Министерство образования и науки Российской Федерации

Воронежский Государственный торгово-экономический университет

Факультет "Финансы и кредит"

Контрольная работа по Гражданскому праву

Воронеж 2006

**Содержание**

Введение 3

Тема А. Недействительные гражданско-правовые сделки. 4

1. Условия действительности сделок 4

2. Недействительные сделки: оспоримые и ничтожные 5

3. Последствия признания сделки недействительной. Сроки исковой давности по недействительным сделкам 7

Тема Б. Время отдыха 9

1. Понятие и виды времени отдыха 9

2. Отпуска и их виды 11

3. Льготы несовершеннолетним работникам, предусмотренные трудовым законодательством 13

Выводы 18

Литература 19

# Введение

Настоящая контрольная работа посвящена освещению двух важных вопросов — изучению недействительных гражданско-правовых сделок и гражданско-правовому определению времени отдыха.

Сделкам в гражданском праве всегда уделялось особое внимание из-за их значимости, так как играют значительную роль в хозяйственной сфере нашей жизни. Так, к примеру, договор является главным средством определения и регулирования правоотношений, возникающих у юридических и физических лиц вследствие товарно-денежных связей, а также определяет само содержание правоотношения, права и обязанности его участников. Как просто граждане, так и хозяйствующие субъекты и организации каждый день заключают сделки, различные по своим видам и правовым последствиям. За последнее время гражданский оборот в России претерпел значительные изменения. Новый Гражданский кодекс и принятые в соответствии с ним федеральные законы предусматривают множество видов сделок, не известных раннее отечественному законодательству.

Не менее важно и юридическое изучение права на отдых. Право на отдых является одним из основных прав человека и гражданина в сфере труда, провозглашенных статьей 37 Конституции Российской Федерации. Каждому работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск. Реализация данного конституционного права обеспечивается трудовым законодательством.

Трудовой кодекс внес значительные изменения в регулирование времени отдыха по сравнению с законодательством о труде, действовавшем прежде, и представляется весьма целесообразным проанализировать эти новеллы, дать им соответствующую оценку и попытаться наметить отдельные перспективы совершенствования и развития указанного института трудового права.

# Тема А. Недействительные гражданско-правовые сделки.

Согласно ст. 153 ГК, сделка — это действия лиц, направленные на установление, изменение или прекращение гражданских прав и обязанностей. Наряду с гражданами и юридическими лицами сделки могут заключать — в рамках своей компетенции — Российская Федерация, ее субъекты, органы местного самоуправления (п. 2 ст. 124 ГК).

Сделка — разновидность юридического факта. В ней проявляется воля участников, направленная на достижение определенных результатов, имеющих правовой характер[[1]](#footnote-1).

Существенным признаком сделки является то, что это действие правомерное, т.е. дозволенное, соответствующее нормам права, не запрещенное законом. Отсюда следует важный вывод: если совершается действие недозволенное, запрещенное законом, то оно, возможно, будет иметь внешний облик сделки, но по существу не будет считаться сделкой, а будет признано неправомерным действием. Примером может служить договор, заключенный под влиянием обмана, угрозы, насилия. Поэтому употребляемое в законе понятие «недействительная сделка» имеет условный характер, ибо, если действие признано не соответствующим закону, оно не может считаться сделкой.

В отечественной науке о гражданском праве существует классификация сделок в соответствии требованиям законодательства. По этому основанию сделки делятся на действительные и недействительные (оспоримые и ничтожные, мнимые и притворные, ст. 166-179 ГК).

Рассмотрим более подробно вопрос действительности сделок в гражданском праве РФ.

## 1. Условия действительности сделок

Для того чтобы сделка была действительной, необходимо соблюдение целого ряда условий. Они относятся к:

1) участникам сделки. Необходимо, чтобы физические лица, совершившие сделку, были дееспособны. Некоторые сделки могут совершать и несовершеннолетние и даже лица, ограниченные в дееспособности. Однако если сделка совершена лицом, не обладающим необходимой дееспособностью, она не может считаться действительной.

