****

**«МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ О.Е. КУТАФИНА (МГЮА)»**

Хатажукова Элина Аслановна

**«ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОГО ПРАВА»**

**Курсовая работа**

студентки 328 группы,2 курса

Института непрерывного образования,

отделения среднего профессионального образования

очной формы обучения

Научный руководитель

**к.ю.н. Кирикова Вера Владиславовна**

Дата сдачи «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2021 г.

Дата рецензирования «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2021 г.

Дата защиты «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2021 г.

**Москва**

**2021**

**Содержание**

|  |  |
| --- | --- |
| Введение…………………………………………………………………... | 3 |
| Глава 1 Принципы трудового права и их значение.……………………. | 5 |
| 1.1 Понятие принципов трудового права……………………………….. | 5 |
| 1.2 Общая характеристика основных конституционных принципов трудового права…………………………………………………………… | 13 |
| 1.3 Отраслевые принципы трудового права и ………………………… | 15 |
| Глава 2 Виды и содержание основных принципов правового трудового законодательства и проблемы разграничения правотворческой компетенции Российской Федерации и пути их устранения………………………………………………………………… | 17 |
| 2.1 Труд свободен………………………………………………………… | 17 |
| 2.2 Запрет на принудительный труд…………………………………….. | 19 |
| 2.3 Пробелы трудового законодательства и пути их устранения……... | 21 |
| Заключение………………………………………………………………... | 29 |
| Список использованных источников……………………………………. | 31 |

**ВВЕДЕНИЕ**

**Актуальность исследования.** Трудовое право - это ветвь права, которая регулирует порядок появления, воздействия и остановки трудовых отношений, определяет режим общего труда сотрудников, уточняет меру охраны труда и порядок рассмотрения трудовых споров. Общепризнанных мерок трудового права регулируют не технологические процессы, а общественные связи субъектов трудовых правоотношений, то есть публичные формы труда. С данной точки зрения работа научного работника, изобретателя, писателя и иные личные формы труда не подлежат регуляции общепризнанными мерками трудового права, например, как совершаются за пределами социальных отношений.

Трудовое право регулирует публичные дела, которые появляются по предлогу использования и реализации возможности к труду. *Принципы права* - это закрепленные деятельным законодательством основные главнейшие начала, которые выражают суть его общепризнанных мерок. Кое-какие научные работники считают, собственно, что основы права, в одном ряду с предметом и способом, работают системообразующими симптомами самостоятельной отрасли права.

В научной и учебной литературе предоставляются тождественные по смыслу определения основ трудового права. Основные принципы трудового права - это основные начала и положения, определяющие единство трудового права, немаловажные черты его содержания и совместную направление становления данной системы правовых норм отрасли трудового права.

Под принципами трудового права понимаются закрепленные в действующем законодательстве основные начала (идеи), выражающие суть норм трудового права и ключевые направления политики страны в области правового регулировки социальных отношений, связанных с функционированием рынка труда, использованием и организацией наемного труда. При функционировании системы трудового права функционирует иерархия принципов, включающая в себя общеправовые, межотраслевые, отраслевые принципы, а еще основы отдельных институтов отрасли.

Актуальность темы обусловлена тем, что принципы трудового права считаются специфичной основой, на которой построена система реализации передового трудового права. Само слово «принцип» в переводе с латинского значит «основа» или же «первоначало». В теории трудового права под принципами понимаются исходные начала, главные положения и общее направление становления правовых норм в границах всей системы права или

отдельных отраслей или же институтов отрасли.

**Объект исследования** – принципы трудового права.

**Предмет исследования** - конституционные принципы трудового права.

**Целью** данной курсовой работы является исследование основных принципов трудового права.

Из данной цели вытекают следующие **задачи:**

1. Определить понятие принципов трудового права
2. Рассмотреть отраслевые принципы трудового права
3. Охарактеризовать принцип «Труд свободен»
4. Проанализировать принцип «Запрет на принудительный труд»

**Структура работы.** Работа состоит из введения, основной части, состоящей из двух глав, заключения и списка использованной литературы.

В впервой главе рассмотрим принципы трудового права и их значение, дадим общую характеристику основных принципов.

 Во второй главе — рассмотрим виды принципов трудового права.

 В ходе работы был проведен анализ учебной литературы, а также правовые электронные ресурсы.

**Глава 1. Принципы трудового права и их значение**

* 1. **Понятие принципов трудового права**

Принципы, наряду с предметом и методом, относятся к числу системообразующих элементов любой отрасли права. Они выступают отправной точкой при формировании и применении правовых норм, определяют содержание правового регулирования общественных отношений, входящих в предмет конкретной отрасли права. Как и предмет отрасли, принципы во многом объективны, в них находят отражение закономерности общественного развития. В связи с этим система принципов является более устойчивым образованием, чем система правовых норм.

К сожалению, изучение принципов трудового права в настоящее время несколько затруднено. Основной причиной является отсутствие в юридической науке единства мнений относительно самого понятия «принципы права», и как следствие, единообразного представления о формах их выражения. Так, в учебнике трудового права под редакцией

О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой под принципами трудового права понимаются «закреплённые в действующем законодательстве основополагающие руководящие начала (идеи), выражающие сущность норм трудового права и главные направления политики государства в области правового регулирования общественных отношений, связанных с функционированием рынка труда, применением и организацией наемного труда»[[1]](#footnote-1). Не менее уважаемый авторский коллектив иного учебника по трудовому праву предлагает не ограничиваться при характеристике принципов лишь положениями, прямо сформулированными как таковые в законе, и определяет принципы как исходные и руководящие идеи, задающие характер и общую направленность правового регулирования общественных отношений и являющиеся формами проявления естественного права.[[2]](#footnote-2)

Многие ученые возражают против определения принципа через термин «идея», поскольку идеи достаточно абстрактны и являются проявлением сознания конкретного субъекта. У каждого учёного может быть множество идей, собственное видение содержания правового регулирования и перспектив его развития, принципы же права обладают такими признаками, как объективность и относительная устойчивость. С учётом того, что разные авторы закладывают различное содержание в понятие принципа трудового права, в литературе на сегодняшний день могут встречаться самые разнообразные их определения и классификации. При всем различии подходов к определению принципов трудового права все ученые сходятся в одном: под принципами трудового права понимаются исходные начала и основные положения, определяющие его единство, сущность правового регулирования и общую направленность развития отрасли трудового права.

Думается, что для формирования более четкого представления о принципах трудового права целесообразно разделить их на две группы: 1) принципы, нашедшие отражение в законодательстве, подлежащие непосредственному применению в правотворческом и правоприменительном процессе; 2) идеи, выработанные и сформулированные наукой, определяющие отдаленные перспективы развития правового регулирования труда.

Характеризуя принципы трудового права, возьмем за основу лишь первую из названных групп.

Существующие в законодательстве принципы трудового права могут иметь разную форму выражения. Одни из них прямо закреплены в качестве принципов отрасли или правового института (ст. 2, 24 ТК РФ). Другие находят отражение в содержании совокупности правовых норм, объединенных общей идеей, это так называемые принципы «с косвенной фиксацией»[[3]](#footnote-3) (свобода трудового договора, устойчивость трудовых отношений, определённость трудовой функции, многоуровневость в регулировании трудовых отношений, единство и дифференциация правового регулирования труда).

