Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования

Российский университет транспорта

РОССИЙСКАЯ ОТКРЫТАЯ АКАДЕМИЯ ТРАНСПОРТА

Кафедра: «Экономическая теория и менеджмент»

Факультет Экономический

**КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА**

ПО ДИСЦИПЛИНЕ: «трудовое право »

на ТЕМу:

«Понятие, предмет, методы, принципы, функции трудового права. Основные источники трудового права»

 Выполнила: студентка 4-го курса

Группа ЗГУб-491

Шифр: 1610-п/Губ-0567

ФИО студента Нюхтилина А.А.

Проверила: Роман М.Ю.

Москва 2020 г.

**СОДЕРЖАНИЕ**

[ВВЕДЕНИЕ 2](#_Toc42022966)

[ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА 4](#_Toc42022967)

[1.1 Понятие, предмет, методы, принципы, функции трудового права 4](#_Toc42022968)

[1.2 Основные источники трудового права 12](#_Toc42022969)

[ГЛАВА 2. ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ 14](#_Toc42022970)

[2.1. Задача № 1 14](#_Toc42022971)

[ЗАКЛЮЧЕНИЕ 15](#_Toc42022972)

[СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ 16](#_Toc42022973)

**ВВЕДЕНИЕ**

Трудовое право – одна из важнейших отраслей российского права, регулирующая трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения независимо от форм собственности, организационно-правовых способов и видов хозяйствования.

Трудовое право в условиях развития рыночных отношений и рынка труда в России приобретает огромное значение. Это объясняется рядом обстоятельств. Во-первых, труд стал свободен и работодатель не обязан приобретать рабочую силу в любом случае и безоговорочно. Во-вторых, на рынке труда и в процессе труда сталкиваются разные интересы субъектов трудовых и непосредственно связанных с ними отношений – работников и работодателей – по поводу выгодного использования рабочей силы. В-третьих, чтобы согласовать интересы всех участников рынка труда, следует использовать цивилизованные средства. В-четвертых, чтобы уберечь субъекты трудового права от злоупотреблений и нарушений права, необходимо все отношения, связанные с трудом, нормативно урегулировать. Все перечисленные проблемы призвано решить трудовое право.

Целью данной работы является: изучение понятия трудового права, рассмотрение вопросов связанных с источниками трудового права

# **ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА**

* 1. **Понятие, предмет, методы, принципы, функции трудового права**

Понятие любой отрасли российской системы права, включая трудовое право, раскрывается при определении, во-первых, предмета отрасли права, а именно тех общественных отношений, которые регулируются нормами этой отрасли права, и, во-вторых, специфического метода правового регулирования указанных отношений.

Предмет трудового права составляют общественные отношения по применению труда работника в производственной (хозяйственной, иной) деятельности работодателя, именуемые трудовыми отношениями, и иные непосредственно связанные с ними отношения.

Традиционно считается, что предмет трудового права образуют две группы отношений[[1]](#footnote-1):

1) трудовые отношения;

2) отношения, связанные с трудовыми.[[2]](#footnote-2)

Вторым важным критерием отрасли права является метод правового регулирования, т.е. специфический способ (средства, прием), при помощи которого государство обеспечивает нужное ему поведение людей как участников регулируемых общественных отношений. В соотношении предмета и метода трудового права выявляются особенности метода.

Общие черты (признаки) метода правового регулирования применительно к трудовым отношениям проявляются следующим образом: - в своеобразии оснований возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений; - особенностях юридического положения участников (субъектов) трудового отношения; - характере установления прав и обязанностей (на основе сочетания государственного и договорного регулирования и развития социального партнерства), в единстве и дифференциации правового регулирования трудовых отношений; - способах защиты прав и средствах обеспечения исполнения обязанностей участников (субъектов) трудовых правоотношений (способы и формы защиты трудовых прав и свобод, порядок привлечения к дисциплинарной и материальной ответственности и др.).[[3]](#footnote-3)

1.Метод трудового права. Характеризуется свободой труда и договорным порядком (способом) возникновения и изменения трудовых правоотношений, в некоторых случаях - и их прекращения. Трудовые правоотношения, как правило, возникают из трудового договора, заключаемого на основе свободы труда между работником и работодателем.

2. метода трудового права проявляется в особенностях общего юридического положения субъектов трудового правоотношения. В условиях рынка труда могут действовать лишь юридически (формально) равные субъекты (работник и работодатель). Можно сказать, что стороны трудового договора выступают на рынке труда как свободные субъекты и как частные лица, которые достигают соглашения, исходят из собственных интересов, заключая трудовой договор. В дальнейшем они становятся участниками (субъектами) трудового правоотношения и могут решать определенные вопросы по соглашению. Но включение работника в состав (штат) работников и выполнение им трудовой функции, его участие под руководством управляющего (руководителя) в коллективном (совместном) процессе труда обусловливают необходимость подчинения внутреннему трудовому распорядку, установленному работодателем, как это предусмотрено в трудовом законодательстве и должно быть определено в трудовом договоре (ст. 15, 56 ТК РФ и др.).

