

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**«ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**(ДГТУ)**

Факультет Юридический

Кафедра Гражданское право

**Контрольная работа**

по дисциплине «Трудовое право»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

№ варианта

Автор работы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Петров А.А.

подпись

Направление подготовки: 46.03.02 Документоведение и архивоведение

Группа \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Проверил \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Иванов И.И.

подпись

.

Работа защищена \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

дата оценка (зачет/не зачет) подпись

Ростов-на-Дону

20\_\_\_ год

**Вариант № \_\_\_**

1. Понятие трудового договора. Отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров
2. Понятие индивидуального трудового спора. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров
3. Задача
4. **Понятие трудового договора. Отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров**

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Ст. 56 ТК РФ дается определение **трудового договора.** Это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ. законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего распорядка. Следует отличать трудовой договор от смежных договоров гражданско-правового характера, связанных с трудом (договоров подряда, поручения, авторского договора, договоров на выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ и т. д.). Несмотря на внешнее сходство, они различаются по следующим признакам: предметом трудового договора является сам труд работника, повседневная трудовая деятельность по определенной трудовой функции. Предметом же гражданско-правовых договоров выступает уже овеществленный конечный результат труда (изобретение, картина и т. д.), а труд в них лишь способ достижения этого результата, выполнения взятых обязательств; как правило, трудовой договор предполагает личное выполнение работы, запрещается замена работника другим лицом. В гражданско-правовых договорах такая обязанность возникает лишь в силу специального закрепления этого условия в самом договоре или в определенных законодательством случаях для отдельных видов гражданско-правовых договоров; но трудовому договору работник обязан подчиняться в процессе выполнения своей трудовой функции правилам внутреннего трудового распорядка. За нарушение этой обязанности работник может привлекаться к дисциплинарной ответственности. В гражданско-правовых договорах такого условия нет; по трудовому договору работодатель обязан организовать труд работника, создать ему нормальные и безопасные условия труда. По гражданско-правовым договорам работник сам организует работу, выполняет ее на свой риск. Государство способствует устойчивости трудовых договоров, законодательно закрепляя принципы свободы и добровольности волеизъявлений при заключении трудового договора и различные юридические гарантии при приеме, переводе и увольнении, а также запрещая включать в трудовой договор условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством.

Сторонами трудового договора являются работодатель. Важным фактором, разграничивающим трудовые договоры от гражданско-правовых договоров, является ст. 11 ТК, где подчеркивается, что во всех случаях, когда в судебном порядке установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства.

Таким образом, трудовой договор (контракт) является одним из главных оснований возникновения трудовых отношений между работодателем и работником. При этом следует иметь в виду, что принцип свободы трудового договора лежит в основе не только его добровольного заключения, но и дальнейшего существования трудовых отношений. Трудовой договор является ключевым, базовым институтом трудового права как отрасли российского права. Это квинтэссенция правового регулирования взаимоотношений работников с работодателями. Может быть, поэтому именно вокруг трудового договора как одного из основных способов правового опосредования права граждан на труд, сегодня наслоилось много неясностей. Отчасти это можно понять, так как российское (как и предшествующее советское) трудовое право сформировалось в определенную эпоху и в определенных условиях. То время характеризовалось господством публично-правового регулирования практически во всех сферах человеческой деятельности. Государство в одном лице выступало как законодатель, исполнитель законов, а в сфере труда к тому же оно было практически единственным работодателем. В настоящее время договорный метод воплощается в заключении коллективных договоров работников организации, филиала, представительства с работодателем; коллективных соглашений, в число участников которых наряду с работниками и работодателями на уровнях Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, территории, отрасли, профессии входят органы исполнительной власти и местного самоуправления. Указанные договоры и соглашения регулируют социально-трудовые отношения работников и работодателей.