Трудовое право функционирует не изолировано, оно часть национальной правовой системы. Поэтому к регулированию трудовых отношений применимы стоящие на более высокой ступени в иерархии базовых положений общеправовые и межотраслевые принципы, признанные в Российской Федерации: законность, справедливость, гуманизм, равенство всех перед законом, принцип равной защиты всех форм собственности и др. В ходе правовой регламентации труда одни из них действуют самостоятельно, другие получают своё развитие и конкретизацию применительно к задачам данной отрасли права. Так, конституционное положение о запрете дискриминации трансформировано в трудовом праве в отраслевой принцип запрета дискриминации в сфере труда (ст. 2). Он же, в свою очередь, конкретизирован применительно к институту заработной платы как принцип запрещения какой бы то ни было дискриминации при установлении и изменении условий оплаты труда (ст. 132 ТК РФ).

Основные принципы правового регулирования труда отражены в ст. 2 ТК РФ, всего их девятнадцать. Они охватывают практически все сферы правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений: основания возникновения трудовых отношений, обязательства сторон, рабочее время, время отдыха, оплату труда и т. д. К сожалению, далеко не все из них в действительности могут быть отнесены к категории основных принципов отрасли. Так, на наш взгляд, принцип обеспечения равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации является частным проявлением принципа запрета дискриминации в сфере труда, а принцип обеспечения права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров есть часть права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту.

Принцип обеспечения права работников на обязательное социальное страхование вообще тяготеет к другой отрасли права

- праву социального обеспечения, чем и объясняется отсутствие в трудовом праве норм, направленных на его реализацию. Нуждаются в корректировке и некоторые иные из сформулированных в ст. 2 ТК РФ основных принципов правового регулирования труда. Ряд положений, обозначенных как основные принципы трудового права, попросту не работают на данном этапе общественного развития. В их числе, например, право каждого на справедливую заработную плату, обеспечивающую достойное существование для трудящегося и членов его семьи.

Таким образом, предложенная сегодня законодателем система основных принципов трудового права вряд ли может быть признана совершенной. Это всего лишь первая попытка на пути её построения.

Вместе с тем, формальное закрепление системы принципов правовой регламентации

- серьёзнейший шаг на пути развития любой отрасли права. Это свидетельствует о формировании устойчивой концепции развития законодательства в той или иной области и готовности государства следовать этой концепции в правотворческом и правоприменительном процессе.

Формирование законодательства без учета содержания основных принципов ведет к разбалансированию системы правового регулирования, дестабилизации правоприменительного процесса. Так, например, на сегодня несоответствие нормы, обязывающей работодателя вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры (ст. 22 ТК РФ), таким принципам социального партнерства, как заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях и добровольности принятия сторонами на себя обязательств (ст. 24 ТК РФ), ведет к невозможности однозначно ответить на вопрос: заключение коллективного договора -это право или обязанность работодателя?

По отношению к иным нормам трудового права принципы обладают высшей императивностью и универсальностью. Они служат основой толкования нормы права в случае неопределённости или неоднозначности её содержания. Могут выступать непосредственными регуляторами общественных отношений при выявлении пробелов или противоречий в праве. Так, например, решением Верховного Суда РФ от 14 декабря 2000 г. было признано недействующим и не подлежащим применению как противоречащее принципу свободы труда и выбора рода занятий правило Постановления Совета Министров СССР «О работе по совместительству», запрещающее совместительство двух руководящих должностей.

Фундаментом для построения системы принципов национального трудового права служат общепризнанные международноправовые стандарты в сфере труда, а также положения Конституции РФ, закрепляющие основные права и свободы человека.

Перечень базовых международных принципов правового регулирования труда получил своё закрепление в принятой 18 июня 1998 г. Международной организацией труда Декларации «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме её реализации». В качестве основных принципов правового регулирования труда, обязательных для всех государств-участни-ков МОТ, названы: а) свобода объединений и реальное признание права на ведение коллективных переговоров (принцип «социального диалога»); б) упразднение всех форм принудительного или обязательного труда;в) действенное запрещение детского труда;г) недопущение дискриминации в области труда и занятий. К числу принципов международно-правового регулирования труда принято также относить и основные права трудящихся, которые нашли своё закрепление во Всеобщей декларации прав человека (1948 г.), Международном пакте о гражданских и политических правах (1966 г.), Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах (1973 г.). Подавляющее большинство из них на сегодня нашло отражение в ст. 2 ТК РФ.

Высшей юридической силой в правовой системе России обладает Конституция РФ, её положения определяют смысл, содержание и применение всех остальных законов. Конституционные принципы, затрагивающие права и свободы человека, в том числе и непосредственно в сфере применения труда, служат основой для формирования отраслевой системы принципов трудового права. Правовые основы регулирования отношений в области применения труда базируются на таких значимых конституционных положениях, как признание равенства всех перед законом и судом, права каждого на судебную защиту, запрещение дискриминации, провозглашение свободы труда и запрета его принудительных форм, обеспечение безопасных условий труда, права на отдых, на вознаграждение за труд не ниже минимального размера, установленного законодательством, и др.[[4]](#footnote-4)

К принципам, определяющим положение участников рынка труда применительно к сущности этих отношений - использовании способности человека к производительной деятельности, можно отнести:

- свободу труда и запрещение принудительного труда;

- справедливость правового регулирования трудовых и смежных с ними отношений, включая запрещение дискриминации;

- обеспечение права на охрану труда и трудоспособности работника;

- обязательность исполнения сторонами трудовых и смежных с ними отношений своих обязательств.[[5]](#footnote-5).

Принцип справедливости регулирования трудовых и смежных с ними отношений находит в трудовом праве как прямое, так и косвенное закрепление. Статья 2 ТК РФ в числе основных начал правового регулирования труда называет обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, право на выплату справедливой заработной платы. На принципе справедливости базируются нормы, регламентирующие дисциплинарную ответственность работников (например, требование об учете тяжести проступка при определении меры наказания), правила, устанавливающие порядок применения мер поощрения. Принципом справедливости продиктовано сформулированное Пленумом Верховного Суда РФ правило о возможности отказа в защите нарушенного права работника в случае злоупотребления правами с его стороны[[6]](#footnote-6).

Приоритетным направлением государственной политики в области регулирования трудовых отношений является обеспечение права работников на охрану труда и трудоспособности. Труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, обеспечение сохранения жизни и здоровья работников - неотъемлемый атрибут социального государства, строящегося на принципах гуманизма. Помимо признания приоритета жизни и здоровья работников, данный принцип включает в себя обязанность работодателя по созданию безопасных и благоприятных условий труда (ст. 210 ТК РФ), а также право работников отказаться от выполнения работ, угрожающих их жизни или здоровью (ст. 219 ТК РФ). Право работников на ограничение продолжительности рабочего времени и право на отдых также есть проявление данного принципа.

Значимым для регулирования трудовых отношений является не только сохранение жизни и здоровья работника, но и поддержание его трудоспособности в удовлетворительном состоянии. Этому в немалой степени должно способствовать гарантированное право на получение заработной платы в размере не ниже прожиточного минимума (ст. 133 ТК РФ), который, в свою очередь, по всей видимости, должен рассчитываться таким образом, чтобы обеспечить достойное существование для работника и членов его семьи (ст. 2 ТК РФ).