Иными словами, совместный труд людей невозможен без соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, устанавливаемых работодателем.

3. Метод проявляется в характере (способе) установления прав и обязанностей субъектов трудового правоотношения. Это связано как с сочетанием государственного и договорного регулирования трудовых отношений, так и с участием коллективов (работников) и их представительных органов, прежде всего профсоюзов, в установлении и применении условий труда путем развития социального партнерства.

Государственное регулирование трудовых отношений выражается в издании государством нормативных правовых актов, устанавливающих общие начала и единые нормы, закрепляющие права и свободы человека в труде, необходимые для охраны жизни и здоровья работников, удовлетворения их материальных и духовных потребностей. В централизованном порядке устанавливаются правила по охране труда, минимальный размер оплаты труда (МРОТ), максимальная продолжительность рабочего времени и другие трудовые права и гарантии работников на определенном уровне, а также возможность их повышения в результате договорного регулирования. При достижении соглашений на основе трехстороннего сотрудничества представителей работников, работодателей и государства, а также с помощью заключения коллективных договоров социальными партнерами (работниками и работодателями) и в определенной мере - трудовых договоров за счет собственных средств работодателей могут быть установлены дополнительные по сравнению с законодательством трудовые и социально-бытовые льготы и дополнительные гарантии для всех работников или их отдельных категорий. При этом условия договоров о труде не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, иначе они не подлежат применению (ч. 2 ст. 9 ТК РФ).

 Сочетание государственного и договорного регулирования, включая локальные нормативные акты, охватывает общие и специальные нормы трудового права, укрепляет единство и дифференциацию правового регулирования трудовых отношений. Единство проявляется в основном в общих нормах трудового права, распространяющихся на всех работников на всей территории России. Общие нормы обязательны для всех работодателей независимо от их формы собственности и организационно-правовых форм. [[4]](#footnote-4)

Дифференциация находит свое отражение в специальных нормах, учитывающих особенности и условия производства, территориальное местонахождение работодателей, характер и специфику трудовой деятельности различных субъектов труда и категорий работников (труд женщин, подростков, инвалидов) либо условий труда (труд педагогических, медицинских работников, работников транспорта, профессиональных спортсменов).

Дифференциация правового регулирования труда связана с его единством и находит отражение в специальных нормах путем конкретизации общих норм либо их дополнения, а в некоторых случаях и изъятия из общих положений. Специальные нормы содержатся в ТК РФ (разд. XII и другие разделы и статьи). Дифференциация широко проявляется в соглашениях, коллективном договоре и в локальных нормативных актах, учитывающих условия и особенности производства, характер труда определенных категорий и профессиональных групп работников, и др.

4. Метод трудового права проявляется в особенностях, которые присущи способам защиты трудовых прав и средствам обеспечения обязанностей участников (субъектов) трудового правоотношения. Полный перечень способов защиты содержится в ст. 352 ТК РФ.

 Особенность заключается в том, что наряду с государственными органами, уполномоченными рассматривать трудовые споры, возможно создание КТС. При нарушении работодателем трудовых прав работников или коллективных интересов работников возникают индивидуальные или коллективные трудовые споры. Способ (порядок) их разрешения зависит от вида и характера этих споров.

Трудовое право разграничивает способы (средства) обеспечения исполнения обязанностей субъектами трудовых правоотношений. В обеспечении исполнения обязанностей работодателями важную роль призваны играть государственные органы надзора и контроля, а также профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства.

За нарушения трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) в трудовом праве установлена ответственность работодателя и должностных лиц: дисциплинарная и материальная.

Предусмотрена также административная ответственность для работодателей - юридических лиц и физических лиц, являющихся индивидуальными предпринимателями, для руководителей, иных лиц, представляющих работодателя[[5]](#footnote-5). Если нарушения трудового законодательства признаны преступлением, то наступает уголовная ответственность (конкретные составы преступлений в сфере труда и охраны труда содержатся в УК РФ). К уголовной ответственности не привлекаются работодатели - юридические лица. Исполнение трудовых обязанностей работником обеспечивается такими мерами, как поощрение и материальное стимулирование, а работники, нарушившие трудовые обязанности (совершившие дисциплинарный проступок), привлекаются к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения за совершение дисциплинарного проступка и (или) к материальной ответственности в установленном порядке.

В силу развития социально-экономических отношений метод правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений не является неизменным и не может быть сведен к одному, хотя и наиболее характерному, признаку (свойству). Очевидно, что и в более "однородных" отраслях права используются различные способы регулирования общественных отношений.