Такие участники сделок, как некоммерческие организации (а также унитарные предприятия), обладают специальной правоспособностью, поэтому сделки, совершенные ими в противоречие специальной правоспособности, также не относятся к действительным;

2) правильному отражению воли и волеизъявлению участников сделки. Так, если хотя бы один из участников выразил свою волю под влиянием обмана, угроз и т.п., то нельзя говорить о действительности сделки;

3) содержанию сделки. По общему правилу можно совершать любые сделки, прямо не запрещенные законом или иными правовыми актами (ст. 8 ГК). Однако в ряде случаев закон устанавливает дополнительные требования (например, наличие лицензии, необходимость иметь сертификат соответствия). Если сделка не соответствует императивным требованиям закона, то она не может считаться действительной;

4) форме сделки. Если сделка страдает пороками формы, то она также не считается действительной.

Достаточно отсутствия хотя бы одного из перечисленных выше условий, чтобы сделка была признана недействительной.

## 2. Недействительные сделки: оспоримые и ничтожные

В самой общей форме ст. 166 ГК подразделяет недействительные сделки на оспоримые и ничтожные.

Оспоримой считается сделка, которая по иску любого лица (а не только заинтересованного) признается недействительной решением суда.

К числу оспоримых Гражданский кодекс относит:

1) сделки юридических лиц, выходящие за пределы правоспособности (ст. 173);

2) сделки, совершенные за пределами полномочий, определенно ограниченных договором, либо учредительными документами (ст. 174);

3) сделки частично дееспособных несовершеннолетних лиц, не являющихся малолетними (ст. 175);

4) сделки ограниченно дееспособных лиц (ст. 176);

5) сделки адееспособных лиц (ст. 177);

6) сделки, совершенные под влиянием заблуждения (ст. 178);

7) сделки, совершенные под влиянием обмана, насилия, угрозы, злонамеренного соглашения представителя одной стороны с другой стороной или стечения тяжелых обстоятельств (ст. 179).

Ничтожная сделка изначально недействительна в силу оснований, установленных ГК, независимо от того, признает ли ее недействительной суд. При этом:

а) она не порождает никаких прав и обязанностей, т.к. либо противоречит Гражданскому кодексу, либо заключена недееспособными лицами, либо не имеет установленной законом обязательной формы;

б) требование о признании сделки ничтожной может быть предъявлено не всеми лицами, упомянутыми в ГК, а лишь заинтересованными (например, сторонами сделки);

в) суд вправе по собственной инициативе применить последствия ничтожной сделки, даже если истец ограничился требованием о признании сделки недействительной. Таким образом, ст. 166 ГК предоставила суду право выйти за пределы исковых требований.

Ничтожной является и так называемая «антисоциальная сделка», т.е. сделка, совершенная с целью, заведомо противной основам правопорядка или нравственности (ст. 169 ГК).

От других сделок, не соответствующих закону, иным правовым актам, они отличаются тем, что:

* противоречат либо нормам права, либо нормам морали, либо обычаям делового оборота;
* нарушают общественные принципы, неотчуждаемые права и свободы граждан, закрепленные в гл. 2 Конституции РФ;
* хотя бы одна из сторон, совершившая сделку, действует умьшленно, т.е. осознает неправомерный характер совершаемой сделки, предвидит ее последствия и желает, сознательно допускает их наступление.

Ничтожны также мнимые и притворные сделки.

Существенные черты мнимой сделки следующие: стороны совершают эту сделку лишь для вида, заранее зная, что она не будет исполнена (ст. 170 ГК); по мнимой сделке стороны преследуют иные цели, нежели предусмотрены в договоре (например, при заключении фиктивного брака стороны (либо одна из них) ставят цель получить муниципальное жилье).

В отличие от мнимой притворная сделка а) всегда совершается с целью прикрыть другую сделку; б) является ничтожной с точки зрения последствий, которые должны были наступить при совершении именно данной сделки.

## 3. Последствия признания сделки недействительной. Сроки исковой давности по недействительным сделкам

Недействительная сделка не влечет за собой никаких юридических последствий (за исключением тех, которые связаны с ее недействительностью, и недействительна с момента ее совершения), то есть каждая из сторон обязана возвратить другой все полученное по сделке, а в случае невозможности возвратить полученное в натуре — возместить его стоимость в деньгах, если иные последствия недействительности сделки не предусмотрены законом (ст. 167 ГК).

Если из содержания оспоримой сделки вытекает, что она может быть лишь прекращена на будущее время, суд, признавая сделку недействительной, прекращает ее действие на будущее время.

Исковой давностью признается срок для защиты права по иску лица, право которого нарушено.