В системе принципов трудового права особое место занимает принцип обязательности исполнения сторонами своих обязательств. В нём выражается главная сущность отношений, входящих в предмет данной отрасли. Указанный принцип включает в себя признание основных взаимосвязанных полномочий сторон трудовых отношений: права работодателя требовать исполнения работником трудовых обязанностей, а также бережного отношения к хозяйскому имуществу и права работника требовать от работодателя соблюдения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принятых на себя договорных обязательств и обязательств по возмещению причиненного в процессе трудовой деятельности вреда. Государство гарантирует содействие сторонам трудовых отношений в осуществлении ими своих прав, в том числе посредством устранения возможных препятствий в процессе их реализации. Так, например, в соответствии со ст. 81 ТК РФ, работодатель имеет право прекратить трудовые отношения с работниками, грубо нарушающими трудовую дисциплину, неоднократно без уважительных причин не исполняющими свои трудовые обязанности или не имеющими достаточных знаний для их надлежащего выполнения. Работник, в свою очередь, имеет право без каких-либо негативных последствий для себя отказаться от выполнения трудовой функции, не обусловленной трудовым договором, требовать компенсации ущерба, связанного с задержкой в выплате заработной платы, и т. д.

Значительная часть принципов трудового права устанавливает базовые основы, определяющие правовые способы воз-

действия на участников трудовых и смежных с ними отношений. В их числе:

- многоуровневость (сочетание международного, централизованного федерального, регионального, местного и локального уровней) в регулировании трудовых и смежных с ними отношений;

- сочетание государственного и договорного регулирования;

- демократизм правовой регламентации труда;

- сочетание единства и дифференциации правового регулирования трудовых отношений.

Все они имеют непосредственную связь с методом трудового права и являются отражением его характерных особенностей.

Третью группу принципов трудового права образуют правовые начала, устанавливающие механизм охраны прав и законных интересов участников трудовых и тесно связанных с ними отношений. Среди них:

- обеспечение прав работников и работодателей на объединения для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них;

- обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;

- обеспечение права на самозащиту трудовых прав в предусмотренных законом пределах.

Коллективные способы защиты традиционно относятся к числу наиболее действенных в трудовой сфере. Всем известна сказка о том, как трудно переломить хрупкие прутики, собранные вместе. Не случайно право на объединения включено международным сообществом в состав основополагающих трудовых прав. Именно профессиональные объединения, как правило, формируют волю работников при ведении коллективных переговоров, разрешении коллективных трудовых споров, в том числе при принятии решения о проведении забастовки. Принадлежность к профессиональному объединению может давать работнику ряд преимуществ. Так, например, увольнение работников, являющихся членами профсоюза, в предусмотренных законом случаях предполагает учет мнения, а иногда и получение согласия на это соответствующего профессионального образования (ст. 82, 374-376 ТК РФ). В ходе разрешения индивидуального трудового спора профессиональный союз может оказывать работнику-члену профсоюза организационно-правовую поддержку, осуществлять его представительство.

Профессиональные объединения наделены рядом исключительных полномочий, которые одним работником реализованы быть не могут. Так, представительные органы работников участвуют в принятии нормативных правовых актов, затрагивающих права трудящихся (ст. 8, 351 ТК РФ), осуществляют контроль за соблюдением норм трудового права, обладают правом инициировать привлечение к дисциплинарной ответственности руководящих работников, нарушающих законодательство о труде и иные нормы трудового права (ст. 195 ТК РФ).

Работодатели также обладают правом объединяться в соответствующие союзы (объединения работодателей) в целях защиты своих прав и законных интересов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления. Преимущественно права объединений работодателей сконцентрированы в области социально-партнерских отношений и направлены на участие их обладателей в формировании норм трудового права. Помимо этого, в соответствии с п. 5 ст. 13 Федерального закона «Об объединениях работодателей», объединения работодателей представляют интересы своих членов при разрешении коллективного трудового спора.

Защита государством трудовых прав участников отношений в сфере труда обеспечивается за счет деятельности: 1) органов государственного надзора за соблюдением норм трудового права и норм охраны труда;

2) судов.

В соответствии со ст. 353 ТК РФ, органами, обладающими правом осуществлять надзор за соблюдением норм трудового права, являются: федеральная инспекция труда, прокуратура, специализированные органы государственного контроля и надзора за безопасным осуществлением отельных видов деятельности (Росатомнадзор, Росэнергонад-зор, Роспотребнадзор и др.), иные федеральные, региональные и местные органы исполнительной власти в пределах своей компетенции. Данные органы оценивают состояние соблюдения норм трудового права работодателями, дают им обязательные для исполнения предписания об устранении допущенных нарушений, при наличии оснований принимают решения о привлечении к административной ответственности.

Особое место в системе органов, осуществляющих защиту трудовых прав, занимают суды Российской Федерации. Они обладают правом рассмотрения всех индивидуальных трудовых споров, включая те, которые были уже разрешены действующей на предприятии комиссией по трудовым спорам. К исключительной компетенции судов отнесено разрешение наиболее значимых индивидуальных трудовых споров, таких как споры о восстановлении на работе, о переводе на другую работу, отказе в приеме на работу, дискриминации в трудовой сфере и др. (ст. 391 ТК РФ). В суды могут быть обжалованы решения органов государственного контроля и надзора за соблюдением норм трудового права.

В соответствии со ст. 2 ТК РФ, целями трудового законодательства являются не только защита прав и интересов работников, но и защита интересов работодателя как основы производительных сил общества. Поэтому работодателям также гарантируется право на государственную защиту их прав в трудовой сфере. В частности, работодатель может оспорить в судебном порядке законность решения комиссии по трудовым спорам, действий органов государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства, объявление работниками забастовки, может обратиться в суд с иском о взыскании с работника материального ущерба.

Трудовые права могут защищаться участниками трудовых отношений и самостоятельно, без участия государства. Признание права на самозащиту - достаточно новое явление для российского трудового права. Его суть состоит в том, что сторона трудовых отношений может самостоятельно, без обращения в государственные или общественные органы, защитить свои права в трудовой сфере посредством совершения определённых действия либо бездействия. Принцип обеспечение права на самозащиту прямо не назван в ст. 2 ТК РФ, однако на нём основан целый ряд норм трудового законодательства, определяющий содержание правоотношений по защите трудовых прав и свобод. Так, например, работник может отказаться от выполнения работы, не обусловленной его трудовым договором, а также угрожающей его жизни или здоровью (ст. 379 ТК РФ); он может приостановить выполнение трудовой функции в связи с задержкой выплаты заработной платы (ст. 142 ТК РФ); может объявить забастовку.

В условиях наемного характера труда, основанного на подчинении работника хозяйской власти работодателя, возможность самозащиты своих трудовых прав работодателем презюмируется. Работодатель, обладая властными полномочиями, сам принимает решения об объёме поручаемой работнику работы, размере причитающейся ему к выплате заработной платы, в необходимых случаях о привлечении работника к дисциплинарной ответственности либо его увольнении и т. д. Поэтому в трудовом законодательстве право на самозащиту прямо закреплено как право работников (ст. 352, 379 ТК РФ), хотя и у работодателя такое право тоже есть.

Все принципы правового регулирования трудовых и смежных с ними отношений взаимосвязаны и зачастую взаимообусловлены, они образуют определённую систему, которая является отражением системы отрасли трудового права. Например, реализация права работников на охрану труда, принцип обязательности исполнения сторонами своих обязательств во многом опираются на принцип обеспечения права каждого на государственную защиту; принцип демократизма обусловлен гарантированной возможностью свободно создавать профессиональные объединения и т. д.