Метод трудового права, показывающий какими способами (правовыми приемами, средствами) осуществляется регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, с одной стороны, характеризуется общими чертами (признаками), присущими методу. С другой стороны, он отражает специфику предмета и обеспечивает должное поведение субъектов трудового права.

Основные принципы трудового права связаны с общеправовыми и межотраслевыми принципами, выраженными в Конституции РФ:[[6]](#footnote-6)

* межотраслевые принципы (например, принцип свободы труда присущ не только трудовому, но и административному, и гражданскому праву в той части, где они связаны с трудом);
* Принципы отрасли;
* принципах институтов.

Основная роль [трудового права](http://www.grandars.ru/college/pravovedenie/trudovoe-pravo.html) — это урегулирование его нормами поведения людей в процессе их труда на производстве так, чтобы правовое регулирование отвечало задачам производства в данный период его развития, охраняло бы труд работников, способствовало бы улучшению их [условий труда](http://www.grandars.ru/shkola/bezopasnost-zhiznedeyatelnosti/organizaciya-trudovoy-deyatelnosti.html) и быта, а также укрепляло бы [социальное партнерство](http://www.grandars.ru/college/sociologiya/socialnoe-partnerstvo.html) в интересах государственной экономики.[[7]](#footnote-7)

**Социальная функция.** Выражается в реализации конституционного права граждан на труд. Она отражается в нормах по обеспечению занятости, реализации права на доступ к государственной службе, в нормах по обеспечению безопасных условий труда, охраны труда, т. е. решает определенные социальные задачи.

**Защитная функция.** Касается реализации конституционного права граждан на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми законными способами, включая право на забастовку. Она выражается в установлении высокого уровня условий труда, в порядке разрешения трудовых споров и восстановлении нарушенных трудовых нрав. Защитная функция отражается в нормах большинства институтов трудового права и касается возможности защищать свои права всеми допустимыми способами.

**Производственная (хозяйственная) функция.** Характеризует защиту интересов работодателей. Она проявляется в нормах по рациональному использованию трудовых ресурсов, стимулированию качественной и производительной работы, в нормах трудовой дисциплины, определяющих обязанности работников по выполнению производственных заданий, и др. Эта функция конкретизируется в нормах институтов трудового договора, дисциплины труда, материальной ответственности работников.

**Воспитательная функция.** Характеризует применение мер убеждения и принуждения к субъектам трудовых отношений. Она выражается в нормах о поощрениях и стимулировании высокопроизводительного труда, а также в нормах о дисциплинарной ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей.

**Функция развития производственной демократии.** Характеризует участие работников в управлении производством через своих представителей. Она выражается в нормах о праве работников на участие в управлении предприятием, о правах и гарантиях деятельности профсоюзов, в нормах социального партнерства.

**Экономическая функция.** Характеризует заинтересованность государства в нормальных, развитых трудовых отношениях, так как именно их развитие более всего влияет на экономические интересы государства. В трудовых отношениях создаются товары и веши, которые являются базой для экономики государства, платятся налоги, реализуются услуги и происходят многие иные явления, обеспечивающие экономическую составляющую страны. Реализуется данная функция через нормы, определяющие надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, так как через органы надзора и контроля государство отстаивает свои интересы.

В процессе развития отрасли трудового права и складывающихся в этой сфере общественных отношений вышеназванные функции проявляются по-разному и в неодинаковой степени. Так, в настоящее время заметно сужается функция развития производственной демократии. Из-за кризиса в экономике ослабло действие воспитательной функции, экономическая заинтересованность государства также незаметна, так как органы надзора крайне малочисленны и не способны обеспечить надлежащий контроль за соблюдением трудового законодательства.[[8]](#footnote-8)

**1.2 Основные источники трудового права**

Иерархия источников трудового права расположена следующим образом в соответствии со ст. 5 Трудового кодекса РФ:

* [Конституция РФ](http://www.grandars.ru/college/pravovedenie/konstituciya-rf.html);
* федеральные конституционные законы РФ;
* международные нормативные акты и договоры, ратифицированные Российской Федерацией;
* федеральные законы, среди которых особое место занимает Трудовой кодекс РФ;
* законы субъектов РФ по вопросам их ведения;
* Указы Президента РФ;
* постановления Правительства РФ;
* нормативные акты министерств и ведомств, среди которых особое место занимают нормативные акты ранее существовавшего Министерства труда и социального развития РФ и пришедшего ему на смену Министерства здравоохранения и социального развития РФ;
* нормативные акты органов власти субъектов РФ по вопросам, разграниченным в ведении с органами власти Российской Федерации (ст. 6 ТК РФ);
* нормативные акты органов местного самоуправления;
* локальные нормативные акты (ст. 8 ТК РФ), которые по основным признакам соответствуют источникам права, но имеют самый маленький уровень юридической силы, так как не должны противоречить законодательству, и имеют самую маленькую сферу действия — отдельно взятое предприятие.[[9]](#footnote-9)

