, социальные партнеры в лице представителей объединений профсоюзов и объединений работодателей, [правоохранительные органы](http://www.be5.biz/terms/p19.html) (комиссии по [трудовым спорам](http://www.be5.biz/terms/t6.html), суды, трудовые арбитражи, органы контроля и надзора за охраной труда).

**Содержание трудовых правоотношений** составляют права и обязанности их участников. Права и обязанности работника закреплены в ст. 21 Трудового кодекса Российской Федерации.

Основное право работника — право на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором. Работник также имеет право на заключение, изменение и расторжение трудового договора в установленном законом порядке.

Работодатель обязан предоставить ему рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором, а также своевременно и в полном объеме выплачивать заработную плату в соответствии с квалификацией работника, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

Работник имеет право на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности [рабочего времени](http://www.be5.biz/terms/r4.html), сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков. Он может требовать предоставления полной достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте. Работник наделен правом на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в установленном законом порядке.

Для защиты своих трудовых прав и законных интересов граждане имеют право на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них. Работники могут участвовать в управлении организацией в формах, предусмотренных законодательством и коллективными договорами. Они имеют право на ведение коллективных переговоров и [заключение коллективных договоров](http://www.be5.biz/terms/z9.html) и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений.

Гражданам гарантируется защита их трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами, что предполагает разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на [забастовку](http://www.be5.biz/terms/z11.html), в законном порядке, а также возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию [морального вреда](http://www.be5.biz/terms/m13.html).

Работнику гарантируется обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

**Основания возникновения трудовых правоотношений** — жизненные обстоятельства, [юридические факты](http://www.be5.biz/terms/u6.html), предусмотренные законом. Основанием возникновения трудовых правоотношений является трудовой договор (ст. 16 Трудового кодекса РФ).

**3.** [**Трудовой договор**](http://www.be5.biz/terms/t5.html) — соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные законодательством, коллективным [договором](http://www.be5.biz/terms/d3.html), соглашениями, локальными [нормативными актами](http://www.be5.biz/terms/n7.html), своевременно и в полном размере выплачивать работнику [заработную плату](http://www.be5.biz/terms/o28.html), а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (ст. 56 Трудового кодекса РФ).

В трудовом договоре указываются: фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя или фамилия, имя, отчество работодателя — [физического лица](http://www.be5.biz/terms/f8.html), заключивших трудовой договор. При этом смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации (за исключением руководителей организации, его заместителей и главных бухгалтеров, которые могут быть уволены в течение трех месяцев со дня перемены собственника).

Содержание трудового договора определяется его сторонами. Существенными условиями трудового договора являются: место работы с указанием структурного подразделения, дата начала работы, наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция, [права](http://www.be5.biz/terms/p1.html) и обязанности сторон, характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных или опасных условиях, режим труда и отдыха, условия оплаты труда, виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

Трудовые договоры могут заключаться:

а) на неопределенный срок — если в них не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок;

б) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

**4. В процессе работы следует различать время для работы и время для отдыха.**

**Рабочее время** — время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени (ст. 91 ТК РФ).

В процессе работы **режим работы является существенным условием трудового договора и подлежит обязательному согласованию между работником и работодателем**. Элементы режима рабочего времени устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, — **трудовым договором**.

В отношении работника *может действовать*:

-режим ненормированного рабочего времени;

- режим гибкого рабочего времени;

- режим сменной работы;

- режим суммированного учета рабочего времени;

- режим разделения рабочего дня на части.

Не менее важной обязанностью работодателя является обязанность предоставить работнику время для полноценного отдыха.

**Время отдыха** — время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Видами времени отдыха являются (ст. 107 ТК РФ):

 -перерывы в течение рабочего дня (смены);

 -ежедневный (междусменный) отдых;

 -выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

 -нерабочие праздничные дни;

-ежегодный оплачиваемый отпуск.

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации.  
На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда (ст. 109 ТК РФ). Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогревания и отдыха, которые включаются в рабочее время.

Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогревания и отдыха работников.

В продолжительность рабочего времени не должно включаться время подготовки к работе, время после окончания работы, перерывы для отдыха и питания. Организация рабочего времени, порядок чередования времени работы и отдыха в пределах суток, недели, месяца, года *определяются локальными актами работодателя* (правилами внутреннего распорядка, графиками сменности и др.), которые принимаются работодателем с учетом мнения органа, представляющего интересы работников.

**5. Дисциплинарная ответственность** представляет собой обязанность работника понести взыскание, предусмотренное нормами [трудового права](http://www.grandars.ru/college/pravovedenie/trudovoe-pravo.html), за виновное противоправное поведение.