Система принципов, на которых базируется регулирование отношений в сфере наемного труда в целом, дополняется принципами отдельных институтов. Последние отражают специфику регулирования отдельных видов отношений либо конкретизируют общие принципы отрасли применительно к отдельной области правового регулирования труда. Ярким примером принципов правового института являются положения, закреплённые в ст. 24 ТК РФ и отражающие базовые начала регулирования отношений в области социального партнерства.

* 1. **Общая характеристика основных конституционных принципов трудового 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 МОТ. Нормы трудового законодательства призваны обеспечивать реализацию основных трудовых прав и свобод субъектов трудового права.[[7]](#footnote-7)

Общеправовые, межотраслевые, а также отраслевые принципы российского права закреплены, прежде всего, в Конституции РФ (ст. 37).

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 МРОТ, 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 основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, в ст. 2 ТК признаны:

1)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;

 2) запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;

 3) защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;

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;

5) равенство прав и возможностей работников;

 6) 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 МРОТ;

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; 8) обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профсоюзы и вступать в них; 9) обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;

10)к сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношениях;

11) социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

 12) обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

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

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

 15) обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном ТК и иными федеральными законами;

 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 и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

17) обеспечение права представителей профсоюзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

18) обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;

 19) обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.[[8]](#footnote-8)

 А также важнейшими принципами трудового права является возможность работников на объединение в профессиональные союзы и на участие в управлении предприятиями, учреждениями и организациями. Конституционная обязанность каждого способного к труду гражданина — это принцип соблюдения трудовой дисциплины. Это значит, что все работники должны подчиняться правилам коллективного труда, установленным правовыми нормами различных институтов трудового права.

* 1. **Отраслевые принципы трудового права**

Отраслевые принципы трудовогоправа - это закрепленные в нормах общей части основополагающие и руководящие начала, отражающие смысл, содержание и применение норм трудового права. Применительно к трудовому праву его реализация связана с заключением трудового договора для выполнения определенной в нем трудовой функции.

 После принятия ТК РФ в учебной литературе исследуется 19 принципов трудового права и более.

 Все правовые принципы, в том числе и трудового права, классифицируются по сфере их действия в одной, нескольких или всех отраслях права. Принципы можно подразделить на: общеправовые, ·межотраслевые, отраслевые.[[9]](#footnote-9)

 Отраслевые, т. е. отражающие специфику норм конкретной отрасли права. Так, ст. 2 Трудового кодекса РФ закрепляет основные отраслевые принципы трудового права России, ст. 3 и 4 разъясняют отдельные из них на основе норм международного права. Но принципы встречаются и в других статьях Кодекса.

Отраслевые принципы трудового права исходя из содержания ст. 2 ТК РФ можно сформулировать следующим образом:

 - свобода заключения трудового договора;

 - право работодателя в пределах, допускаемых законом, восполнять действующее законодательство о труде локальными нормативными правовыми актами, устанавливать условия труда, безопасные для жизни и здоровья работников; обязанность возмещать вред, причиненный работнику в связи с выполнением трудовых обязанностей;

 -право на отдых;

 -оплата работодателем результатов труда в соответствии с количеством и качеством произведенной работником продукции, оказанных услуг, выполненных работ;

 -право на защиту своих интересов работниками и работодателями методом социального партнерства, а в необходимых случаях путем обращения к принудительной силе государства.

Все отраслевые принципы можно разделить на защитные, общерегулирующего характера и принципы обеспечения прав и свобод в сфере труда.

Юридически значимые обстоятельства, вытекающие из содержания отраслевых норм-принципов, подлежат проверке при принятии правовых решений с применением норм трудового права. В связи с этим целесообразно рассмотреть юридически значимые обстоятельства, входящие в содержание отраслевых норм- принципов трудового права.

**Глава 2 Виды и содержание основных принципов правового трудового законодательства и проблемы разграничения правотворческой компетенции Российской Федерации и пути их устранения**

**2.1 Труд свободен**

Принятие Конституции Российской Федерации 1993 г. и закрепление в ней нового конституционного принципа - свободы труда, вместо права на труд, породило неоправданные, на наш взгляд, мнения об отсутствии в российском трудовом законодательстве права граждан на труд. Представляется, что подобные мнения не имеют под собой правовой отрасли.

В юридической науке различаем общеправовые, межотраслевые и отраслевые принципы права. Внутри отрасли можно также выделить принципы ее отдельных институтов. Естественно, что общеправовые принципы (законность, демократизм, единство прав и обязанностей, равноправие граждан, гарантированность их прав и др.) реализуются в нормах трудового права, как и в других отраслях права.

Эти основные принципы правового регулирования организации труда конкретизируются в виде отраслевых принципов трудового права. Отраслевые принципы трудового права впервые легально закреплены в ст.2 ТК. Однако, многие из них сформулированы в виде прав и обязанностей, и практически одинаковы по смыслу с формулировками ст.21 ТК «Основные права и обязанности работника», что, естественно, недопустимо с точки зрения понимания принципов трудового права как самостоятельной правовой категории, не совпадающей с правами и обязанностями. Обратим также внимание на то, что при определении принципов в ст.2 ТК не была учтена иная, не в виде прав и обязанностей, поэтому более совершенная концепция принципов трудового права.[[10]](#footnote-10)

 Перечисление в Конституции РФ основных прав и свобод не должно толковаться как отрицание или умаление других общепризнанных прав и свобод человека и гражданина (ч. 1 ст. 55). Не вызывает сомнения, что право на труд является одним из важнейших общепризнанных прав и свобод человека. Общие правовые и межотраслевые, а также отраслевые принципы российского права закреплены, прежде всего, в Конституции Российской Федерации. Например, статья 37 Конституции Российской Федерации признает свободу труда и право каждого свободно распоряжаться своими способностями работать и выбирать профессию и профессию, когда любая дискриминация и принудительный труд запрещены. Каждый получил право на работу в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации и не ниже минимальной заработной платы, установленной федеральным законом, а также право на защиту от безработицы. Признано право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием методов, установленных федеральным законом для их разрешения, включая право на забастовку. Право на отдых как одно из основных прав человека закреплено в ряде конституционных гарантий. Работникам по трудовому договору гарантируется продолжительность рабочего времени, установленная Федеральным законом, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск. Статья 30 Конституции Российской Федерации предусматривает право каждого на вступление, в том числе право создавать профсоюзы для защиты своих интересов.

 Следует иметь в виду статью 7 Конституции[[11]](#footnote-11), которая провозглашает Российскую Федерацию социальным государством, охраняющим труд и здоровье людей, устанавливает гарантированную минимальную заработную плату и оказывает государственную поддержку семьям, материнству, отцовству и детству, инвалидам и Пожилые граждане.