**2. Понятие индивидуального трудового спора. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров**

Согласно ст. 381 Трудового кодекса РФ индивидуальный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Трудовой спор - это спор об установлении нового трудового субъективного права, например права на получение зарплаты в более высоком размере или льгот и преимуществ, а также спор между сторонами относительно объема их взаимных прав и обязанностей, уже установленных в нормативных правовых актах и трудовом договоре. Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявляющим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

Правоотношения, связанные с трудовым спором, возникают на основании поступившего в юридический орган, например в комиссию по трудовым спорам (КТС) или в суд заявления о разногласии между сторонами трудового договора по вопросам применения законодательства о труде или соглашений об условиях труда, а также по вопросам возмещения материального ущерба или компенсации морального вреда. Завершается трудовой спор принятием судом (или КТС) решения о признания субъективного спора или об отказе в удовлетворении требования, а также применением санкций и других мер по предотвращению в дальнейшем неправомерных действий работодателя или работника. Защита трудовых прав работников - это установленные государством средства и способы, с помощью которых осуществляется охрана трудовых прав и интересов, а также принудительное восстановление их в случае нарушения и возмещение при этом работнику в полном объеме материального ущерба и морального вреда. Основанием возникновения трудовых споров является невыполнение или ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей одним из субъектов трудового правоотношения. Согласно ст. 382 Трудового кодекса РФ индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам (КТС) и судами в пределах предоставленных им прав. Вопрос о том, где должен размещаться конкретный индивидуальный трудовой спор - в комиссии по трудовым договорам или суде, определяется в соответствии с их подведомственностью. По подведомственности все трудовые споры можно разделить на рассматриваемые: трудовой договор индивидуальный спор в общем порядке, когда КТС является обязательной первичной стадией, после которой спор может поступить на рассмотрение суда; непосредственно в суде, минуя КТС.

Отнесение трудового спора к одной из указанных выше групп означает, что другие органы или неправомочны рассматривать данный спор, или могут его рассмотреть только после того, как он был рассмотрен первоначально КТС. Правильное определение подведомственности конкретного трудового спора играет большую практическую роль, поскольку решение спора некомпетентным органом не имеет юридической силы и не может быть исполнено в предусмотренном порядке. Если трудовой спор индивидуальный, то устанавливается его характер - о применении трудового законодательства или о введении новых условий труда по соглашению субъектов трудового договора, затем определяется, из какого правоотношения он (спор) вытекает. Индивидуальный спор об установлении новых условий труда неподведомствен ни КТС, ни суду, хотя возник из трудового правоотношения. Споры из правоотношений, тесно связанных с трудовыми отношениями, также неподведомственны КТС и суду, например споры о применении законодательства о пенсиях и пособиях, т.к. эти отношения регулируются законами социального обеспечения. Установленный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров, включая их подведомственность, не лишает работника права обращаться в вышестоящий орган в порядке подчиненности или в суд с жалобой на действия (бездействие) конкретного руководителя организации. Работник вправе обжаловать незаконные действия работодателя в иные органы, например в прокуратуру, органы федеральной инспекции труда и в другие структуры, осуществляющие надзор и контроль соблюдения законодательства о труде и об охране труда. Необходимо учитывать также действие на территории РФ Закона о мировых судьях. Конституция Российской Федерации закрепляет обязанность государства и правоохранительных органов защищать права работников. Поэтому каждый работник, если считает свои трудовые права нарушенными, имеет право на квалифицированную юридическую помощь и, прежде всего, на судебную защиту.

**Задача**

18-летний Попов, отработав непрерывно в организации 3 месяца, подал заявление о предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска с 1 августа. Работодатель не удовлетворил просьбу работника по тем основаниям, что Попов проработал в организации менее 6 месяцев, к тому в указанный период многие работники данной организации также находятся в отпусках, поэтому отпуск Попову будет предоставлен только после 1 ноября.

*Правомерны ли действия руководителя организации?*

Решение:

Действия руководителя не правомерны, т.к. Попову нет 18 лет. Поэтому работодатель обязан предоставить Попову оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев. Данный вывод обосновывается ст. 122 ТК РФ, которая содержит указание на то, что….».

**Список источников**

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.

Специальная литература

1. Кодекс законов о труде Российской Федерации // СПС «КонсультантПлюс».

2. Грось, Л. Судебная защита трудовых прав: соотношение трудовых и гражданско-правовых договоров // Российская юстиция. – 2017. - № 8.- С. 15.

3. Куренной, А.М. Трудовой договор: понятие, содержание и порядок заключения // Законодательство. – 2018. - № 1.- С. 56.

4. Покровская М.М., Строгович, Ю.Н., Заключение трудового договора // Кадры предприятия. -2019. - № 11. – С. 34-35.