**Основанием** дисциплинарной ответственности является дисциплинарный поступок.

**Дисциплинарный проступок -** неисполнение или ненадлежащее исполнение работником но его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Нарушение трудовой дисциплины предполагает **наличие вины** в действиях работника. В противном случае к нему не могут быть применены меры дисциплинарного взыскания. Например, если продавец продал телевизор со скрытым дефектом, а администрация наказала продавца, то действия администрации будут неправомерны, поскольку наличие дефектов произошло не по вине продавца и он не мог знать о них.

Другим обязательным условием ответственности работника является **неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей**, т. е. обязанностей, возложенных на него [трудовым договором](http://www.grandars.ru/college/pravovedenie/ponyatie-trudovogo-dogovora.html) и правилами внутреннего трудового распорядка (нарушил распорядок рабочего дня, небрежно исполнил свои трудовые обязанности, появился на работе в нетрезвом виде и пр.). Отсутствие хотя бы одного из этих условий служит основанием освобождения работника от дисциплинарной ответственности.

Действующее [трудовое законодательство](http://www.grandars.ru/college/pravovedenie/trudovoe-pravo.html) предусматривает два вида дисциплинарной ответственности работников:

-общую;

-специальную.

**Общая** дисциплинарная ответственность предусматривается Трудовым кодексом РФ и правилами внутреннего трудового распорядка;**специальная -** уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников.

В соответствии со ст. 192 ТК РФ за нарушение трудовой дисциплины работодатель имеет право применить следующие [дисциплинарные взыскания](http://www.grandars.ru/college/pravovedenie/disciplinarnye-vzyskaniya.html):

-замечание;

-выговор;

-увольнение по соответствующим основаниям.

**Перечень мер**, которые могут применяться к нарушителю трудовой дисциплины, **является исчерпывающим**, т. е. он не может быть дополнен правилами внутреннего трудового законодательства. Только федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине дня отдельных категорий работников могут быть предусмотрены другие дисциплинарные взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется **не позднее одного месяца** со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в [отпуске](http://www.grandars.ru/college/pravovedenie/otpusk.html), а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание **не может быть применено позднее шести месяцев** со дня совершения проступка, а но результатам [ревизии](http://www.grandars.ru/student/finansy/reviziya.html), проверки [финансово-хозяйственной деятельности](http://www.grandars.ru/college/ekonomika-firmy/hozyaystvennaya-deyatelnost-predpriyatiy.html) или [аудиторской проверки](http://www.grandars.ru/student/buhgalterskiy-uchet/auditorskaya-proverka.html) -**позднее двух лет** со дня его совершения (в указанные сроки не включается время производства по уголовному делу).

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только **одно дисциплинарное взыскание**.

**6. Материальная ответственность** в сфере труда представляет собой обязанность одной стороны трудового договора, виновной в причинении ущерба другой стороне, возместить его в размере и порядке, предусмотренных трудовым законодательством.

**Классификации материальной ответственности в сфере труда:**

**По субъекту** выделяют [материальную ответственность работника](http://www.grandars.ru/college/pravovedenie/mo-rabotnika.html) и [материальную ответственность работодателя](http://www.grandars.ru/college/pravovedenie/mo-rabotodatelya.html);

**По объему возмещения** выделяют полную (в размере прямого действительного ущерба) и ограниченную (в размере прямого действительного ущерба, но не свыше среднего заработка работника). Работодатель всегда несет полную материальную ответственность, а работник в определенных законом случаях несет полную материальную ответственность, а в остальных — ограниченную;

**По количеству виновных лиц и способу распределения между ними ответственности** выделяют [индивидуальную ответственность](http://www.grandars.ru/college/pravovedenie/kollektivnaya-i-individualnaya-mo.html) и [ответственность группы работников](http://www.grandars.ru/college/pravovedenie/kollektivnaya-i-individualnaya-mo.html). По способу распределения ответственности в группе виновных в причинении ущерба работников выделяют долевую, солидарную, субсидиарную и коллективную (бригадную) материальную ответственность;

**По способу возмещения причиненного ущерба** выделяют возмещение на основании письменного соглашения сторон (добровольный порядок возмещения), на основании судебного решения и на основании распоряжения работодателя.

Следует всегда помнить, что обязательными условиями привлечения к материальной ответственности являются:

-наличие действительного (реального) ущерба;

-ущерб причиняется одной стороной трудового договора другой стороне;

-имеется вина стороны, причинившей ущерб (за исключением случаев причинения вреда источником повышенной опасности и ответственности работодателя за ущерб, причиненный его работником при исполнении трудовых обязанностей);

-должна быть причинная связь между виновным противоправным деянием (действием или бездействием) и причиненным ущербом;

-отсутствуют обстоятельства, освобождающие от ответственности.

**7.Основания прекращения трудовых отношений**

**Основаниями прекращения трудового договора являются:**

1) соглашение сторон;

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

3)расторжение трудового договора по инициативе работника;

4)расторжение трудового договора по инициативе работодателя;

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;

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

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;

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

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

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

В соответствии со ст. 84.1 ТК РФ прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.