 Статья 17 Конституции Российской Федерации предусматривает, что в России права и свободы человека и гражданина признаются и гарантируются в соответствии с общепризнанными принципами и нормами международного права. Для российского трудового законодательства важны социально-экономические права, закрепленные в Международном пакте ООН от 16 декабря 1966 г. «Об экономических, социальных и культурных правах», а также в ратифицированных различных конвенциях и рекомендациях Международной организации труда (МОТ). по нашей стране. Этот пакт 1966 года закрепил запрет на дискриминацию, равные права женщин и мужчин, право граждан на труд, право на благоприятные условия труда (на справедливую заработную плату, отдых, защиту труда и продвижение по службе). Он также предусматривал права профсоюзов и их гарантии (статья 8), право на социальное обеспечение (статья 9), право на достаточный жизненный уровень и постоянное улучшение условий труда (статья 11), право на здоровье и улучшение всех аспектов гигиены труда, предоставление медицинской помощи (статья 12), право на образование, включая высшее образование, одинаково доступное для всех. Все эти социально-экономические права Международного пакта ООН должны быть отражены в системе основных принципов нашего трудового права.[[12]](#footnote-12)

 Трудовое законодательство призвано обеспечить верховенство права для реализации основных трудовых прав и обязанностей субъектов трудового права. Работников и работодателей, профсоюзов и других субъектов этой отрасли права, являющихся гарантиями этих прав и обязанностей.

 Принципы права, выраженные в Конституции Российской Федерации, а также общепризнанные принципы и нормы международного права, а также международные договоры Российской Федерации, играют основополагающую роль в формировании основных принципов правового регулирования трудовых отношений. и другие отношения, непосредственно связанные с ними.

**2.2 Запрет на принудительный труд**

Российская Федерация, как и многие страны мира, в качестве важнейшего принципа, определяющего правовое положение личности, признает, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью. В ст.2 Конституции указано, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина - обязанность государства. Право на свободный труд – это одно из основополагающих прав человека, из которого как раз и вытекает запрет на принудительный труд.

В соответствии с п. 2 ст. 37 Конституции РФ и со ст. 4 Трудового кодекса РФ принудительный труд запрещен.

 Запрещение принудительного труда основано прежде всего на международно-правовых нормах. Это Международный пакт о гражданских и политических правах (1966 г.), который вступил в силу 23 марта 1976 г. Его ст. 8 говорит о том, что никто не должен принуждаться к принудительному или обязательному труду. Принудительному труду большое внимание уделяет Международная организация труда (МОТ).[[13]](#footnote-13)

Статья 4 ТК РФ ч.2 восприняла положения ст.1 Конвенции МОТ №105 «Об упразднении принудительного труда» от 25 июня 1957 г., ратифицированная Россией 2 июля 1988 г., перечисляет пять случаев, когда труд признаётся принудительным. Так принудительный труд - выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе: в целях поддержания труд овой дисциплины; в качестве меры ответственности за участие в забастовке; в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития; в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе; в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности. Действующее трудовое законодательство расширило понятие принудительного труда по сравнению с нормами международного права. Впервые закрепили в основном трудовом законе нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере. Требование работодателем исполнения трудовых обязанностей от работника, если работник не обеспечен средствами коллективной или индивидуальной защиты либо работа угрожает жизни или здоровью работника. Это принципиальное положение находит свою реализацию в ряде статей Кодекса. Так, ст. 142 позволяет работнику приостановить работу в случае задержки работодателем выплаты заработной платы на срок более 15 дней; ст. 220 не только дает работнику право отказаться от выполнения работы, угрожающей его жизни и здоровью, но и обязывает работодателя оплатить все время простоя до устранения такой опасности. Запрещая принудительный труд, ст. 4 ТК РФ перечисляет виды работ, которые не считаются принудительным трудом.[[14]](#footnote-14)

Это перечисление начинается с работы, которая выполняется в порядке несения военной службы и альтернативной гражданской службы. Согласно Закону о воинской обязанности граждане, проходящие военную службу, являются военнослужащими. При призыве на военную службу лицо может быть направлено на альтернативную гражданскую службу. Работа, выполняемая в процессе исполнения воинской обязанности или прохождения альтернативной гражданской службы, не может квалифицироваться как принудительный труд.

 Не считается принудительным трудом работа, выполняемая в чрезвычайных обстоятельствах (аварии, пожары, наводнения, землетрясения и иные чрезвычайные обстоятельства, угрожающие жизни или жизнеобеспечению населения). Закон о чрезвычайном положении предусматривает в исключительных случаях, связанных с необходимостью проведения и обеспечения аварийно-спасательных и других неотложных работ, мобилизацию трудоспособных граждан и привлечение их транспортных средств для проведения указанных работ при обязательном соблюдении правил охраны труда. Все работы, выполняемые в порядке исполнения наказания по вступившему в законную силу приговору суда, не считаются принудительным трудом.

 Принуждение к труду может быть как прямым, так и косвенным. К такому заключению приводит изучение Рекомендации МОТ №35 «О косвенном принуждении к труду» от 10 июня 1930 г. Международная организация труда рекомендует государствам избегать применения косвенных средств, искусственно усиливающих экономическое давление на население с целью заставить последних искать работу по найму.

 Сейчас часто нам встречаются такие объявления: «Работа за границей. Полный пансион. Высокая зарплата» В общем, очень привлекательно. Только вот так ли это на самом деле? Увидеть обратную сторону медали подобных предложений о работе в последнее время нам активно предлагают общественные организации.

 По статистике Реабилитационного центра Международной организации по миграции, около половины случаев у нас в стране за 2009 год приходится на незаконную трудовую эксплуатацию людей. Или другими словами, рабский труд.

 Раньше торговля людьми была связана в большей степени с сексуальной эксплуатацией потерпевших. А теперь показатели выровнялись практически наполовину.

 В подневольный труд у нас попадают в основном мигранты. Только в Петербурге за летние месяцы сотрудники Информационно-консультационного центра общественной организации «Красный крест» зафиксировали два случая незаконной торговли людьми. У граждан Узбекистана отбирали документы, удерживали на территории, эксплуатировали «длинный» рабочий день и не платили зарплату.

 Но и россиян так называемые траффетеры (торговцы людьми) тоже пытаются завербовать. В группе риска, в основном, оказываются женщины и дети. Несмотря на то, что рабство как социальный институт было упразднено более двухсот лет назад, практика современной действительности возродила его как криминальный способ извлечения сверхдоходов.

 Похищение людей, торговля ими и использование рабского труда в последние десятилетия получили широкое распространение в России. Если до 1996 г. похищение человека вообще не отражалось в официальных статистических данных МВД РФ, то к концу прошлого века значительный ежегодный рост этих преступлений стал устойчивой тенденцией.

Разумеется, не все зарегистрированные случаи похищения человека получают именно такую оценку в судебных приговорах.

 Похищение человека тесно связано с такими запрещенными международным правом деяниями, как торговля людьми и использование рабского труда. До принятия Федерального закона от 8 декабря 2003 г. в Российской Федерации вообще не было установлено уголовной ответственности за эти деяния. Упомянутым законом Уголовный кодекс Российской Федерации был дополнен статьями 127.1 («Торговля людьми») и 127.2 («Использование рабского труда»). К сожалению, эффективность применения этих норм практически равна нулю.