Требование о защите нарушенного права принимается к рассмотрению судом независимо от истечения срока исковой давности. Исковая давность применяется судом только по заявлению стороны в споре, сделанному до вынесения судом решения. Истечение срока исковой давности, о применении которой заявлено стороной в споре, является основанием к вынесению судом решения об отказе в иске.

Прежде исковой срок исковой давности составлял 10 лет в отношении требований о применении последствий недействительности ничтожной сделки и 1 год — по требованиям о признании оспариваемой сделки недействительной. Летом прошлого года Президент России подписал федеральный закон «О внесении изменения в ст. 181 части первой Гражданского кодекса РФ», принятый Государственной думой 6 июля и одобренный Советом Федерации 13 июля 2005 г. Теперь срок исковой давности по требованию о применении последствий недействительности ничтожной сделки составляет три года. Отсчет срока исковой давности по указанному требованию начинается со дня, когда началось исполнение этой сделки.

Ст. 202 ГК устанавливает следующие условия приостановки течения срока исковой давности: 1) если предъявлению иска препятствовало чрезвычайное и непредотвратимое при данных условиях обстоятельство (непреодолимая сила); 2) если истец или ответчик находится в составе Вооруженных Сил, переведенных на военное положение; 3) в силу установленной на основании закона Правительством Российской Федерации отсрочки исполнения обязательств (мораторий); 4) в силу приостановления действия закона или иного правового акта, регулирующего соответствующее отношение.

# Тема Б. Время отдыха

## 1. Понятие и виды времени отдыха

Впервые в отечественном Трудовом Кодексе сформулировано понятие времени отдыха, более детально определены его виды. Согласно статье 106 ТК РФ, временем отдыха признается время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Новый Трудовой кодекс не только определил виды времени отдыха (перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска), но и установил некоторые гарантии их реализации. Так, в статье 108 ТК предусмотрена не только максимальная продолжительность перерыва для отдыха и питания, которая составляет два часа, но и, в отличие от КЗоТ, минимальная его продолжительность — 30 минут. Такое решение законодателя представляется вполне оправданным, поскольку обеспечивает работнику возможность полноценного отдыха в течение рабочего дня (смены).

Рассмотрим более подробно виды свободного времени.

**Перерывы в течение рабочего дня (смены).** Для отдыха и питания статьей 108 ТК РФ предусмотрено предоставление работнику в течение рабочего дня (смены) перерыва продолжительностью не менее тридцати минут, но и не более двух часов. Когда предоставляется перерыв и на какой конкретный срок, решается в организации или по договоренности между работником и работодателем. При этом учитываются конкретные условия работы данного подразделения или организации в целом. Этот перерыв не входит в рабочее время и не оплачивается. Работнику предоставлено право использовать это время так, как считает необходимым. Может покидать территорию предприятия, организации.

Помимо перерывов, не входящих в рабочее время, могут быть предусмотренные специальные технологические перерывы, связанные с технологией производства и организацией труда. Они устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

При работе в условиях холодного времени года на воздухе или холодных помещениях работникам предоставляются перерывы для обогревания и отдыха.

Эти перерывы включаются в рабочее время и оплачиваются.

**Выходные дни.** Статья 110 ТК РФ устанавливает, что продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть меньше 42 часов. В статье 111 ТК РФ сказано, что всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

В организациях, в которых приостановить работу в выходные дни невозможно по производственно-техническим или организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка организации.

В соответствие со статьей 112 ТК РФ **нерабочими праздничными днями** являются: 1 и 2 января – Новый год; 7 января – Рождество Христово; 23 февраля – День защитника Отечества; 8 марта – Международный женский день; 1 и 2 мая – Праздник Весны и Труда; 9 мая – День Победы; 12 июня День независимости России; 7 ноября – годовщина Октябрьской революции, День согласия и примирения; 12 декабря – День Конституции Российской Федерации.

Запрет на работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливает статья 113 ТК РФ.

Привлекать работников к работе в выходные и праздничные дни можно только с их письменного согласия в следующих случаях: для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества; для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её отдельный подразделений.

## 2. Отпуска и их виды

Российский законодатель установил следующие виды отпусков.

**Ежегодный оплачиваемый отпуск.** Согласно ст. 114 Трудового кодекса РФ всем работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы, должности и среднего заработка. В настоящее время работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Порядок исчисления продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска определяется законодательством. Для некоторых категорий работников законодательством установлены удлиненные отпуска.