**ГЛАВА 2. ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ**

**2.1. Задача № 1**

При оформлении на работу в дистанцию пути монтером пути Шуткову в отделе кадров дополнительно к трудовому договору предложили заполнить бланк заявления, в котором говорилось, что он согласен на выполнение любой работы в условиях чрезвычайных обстоятельств и не возражает против задержки заработной платы на срок до трех месяцев, если это произошло по уважительным причинам. Правомерны ли действия работодателя, что считается принудительным трудом по ТК РФ?

Ответ: Данные действия правомерны , так как данные обстоятельства были оговорены при устройстве на работу и в соответсвии с ТК РФ Статья 4. «Запрещение принудительного труда» Принудительный труд запрещен, но принудительный труд – это, согласно статье, выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), но работу, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения в порядке, установленном федеральными конституционными законами, а также работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части и работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Таким образом, трудовое право — самостоятельная отрасль российского права, характеризующаяся наличием особого предмета, метода и принципов правового регулирования. Основные цели и задачи трудового права отражены в Трудовом кодексе РФ.

Важнейшими источниками трудового права являются Конституция РФ и Трудовой кодекс РФ.

Трудовые отношения занимают главное место среди общественных отношений, входящих в предмет трудового права. Они складываются как в самом процессе производства материальных и духовных благ, так и в сфере услуг и обслуживания, где применяется труд работников, организованных на началах общественной кооперации труда.

Объект и основное содержание трудовых отношений – работа, то есть деятельность, связанная с непосредственной реализацией способности граждан к труду (рабочей силы)

**СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

* 1. Конституция РФ - Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.( с учетом поправок на 2020 год)
	2. Гражданский кодекс Российской Федерации: часть первая - Федеральный закон от 30 ноября 1994 г. (с учетом поправок на 2020 год)
	3. Трудовой кодекс Российской Федерации - Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (с учетом поправок на 2020 год)
	4. Гейхман В.Л., И.К. Дмитриева, О.В. Мацкевич и др.; под ред. В.Л. Гейхмана. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / М.: Юрайт, 2015. С-350
	5. Лютов Н.Л., Герасимова Е.С. [Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство: монография](http://study.garant.ru/#/document/57386558/entry/0) (2-е изд., доп. и перераб). - Центр социально-трудовых прав, 2015 г.
	6. Филющенко, Л. И. Трудовое право : учеб. пособие / Л. И. Филющенко, И. Н. Плешакова ; М-во науки и высш. образования Рос. Федерации, Урал. федер. ун-т. – Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2019. – 204 с.
	7. [Филипова И.А. Европейское трудовое право: учебное пособие – Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2019.](http://www.consultant.ru/edu/student/download_books/book/evropejskoe_trudovoe_pravo_uchebnoe_posobie/)

**Интернет - источники:**

* 1. Интернет- ресурс : КонсультантПлюс http://www.consultant.ru (дата обращения 1.06.2020г)

1. Конституция РФ - Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.( с учетом поправок на 2020 год) [↑](#footnote-ref-1)
2. ст. 1 Трудовой кодекса РФ [↑](#footnote-ref-2)
3. Лютов Н.Л., Герасимова Е.С. [Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство: монография](http://study.garant.ru/#/document/57386558/entry/0) (2-е изд., доп. и перераб). - Центр социально-трудовых прав, 2015 г. С 300 [↑](#footnote-ref-3)
4. Филипова И.А. Европейское трудовое право: учебное пособие – Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2019. С -47 [↑](#footnote-ref-4)
5. Гражданский кодекс Российской Федерации: часть первая - Федеральный закон от 30 ноября 1994 г. (с учетом поправок на 2020 год) [↑](#footnote-ref-5)
6. Филющенко, Л. И. Трудовое право : учеб. пособие / Л. И. Филющенко, И. Н. Плешакова ; М-во науки и высш. образования Рос. Федерации, Урал. федер. ун-т. – Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2019. – 204 с. [↑](#footnote-ref-6)
7. Гейхман В.Л., И.К. Дмитриева, О.В. Мацкевич и др.; под ред. В.Л. Гейхмана. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / М.: Юрайт, 2015. С-350 [↑](#footnote-ref-7)
8. Гейхман В.Л., И.К. Дмитриева, О.В. Мацкевич и др.; под ред. В.Л. Гейхмана. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / М.: Юрайт, 2015. С-350 [↑](#footnote-ref-8)
9. Трудовой кодекс Российской Федерации - Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (с учетом поправок на 2020 год) [↑](#footnote-ref-9)