**2.3 Пробелы трудового законодательства и пути их устранения.**

Известно, что одним из главных условий эффективности правового регулирования общественных отношений является стабильность законодательства. К сожалению, в сфере трудовых отношений это условие не соблюдается. Специалисты в области трудового права давно, практически с самого начала действия нынешнего (четвертого в истории России) Трудового кодекса говорили о том, что следует бережнее относиться в такому виду нормативного правового акта, как кодекс. Если выражаться образно, то кодекс любой отрасли права является ее «конституцией», фундаментальным документом, который, фиксируя главные правовые идеи и конструкции отрасли, не должен превращаться в энциклопедию и уж тем более в инструкцию.[[15]](#footnote-15)

Говорить необходимо не столько о самом Кодексе, сколько о «небрежном» отношении законодателей. Трудовой кодекс РФ действует чуть более 20 лет. За это время в него 125 раз (!) вносились изменения и дополнения. Если можно понять изменения, связанные, например, с появлением новых субинститутов (труд спортсменов, дистанционный труд и т. п.), с принятием Конституционным Судом соответствующих решений, то обилие «точечных» изменений свидетельствует о неумении (нежелании?) активно применять институты и нормы Общей части Кодекса, а в ряде случаев, увы, и о «первичной небрежности» законодателей. В результате возникают и активно муссируются идеи о необходимости принимать очередной кодекс. Я отношусь к числу тех специалистов, которые возражают против такого подхода [Куренной 2020].

Российская правовая система фактически принадлежит к континентальной системе, а значит, правоприменители всех уровней следуют букве закона. Это нормально, но на практике приводит к тому, что субъекты правовых отношений ищут ответы на все вопросы именно в законодательстве, в подзаконных правовых актах (а в сфере трудовых отношений - и в локальных актах, трудовых договорах). В соответствии с этой традицией они хотели бы видеть законы (в том числе и ТК РФ) как некую инструкцию, дающую ответы на все, даже самые мелкие, вопросы. Той же практики придерживаются органы надзора и контроля, а также суды, рассматривающие трудовые споры. Нормы же общего характера чаще всего остаются вне правоприменения. Здесь стоит отметить, что меньше всего изменений внесено именно в Общую часть ТК РФ (в основном в 2006 г.).

Конечно, на уровне Верховного Суда РФ (особенно в постановлениях Пленума) нормы признаются и работают. Некоторые положения этих постановлений представляют собой практически готовые нормы права. И при желании законодатель может их использовать.

Так, в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» указывается на необходимость при рассмотрении дел о восстановлении на работе соблюдать общеправовой принципа недопустимости злоупотребления правом, в том числе со стороны работников. Один из примеров его нарушения - сокрытие работником временной нетрудоспособности либо принадлежности к профсоюзу, когда это дает работнику дополнительные гарантии (п. 27 Постановления). Работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий работника. Как правило, суды учитывают позицию Верховного Суда РФ. Но этот как раз тот случай, когда данный принцип следовало бы закрепить непосредственно в ТК РФ.

Особое место занимает практика Конституционного Суда РФ, который в необходимых случаях расставляет акценты. Но он не может заменить собой всю судебную системы страны.

Наряду с неэффективным применением общей части трудового права, его принципов, сформулированных в законодательстве, обращает на себя внимание вопрос о возможности (или невозможности) применения аналогии права и закона при регулировании трудовых отношений. В отличие от гражданского права, где такая возможность прямо предусмотрена в ст. 6 ГК РФ, в трудовом праве такой нормы нет.

Л. Е. Кузнецова отмечает, что следует учитывать особенную природу, предназначение трудового права, самостоятельность его предмета и отраслевого метода. При применении межотраслевой аналогии важно устанавливать непротиворечие применяемого по аналогии правила существу трудовых отношений и значительное сходство спорных отношений с отношениями, урегулированными правом[[16]](#footnote-16).

Э. И. Лескина считает, что законодательную основу применения аналогии закона и аналогии права при преодолении пробелов в регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений являет собой норма п. 3 ст. 11 ГПК РФ. В соответствии с ней суды при неурегулированности спорных правоотношений разрешают дела с помощью норм права, регламентирующих сходные отношения, а при отсутствии подобных норм - на основании общих начал и смысла законодательства[[17]](#footnote-17).

Такая постановка вопроса имеет право на существование, но более предпочтительно закрепление возможности применения аналогии непосредственно в ТК РФ. Видимо, законодателю следует тщательно продумать механизм решения проблемы именно в этом направлении.

Одной из причин, в силу которых законодатель иногда вынужден детализировать некоторые положения на уровне закона, на наш взгляд, является то, что в российском бизнесе не слишком уважается этика. Я неоднократно выражал эту мысль в простом постулате: «Хорошему работодателю не нужен Трудовой кодекс». Грамотный работодатель подсознательно понимает, что для получения конкурентных преимуществ необходимо бережно относиться к своим наемным работникам, в частности платить им достойную заработную плату, обучать их и обеспечивать возможность постоянного повышения квалификации, создавать нормальные и безопасные (по мере возможности) условия труда, желательно стимулировать работников (социальный пакет и т. д.). Это основа социального мира, одно из условий отсутствия социальных потрясений и сохранения стабильности в обществе.

Конечно, это даже экономически под силу далеко не всем, но и при прочих равных условиях многие работодатели и их представители не готовы так поступать. В связи с этим государство вынуждено расставлять «красные флажки» - те минимальные требования, соблюдать которые обязательно, а органы исполнительной власти должны жестко следить за выполнением указанных требований.

Приведу пример. Еще с советских времен оплата труда в ночное время должна была повышаться не менее чем на 20 %. Видимо, в надежде на то, что работодатели поймут важность этой проблемы, решение вопроса было передано на локальный уровень. Многие работодатели повышали ставки на 1, 2, 3 % и утверждали, что все происходило в рамках закона. В итоге 30 июня

Так, в теории трудового права и с позиции МОТ (в соответствии с фундаментальными постулатами) под МРОТ понимается минимальный размер оплаты неквалифицированного труда в нормальных условиях труда и в размере не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Естественно, работник, занимающийся таким трудом, должен полностью отработать норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. То есть, образно говоря, МРОТ - это оплата труда дворника с метлой. Но как только дворник начинает управлять снегоуборочной машиной, его труд становится квалифицированным. Именно такой подход и был изначально зафиксирован в ст. 129 ТК РФ.

При этом традиционно (и до принятия ТК РФ) в величину МРОТ не включались компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты. Данное положение также было предусмотрено в первоначальной редакции ТК РФ (ч. 2 ст. 129). В 2007 г. в связи с принятием Федерального закона от 20 апреля 2007 г. № 54 ч. 2 ст. 129 ТК РФ утратила силу и, соответственно, важнейшая формулировка была без комментариев изъята из ТК РФ.

Исчезновение из ТК РФ легального определения МРОТ на практике быстро привело к тому, что МРОТ стал нередко применяться в качестве базовой части оплаты труда для огромного количества работников (включая квалифицированных), а предусмотренные законодательством доплаты стали включаться в МРОТ. До сих пор иногда вспоминаю, как ко мне пришли представители одной весьма уважаемой компании и спросили: «Можно ли сделать так, чтобы все работники, в том числе генеральный директор и топ-менеджеры, получали должностной оклад в размере МРОТ?». На мой недоуменный вопрос: «А не стыдно им будет рассказывать о своей зарплате?», последовал ответ: «Нет проблем, все должно быть подчинено идее „оптимизации" налогообложения» (видимо, основную часть зарплаты эти специалисты планировали получать «в конвертах»). Мы друг друга не поняли, и я, не увидев легального выхода, расстался с этими «клиентами».