При предоставлении работнику отпуска в календарных днях он продлевается на количество праздничных дней в этом периоде. Удлинение отпусков за счет переработки в течение рабочего года или за счет неиспользованных выходных дней, как правило, не допускается.

**Дополнительные отпуска.** Трудовое законодательство РФ предусматривает возможность предоставления работникам ежегодных дополнительных отпусков. Круг работников, которым предоставляются ежегодные дополнительные отпуска, определен статьей 116 Трудового кодекса РФ. В ней в частности указано: «Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами.

Ежегодные дополнительные отпуска также установлены работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: на подземных горных работах и открытых горных работах в разрезах и карьерах, в зонах радиоактивного заражения, на других работах, связанных с неустранимым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов (ст.117 ТК РФ)».

Право на дополнительный отпуск имеют рабочие, инженерно-технические работники и служащие, профессии которых предусмотрены по производствам и цехам в соответствующих разделах Списка не зависимо от того в какой отрасли народного хозяйства находятся производства и цеха.

Полный дополнительный отпуск предоставляется работникам отработавшим на вредном производстве не менее 11 месяцев, работникам, отработавшим на вредном производстве менее 11 месяцев дополнительный отпуск предоставляется пропорционально отработанному времени.

Замена дополнительного отпуска денежной компенсацией не допускается. Работники с ненормированным рабочим днем также имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск.

**Отпуск без сохранения заработной платы.** Кроме перечисленных выше отпусков в соответствие со ст.128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

Вопрос о том, является ли причина, по которой работник просит предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы, уважительной, решается работодателем. Он же с учетом интересов производства определяет возможность предоставления отпуска в указанное работником время, а также продолжительность предоставляемого отпуска.

Продолжительность такого отпуска законодательством не определена. Однако необходимо иметь в виду, что в стаж работы, дающий право на очередной оплачиваемый отпуск, включается время отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью не более семи календарных дней, о чем целесообразно предупредить работника заранее.

Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается.

Работник, находящийся в отпуске без сохранения заработной платы, может в любое время прервать этот отпуск и выйти на работу, предупредив об этом работодателя.

За время отпуска за работником сохраняется место работы (должность).

Время отпуска без сохранения заработной платы во всех случаях включается в общий и непрерывный стаж работы. Кроме того, время отпуска по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста засчитывается в стаж работы по специальности.

## 3. Льготы несовершеннолетним работникам, предусмотренные трудовым законодательством

Согласно ТК РФ работать можно с 16 лет. Тем, кому 14 лет, разрешен легкий труд. Театральные, концертные, кинематографические организации, цирки могут заключать трудовые договоры с лицами, не достигшими 14 лет (ст. 63 ТК РФ).

Вместе с тем ТК РФ устанавливает специальные нормы — льготы по труду для лиц в возрасте до 18 лет (гл. 42 ТК РФ), которые предусмотрены КЗОТом 1971 г. и касаются охраны труда несовершеннолетних. Они учитывают психофизиологические особенности неокрепшего подросткового организма и тот факт, что многим юным работникам нужно продолжать обучение в школе. Данные нормы не образуют самостоятельного института трудового права, а относятся к различным его институтам (трудовой договор, время труда и отдыха, оплата труда, охрана труда).

Трудовые льготы несовершеннолетним, направленные на охрану физического, нравственного и психического здоровья подростков, содержатся в ст. 265-272. Кроме того, гарантии могут быть предусмотрены коллективными договорами и социально-партнерскими соглашениями.

Запрещается применять труд несовершеннолетних граждан (ч. 1 ст. 265 ТК РФ) на производстве с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах и там, где не исключено причинение вреда их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес; ночные кабаре и клубы; производство, перевозка спиртных напитков и торговля ими, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами).

В отличие от женщин, для которых запрещены физические подземные работы, для подростков до 18 лет воспрещается любая подземная работа, в том числе не физическая и эпизодическая.

Лица до 21 года не могут участвовать в опасных взрывных работах, а юноши и девушки до 18 лет не могут быть пожарными или водолазами.

На производстве, которое связано с токсическими химикатами, относящимися к химическому оружию, нельзя использовать труд работников, не достигших 20 лет. Дополнительное возрастное ограничение установлено Федеральным законом «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием» от 7 ноября 2000 г. № 136-ФЗ.