Освободившись от легальной дефиниции, законодатель сразу перешел к определению порядка установления МРОТ (ст. 133 ТК РФ), а также размера минимальной заработной платы (МЗП) в субъекте РФ (ст. 133.1 ТК РФ). Следует отметить, что в то время государство ни на шаг не приблизилось к повышению МРОТ до величины прожиточного минимума трудоспособного населения (принятие специального федерального закона было предусмотрено еще в 2001 г. в ст. 421 ТК РФ, но долгие годы реализация данной конструкции оставалась «протоколом о намерениях»).

При решении вопроса о включении или невключении в состав МРОТ «северных надбавок» дело доходило до абсурда. В стране, значительную часть территории которой составляют районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности, территории, которые надо развивать, эти надбавки тоже начали включать в МРОТ. Точнее, возникали проблемы не в начислении районных коэффициентов на заработную плату работников северных территорий, но во включении или невключении этих доплат в размер оплаты труда тех работников, которые получают МРОТ. Если говорить о том же неквалифицированном труде, то получалось, что уборщица в средней полосе России и уборщица, например, в Норильске получали одинаковую заработную плату.

Правоприменителям следует учитывать нормы не только Особенной части ТК, но и Общей части ТК, прежде всего нормы, закрепляющие принципы правового регулирования отношений в сфере труда

Судебной коллегии Верховного Суда РФ не получило объяснения в принимаемых ею судебных актах или постановлении Пленума Верховного Суда[[18]](#footnote-18)

Правоприменителям следовало (и следует) учитывать нормы не только Особенной части ТК (изменение которых привело к ущемлению прав работников, в том числе работающих в особых климатических районах), но и Общей части ТК, прежде всего нормы, закрепляющие принципы правового регулирования отношений в сфере труда. К основным таким принципам относятся единство и дифференциация правового регулирования, а также равенство прав и возможностей работников.

Включение в заработную плату доплат и надбавок, иных выплат, установленных системой оплаты труда, может лишь увеличивать ее размер, в частности в сравнении с МРОТ, а сложившаяся ситуация свидетельствовала о несоблюдении (необеспечении) главного принципа трудового права - равенства прав и возможностей работников.

Принципиальным являлся также вопрос о включении или невключении районных коэффициентов и северных надбавок не только в федеральный МРОТ, но и в размер минимальной заработной платы, устанавливаемой в субъектах РФ, поскольку природа МЗП практически идентична природе МРОТ.[[19]](#footnote-19)Несмотря на многочисленные высказывания по этому поводу специалистов на разных форумах и в печати, правоприменительная практика, как правило, игнорировала и здравый смысл, и принципы правового регулирования данных проблем. И только обращение к проблеме Конституционного Суда РФ расставило точки над «Ь> (Постановления Конституционного Суда РФ от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 16 декабря 2019 г. № 40-П).

Суд указал, что определение величины МРОТ должно основываться на характеристиках труда, свойственных любой трудовой деятельности, без учета особых условий ее осуществления. Это согласуется с социально-экономической природой МРОТ, которая предполагает обеспечение нормального воспроизводства рабочей силы при выполнении простых неквалифицированных работ в нормальных условиях труда с нормальной интенсивностью и при соблюдении нормы рабочего времени. В состав МРОТ (а также минимальной заработной платы в субъекте РФ) не включаются районные коэффициенты и процентные надбавки, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Все более острым становится вопрос о том, какие отношения, связанные с применением труда, входят (или не входят) в предмет трудового права.

Значительную помощь в вопросе разграничения трудовых отношений и других отношений, связанных с применением личного труда (прежде всего гражданско-правовых), оказывает Рекомендация МОТ от 15 июня 2006 г. № 198 «О трудовом правоотношении». Документ основывается на презумпции существования трудовых отношений[[20]](#footnote-20).

В декабре 2013 г. в ТК РФ была введена ст. 19.1 «Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями». Она практически закрепила приоритет трудового договора в регулировании отношений, возникающих в связи с применением наемного труда. Более того, в соответствии с ч. 3 ст. 19.1 ТК РФ неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

Нельзя не заметить, что из трудового права как отрасли права и законодательства выделяются отношения, требующие специфического регулирования. Начало было положено выделением в самостоятельную отрасль права социального обеспечения. Происходит также формирование законодательства о занятости.

Сегодня практически решен вопрос о выделении из сферы трудового права отношений, связанных с прохождением государственной службы. В 1995 г. был принят первый закон, определяющий отношения в этой сфере (Федеральный закон от 31 июля 1995 г. № 119-ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации»). Согласно его ст. 4 на государственных служащих распространяется действие законодательства РФ о труде с особенностями, предусмотренными настоящим законом. Но уже в 2003 г. на основании Федерального закона от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации», а затем - Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» государственные служащие были практически выведены из числа субъектов трудового права. В последнем Законе определен предмет его регулирования (ст. 2); указано, что гражданский служащий осуществляет профессиональную служебную деятельность в соответствии с актом о назначении на должность и со служебным контрактом (ст. 13); дано понятие служебного контракта, определены его стороны (ст. 23).

Несмотря на внешнюю схожесть механизмов регулирования, содержания терминов, трудовой договор и служебный контракт по сути различаются. Лишь в ст. 73 Закона предусмотрено субсидиарное применение норм трудового законодательства к отношениям, связанным с государственной гражданской службой (в части, не урегулированной данным Законом). Можно дискутировать о том, правомерна ли постановка вопроса о наличии «самостоятельного служебного права» или о включении норм о государственной службе в предмет административного права, но ясно одно - эти отношения ушли из трудового права.

В 2020 г. в условиях пандемии корона-вирусной инфекции (COVID-19) органам государственной власти на разных уровнях пришлось принимать срочные решения. Рассматривая ситуацию с позиций «высокой теории» приходится признать, что не все подобные решения легитимны с точки зрения иерархии нормативных правовых актов. Впоследствии это может вызвать проблемы при разрешении споров (в том числе в рамках трудовых отношений). Принцип приоритета ТК РФ в системе этих актов выдерживался не всегда (тем более что законодательство о чрезвычайном положении применять,

Из трудового права как отрасли права и законодательства выделяются

отношения, требующие специфического регулирования видимо, не хотелось, и многие задачи пришлось решать в рамках режима повышенной готовности). Скорее всего, общество поймет необходимость принятых мер, но никто не застрахован от повторения подобных событий.

В связи с этим представляется очень важным предложение С. Ю. Головиной внести в ТК РФ правило, устанавливающее особые нормотворческие полномочия органов исполнительной власти при угрозе возникновения или возникновении чрезвычайных ситуаций, введении режима повышенной готовности на всей территории Российской Федерации либо в отдельном регионе[[21]](#footnote-21).

Вернемся к проблеме применения общих положений трудового законодательства. Так, много вопросов вызвало соотношение закрепленного в ТК РФ термина «дистанционная работа» (глава 49.1 ТК РФ «Особенности регулирования труда дистанционных работников») и появившейся в 2020 г. категории «удаленная работа». Но зачем ждать внесения очередных изменений в ТК РФ, если можно опираться на норму его ст. 9? Она предусматривает, что в соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров (естественно, если данные условия не будут ограничивать права или снижать уровень гарантий по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права).

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Правовые принципы необходимо 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.

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, Трудовом кодексе РФ, Федеральных законах РФ, регулирующих правоотношения в сфере труда, а также иных подзаконных нормативно-правовых актах.

Принципы трудового права обеспечивают единство норм отрасли трудового законодательства.

Принципы трудового законодательства:

* - позволяют уяснить смысл и сущность законодательства о труде и его связи с экономикой и моралью;
* - определяют общую направленность и тенденции совершенствования законодательства о труде;
* - помогают органам и субъектам трудовых отношений в правильном применении норм трудового законодательства и в решении вопросов, не урегулированных нормами законодательства о труде. Они выражают сущность и особенности трудового законодательства и специфику отдельных его институтов.

Принципы реализуются в нормах трудового законодательства, а последние соответственно выступают проявлением правовых принципов.

Основные принципы правового регулирования трудовых отношений - это главные положения, отражающие сущность и содержание норм трудового законодательства, политику государства в области занятости граждан. Из этих принципов следует исходить при применении любой статьи ТК и иных нормативных актов о труде.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020)
2. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. Белянинова, Ю. В. Трудовое право / Ю.В. Белянинова. - М.: Приор-издат, 2016. - 220 c.
3. Белянинова, Ю. В. Трудовое право. Учебный курс / Ю.В. Белянинова. - М.: Приор-издат, 2017. - 222 c.
4. Бережное А. А. Проблемы применения МРОТ в районах Крайнего Севера // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 2. С. 39-43.
5. Галаганов, В. П. Право социального обеспечения. Практикум. Учебное пособие / В.П. Галаганов. - М.: Академия, 2015. - 160 c.
6. Головина, С. Ю. Трудовое право. Учебник / С.Ю. Головина, Ю.А. Кучина. - М.: Юрайт, 2014. - 398 c.
7. Дзгоева-Сулейманова, Ф. О. Трудовое право. Краткий курс. Учебное пособие / Ф.О. Дзгоева-Сулейманова. - М.: Проспект, 2016. - 176 c.
8. Егоров, В. И. Трудовой договор (+ электронный учебник) / В.И. Егоров, Ю.В. Харитонова. - М.: КноРус, 2017. - 464 c.
9. Зайцева, О. Б. Нетипичные работодатели в РФ. Правовая природа и перспективы развития / О.Б. Зайцева, Ю.Г. Тулупова. - М.: Проспект, 2016. - 112 c.
10. Кузнецова Л. Е. Применение гражданско-правовых норм к трудовым отношениям по аналогии: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2004. 21 с.
11. Кауфман, А. А. Право социального обеспечения в схемах и определениях. Учебное пособие / А.А. Кауфман. - М.: Проспект, 2014. - 409 c.
12. Краткий словарь-справочник по вопросам труда и заработной платы. - М.: Экономика, 2015. - 312 c.
13. Куренной А. Необходимость срочного создания нового Трудового кодекса: «идея фикс»? // Российский ежегодник трудового права. 2020. № 10. С. 40-52.
14. Куренной А. М. Вопросы эффективности представительства интересов работников в сфере наемного труда // Закон. 2019. № 11. С. 47-56.
15. Мачульская, Е. Е. Право социального обеспечения. Учебник / Е.Е. Мачульская. - М.: Юрайт, 2014. - 592 c.
16. Наумов, Игорь Охрана труда в здравоохранении / Игорь Наумов. - М.: Вышэйшая школа, 2014. - 169 c.
17. Сальникова, Л. В. Справочник работодателя. Сложные вопросы применения Трудового кодекса / Л.В. Сальникова. - М.: Омега-Л, 2018. - 142 c.
18. Совместительство: сложные вопросы / Под редакцией Г.Ю. Касьяновой. - М.: АБАК, 2015. - 112 c.
19. Трудовое право России. Краткий курс. - М.: Окей-книга, 2015. - 128 c.
20. Трудовое право России. Практикум: моногр. . - М.: Проспект, 2014. - 272 c.
21. Трудовое право России. Учебник. - М.: Проспект, 2016. - 624 c.
22. Трудовое право россии. Практикум. - М.: Юрайт, 2016. - 238 c.
23. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021)
1. Трудовое право: учебник / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ТК Велби: Изд-во «Проспект», 2007.

- С. 25. [↑](#footnote-ref-1)
2. Трудовое право России: учебник / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. - М.: Юристъ, 2002. - С. 80-82. [↑](#footnote-ref-2)
3. Дмитриева И.К. Принципы трудового права. - М., 2004. - С. 50. [↑](#footnote-ref-3)
4. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: учебник. - 2-е изд., доп. и исп. - М., 1997. - С. 55-56. [↑](#footnote-ref-4)
5. Киселев И.А. Сравнительное и международное трудовое право: учебник для вузов. - М.: Дело, 1999. - С. 468. [↑](#footnote-ref-5)
6. Пункт 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». [↑](#footnote-ref-6)
7. Айман Т. О. Трудовое право. Учебное пособие. — М.: РИОР, Инфра-М, 2016. 176 с. [↑](#footnote-ref-7)
8. Анищенко А.В. Охрана труда: обязанности работодателя. М.: Редакция "Российской газеты", 2018. Вып. 17. 176 с. [↑](#footnote-ref-8)
9. Буянова, М.О. Трудовое право России / М.О. Буянова, О.Г. Зайцева. - Ростов на/Д: Феникс, 2017. - 571 с. [↑](#footnote-ref-9)
10. Гордиенко, О.Н. Специальная оценка условий труда: как обязательное условие трудового договора / О.Н. Гордиенко // Научный альманах. - 2017. - № 6-1. - С. 215-218. [↑](#footnote-ref-10)
11. **"Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020)** [↑](#footnote-ref-11)
12. Кузьменков, М.Ю. Перспективы развития института трудового договора в российской федерации / М.Ю. Кузьменков // Проблемы современной науки. - 2015. - № 16. - С. 194-198. [↑](#footnote-ref-12)
13. Воронкова, Е.Р. Понятие и принципы социального партнерства в сфере труда [Текст] / Е.Р. Воронкова // Юридическая наука и практика. - 2016. - Т. 12. - № 2. - С. 71-79. [↑](#footnote-ref-13)
14. Куренной, А.М. Трудовое право России [Текст] / А.М. Куренной, К.А. Бондаренко, А.А. Бережнов. - М.: Проспект, 2019. - 24 с. [↑](#footnote-ref-14)
15. Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / М.И. Акатнова, А.А. Андреев, Э.Н. Бондаренко и др.; отв. ред. Н.Л. Лютов. М.: Проспект, 2017. 688 с. [↑](#footnote-ref-15)
16. Кузнецова Л. Е. Применение гражданско-правовых норм к трудовым отношениям по аналогии: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2004. 21 с. [↑](#footnote-ref-16)
17. Лескина Э. И. Методологические аспекты применения института аналогии при разрешении трудовых споров // Администратор суда. 2018. № 2. С. 17-21. [↑](#footnote-ref-17)
18. Нуртдинова А. Ф. Судебная практика: некоторые проблемы толкования норм об оплате труда (часть 1) // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 1. С. 25-29. [↑](#footnote-ref-18)
19. Бережное А. А. Проблемы применения МРОТ в районах Крайнего Севера // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 2. С. 39-43. [↑](#footnote-ref-19)
20. Трудовое право России: учеб. / под ред. А. М. Куренного. 4-е изд, испр. и доп. М.: Проспект, 2020. 672 с. [↑](#footnote-ref-20)
21. Головина С. Ю. Пандемия коронавирусной инфекции (COVID-19) как новый вызов трудовому праву // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 3. С. 3-7. [↑](#footnote-ref-21)