Положения ч. 1 ст. 265 ТК РФ о видах труда, запрещенных для несовершеннолетних, применимы также и для учащихся (до 18 лет), находящихся на производственной практике. Их рабочий день должен быть не более четырех часов при условии строгого соблюдения санитарно-гигиенических норм труда. В эту категорию входят лишь те подростки, которые достигнут 18-летнего возраста к моменту окончания профессионального обучения.

Кроме работ, запрещенных ст. 265 ТК РФ, несовершеннолетние не могут быть привлечены к деятельности: а) по совместительству; б) по письменному договору о полной материальной ответственности (ст. 244 ТК РФ); в) по вахтовому методу, поскольку это связано с отъездом в другую местность и с длительными рабочими сменами, что недопустимо (ст. 298 ТК РФ).

Для несовершеннолетних работников ограничены предельные нормы переноски и передвижения тяжестей вручную, которые утверждены Постановлением Минтруда РФ от 7 апреля 1999 г. № 7. Им нельзя участвовать в погрузочно-разгрузочных работах, даже если вес переносимых предметов не превышает 4,1 кг.

Работникам моложе 18 лет ежегодно устанавливают удлиненные отпуска, продолжительностью не менее 31 календарного дня.

Коллективные договоры и социально-партнерские соглашения, а также индивидуальный трудовой договор с такими лицами могут предусматривать для них и более продолжительные ежегодные оплачиваемые отпуска, например 35-40 календарных дней.

Поскольку для всех работников основной ежегодный оплачиваемый отпуск не может быть менее 28 календарных дней, то для работников до 18 лет отпуск в 31 календарный день всего лишь на три дня больше, чем для совершеннолетних.

Ежегодный оплачиваемый отпуск работника моложе 18 лет нельзя переносить на следующий год (ст. 124 ТК РФ). Несовершеннолетний работник может использовать данный отпуск в любое удобное для него время (допустим, всегда летом). Поэтому, прежде чем составлять график отпусков, работодатель обязан учесть пожелания сотрудников этой категории.

Кроме того, их нельзя отзывать из отпуска (ст. 125 ТК РФ), а также заменять им отпуск денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Ранее действовавший КЗОТ запрещал несовершеннолетним работать сверхурочно и в выходные дни. Теперь в соответствии со ст. 268 ТК РФ их нельзя привлекать и к работе в праздничные нерабочие дни, а также посылать в командировки.

Помимо этого ст. 268 ТК РФ запрещает нарушать нормальный режим работы подростков, поскольку законодательством установлен для них щадящий льготный режим.

Дополнительная гарантия при увольнении работников моложе 18 лет закреплена в ст. 269 ТК РФ. Увольнение помимо соблюдения общих правил (ст. 81 ТК РФ) производят лишь с согласия соответствующей государственной инспекции труда, а также комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. Таким образом, на увольнение несовершеннолетнего работника по инициативе администрации необходимо согласие двух органов, а в некоторых случаях (ст. 82 ТК РФ) — еще и профкома.

Если работника моложе 18 лет увольняют по сокращению штата, численности (п. 2 ст. 81 ТК РФ) или несоответствию по состоянию здоровья (п. 3 ст. 81 ТК РФ), а также согласно п. 5 ст. 81 ТК РФ, то на это требуется согласие трех органов: профкома (если он член профсоюза), органа государственной инспекции труда и районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Поскольку для лиц, не достигших 18 лет, установлена сокращенная продолжительность рабочего времени: работникам от 16 до 18 лет — не более 36 ч в неделю, от 14 до 16 лет — не более 24 ч в неделю, то и норму труда для них нужно устанавливать меньше, пропорционально сокращенному рабочему времени. Например, если взрослый рабочий должен сделать 40 деталей в неделю, то подросток в возрасте от 16 до 18 лет — не более 36 деталей, а в возрасте от 14 до 16 лет — не более 24 деталей.

Для несовершеннолетних рабочих, только что принятых на работу по окончании учебы, в том числе и для прошедших профессиональное обучение на производстве, могут быть утверждены пониженные нормы выработки, поскольку у них нет опыта. Работодатель самостоятельно определяет, кому и на сколько уменьшить нормы выработки, как долго будет продолжаться период адаптации. Он вправе убавить на первое время и те нормы, которые предусмотрены ч. 1 ст. 270 ТК РФ.

Продолжительность рабочего дня для 16-летних подростков составляет 4 ч (при шестидневке), для тех, кто старше 16 и моложе 18 лет, — 6 ч. При пятидневной рабочей неделе взрослые трудятся 8 ч в день, несовершеннолетние в возрасте от 16 до 18 лет — 7 ч 12 мин, а в возрасте до 16 лет — 4 ч 15 мин.

Что касается заработной платы, то лица моложе 18 лет при повременной системе оплаты труда могут получать оклады, ставки в том же размере, что и взрослые работники. Если раньше данное положение было подкреплено ст. 180 КЗОТа 1971 г., то теперь оно выполняется по усмотрению работодателя.

Труд учащихся общеобразовательных школ, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений, работающих в свободное от учебы время, должен быть оплачен (ч. 3 ст. 271 ТК РФ). При этом учитывают отработанное время, нормы выработки. Доплаты к заработной плате могут быть установлены работодателем за счет собственных средств или в соответствии с коллективным договором, соглашением (в таком случае для работодателя они обязательны).

В ст. 272 ТК РФ упоминается об особенностях трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет со ссылкой на иные федеральные законы, коллективные договоры и соглашения.

Например, Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) от 19 апреля 1991 г. устанавливает приоритетное право выпускников общеобразовательных учреждений и впервые ищущих работу пройти профессиональную подготовку и переподготовку через орган занятости.

# Выводы

Гражданское право России знает множество видов сделок. В отечественной науке о гражданском праве существует классификация сделок в соответствии требованиям законодательства. По этому основанию сделки делятся на действительные и недействительные (оспоримые и ничтожные, мнимые и притворные).

В этой контрольной работе мы рассмотрели недействительные сделки, проанализировали оспоримые и ничтожные сделки. Недействительная сделка не влечет за собой никаких юридических последствий (за исключением тех, которые связаны с ее недействительностью, и недействительна с момента ее совершения), то есть каждая из сторон обязана возвратить другой все полученное по сделке, а в случае невозможности возвратить полученное в натуре — возместить его стоимость в деньгах, если иные последствия недействительности сделки не предусмотрены законом (ст. 167 ГК). Было уделено внимание такому вопросу, как сроки исковой давности по недействительным сделкам, особенно, учитывая, что в 2005 году этот срок был изменен с десяти лет до трех.

В заключении хочется отметить, что впервые законодательством определено понятие времени отдыха. Мы рассмотрели различные виды отдыха, предусмотренные российским законом, а также изучили виды и особенности предоставления отпусков. Кроме того, в этой работе мы рассмотрели и основные особенности трудовой деятельности работников в возрасте до 18 лет, которые оговорены ТК РФ. Отметим, что трудовые льготы несовершеннолетних, предусмотренные гл. 42 Трудового кодекса РФ, соответствуют конвенциям Международной Организации Труда по труду молодежи, а многие даже превосходят их.

# Литература

1. Белов В.А. Гражданское право: Общая и особенная части: Учебник. — М., 2003.
2. Брагинский М.И., Витрянский В.В. Договорное право. Книга первая: Общие положения. — М., Статут, 1999.
3. Брагинский М.М. Сделки: понятия, виды и формы (комментарий к новому ГК РФ) // Правовые нормы о предпринимательстве. — М., 1995.
4. Брагинский М.М., Витрянский В. В. Договорное право. Общие положения. — М., 1997.
5. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая и вторая. — М.-СПб, 2001.
6. Гуев А.Н. Гражданское право: Учебник. Т. 1. — М., Инфра-М, 2003
7. Диаконов В.В. Гражданское право РФ. Общая часть: Учебное пособие. — М., 2003.
8. Егиазаров В.Л. Гражданско-правовые сделки. — М., 1995.
9. Комментарий к Гражданском кодексу Российской Федерации. Ч.1 // Под редакцией Садикова О.Н. — М., 1997.
10. Крикунов С.А. Если Вам ещё нет 18 лет. Особенности регулирования труда несовершеннолетних работников // Электронная публикация http://www.mainjob.ru/smi\_statia.php?id\_st=2187
11. Мейер Д.И. Русское гражданское право. — М., 1997. Ч. 1.
12. Мельников В.С. Признаки сделки по российскому гражданскому праву // Право и образование, 2003, № 3. С. 132—149.
13. Советское гражданское право. Т. 1. // Под редакцией Красавчикова О.А. — М., Высшая школа, 1985.
14. Шершеневич Г.Ф. Учебник русского гражданского права. — М., 1995.
1. Гуев А.Н. Гражданское право: Учебник. Т. 1. — М., Инфра-М, 2003.195. С. [↑](#footnote-ref-1)