**КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА**

**ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ТРУДОВОЕ ПРАВО»**

**ВАРИАНТ №1**

**1. ПОНЯТИЕ ТРУДОВОГО ПРАВА (ЕГО ЗНАЧЕНИЕ), ПРЕДМЕТ И МЕТОД ТРУДОВОГО ПРАВА, ИХ ОСОБЕННОСТИ.**

***Трудовое право как отрасль права –*** система принятых высшим органом законодательной власти юридических норм, которые регламентируют трудовые отношения, возникающие из применения работниками (служащими) своей способности к труду в общественном производстве и связанные с ними др. общественные отношения.

***Трудовое право как отрасль законодательства –*** совокупность нормативных актов (законов), в которых содержатся положения этой отрасли права.

***Как наука –*** система знаний, научных взглядов, идей о трудовых отношениях, трудовом законодательстве, его применении и развитии.

***Как учебная дисциплина –*** совокупность расположенных в определённой последовательности, созданных в соответствии со стандартами учебных тем, которые рассматривает трудовое законодательство и право, практика его применения.

**Значение трудового права –** создание условий для роста производительности труда, улучшения качества работы, повышение эффективности общественного производства и уровня экономики в общем – рост материального и культурного уровня трудящихся, укрепление трудовой дисциплины.

**Функции трудового права –** направления правового влияния на трудовые общественные отношения, которые определяют служебное назначение трудового права в жизни общества. 1) экономическая (трудовое право активно влияет на производство и материальное обеспечение служащих); 2) социальная (формируется личность работников в направлении необходимом для общества – добросовестное отношение к труду, участие в трудовой деятельности коллектива); 3) идеологическая (имеет общую социальную направленность на справедливое регулирование трудовых отношений и воспитание понимания этой справедливости); 4) защитная; 5) хозяйственно-производственная; 6) развития производственной демократии.

**Роль трудового права –** урегулирование его нормами поведения людей по их труду на производстве так, чтобы правовое регулирование отвечало задачам производства, охраняло труд работников, способствовало улучшению условий их труда и укрепляло социальное партнёрство.

**Задачи трудового права –** создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласия интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

**Цели трудового права –** установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

**ПРЕДМЕТ ТРУДОВОГО ПРАВА.** Для того, чтобы определить предмет необходимо установить что является объектом её регулирования, круг каких вопросов она охватывает, какое место, значение отрасли в общей системе права. В систему общественных отношений, составляющих предмет трудового права, входят индивидуальные отно­шения по применению наемного труда и коллектив­ные трудовые отношения. К индивидуальным трудовым отношениям относятся отношения: 1)по профессиальной ориентации и профессиальному отбору, осуществляемому работодателем; 2)по заключению, изменению и прекращению тру­дового договора; 3)по обучению работников непосредственно на про­изводстве и повышению их квалификации; 4)по отстранению работников от работы; 5)по оценке и аттестации работников; 6)по заработной плате и нормированию труда; 7)по рабочему времени и времени отдыха; 8)по дисциплине труда; 9)по охране труда; 10)по дисциплинарной ответственности работника; Группа коллективных трудовых отношений: социального партнерства; по участию трудовых коллективов в установле­нии коллективных условий труда; по участию трудовых коллективов в управлении организациями; по коллективным переговорам; по заключению и выполнению коллективного до­говора и коллективных соглашений на отраслевом, ре­гиональном и национальном уровнях;по деятельности профессиональных союзов как представителей трудовых коллективов в социально-тру­довых отношениях и по применению трудового зако­нодательства. В науке трудового права принято включать в систе­му общественных отношений, составляющих предмет трудового права, кроме собственно трудовых отношений, также большую груп­пу отношений, тесно связанных с трудовыми, которые предшествуют, сопутствуют или вытекают из послед­них. К ним относят: организационно-управленческие отношения в сфере труда; отношения по обеспечению занятости, профориентации и трудоустройству; отноше­ния по профессиональному отбору, профессиональной подготовке и повышению квалификации кадров непо­средственно на производстве; социально-партнерские отношения; отношения по надзору и контролю за ох­раной труда и соблюдением трудового законодатель­ства; отношения по рассмотрению трудовых споров. Предмет трудового права в юридической науке – общественные трудовые отношения, которые возникают из применения рабочими и служащими способности к труду в общественном производстве, отношения по трудоустройству, коллективные правовые отношения и отношения по материальному обеспечению рабочих и служащих в случае временной и постоянной потери трудоспособности.

**МЕТОД ТРУДОВОГО ПРАВА, ПОНЯТИЕ И ОСОБЕННОСТИ.** В общей теории права метод регулирования об­щественных отношений характеризуется следующими чертами:1) порядком возникновения, изменения и прекра­щения правоотношений; 2) общим юридическим положением участников правоотношений; 3) характером установления прав и обязанностей; 4) средствами, обеспечивающими исполнение обя­занностей (санкций). В теории права метод - способ, специальный правовой процесс, с помощью которого право воз­действует на общественные отношения, устанавлива­ет права и обязанности, характер взаимоотношений субъектов этих отношений, правовые способы воздействия в случае нарушения указанных прав и обязанностей.

Для трудового права метод определяется нормативным регулированием трудовых отношений, с помощью закрепления в соответствующих нормах правомочности и юридических обязанностей фиксируются такие методы: 1) свободного волеизъявления; 2) разрешения; 3) рекомендаций; 4) ограничения; 5)запрещения и т.д.

В зависимости от способа влияния на поведение людей методы можно разделить в 2 основных метода правового регулирования: 1) государственных нормативный метод (императивный) – государство разрабатывает и принимает нормативные акты, направленные на осуществление управления трудовых отношений; 2) локальный (диспозитивный) – в форме трудового, коллективного договоров, других актов по вопросам трудовых отношений. Метод трудового права – совокупность способов правового регулирования труда. Он отвечает на вопрос какими способами, приёмами, как осуществляется правовое регулирование труда. Методу трудового права присущ договорный харак­тер труда, установления его условий. Наиболее распро­страненным основанием возникновения трудовых пра­воотношений является трудовой договор (контракт). Договорный способ регулирования сочетается с ре­комендательным и императивным способами. Заслуживает внимания вопрос о специфике соотно­шения в трудовом праве императивного и диспозитивного методов. Проблема заключается в определении со­отношения императивных и диспозитивных норм, — в каких случаях применять формулу «должен», «обя­зан», а в каких — «может». Таким образом, особенностями метода трудового пра­ва являются: сочетание централизованного и локаль­ного регулирования общественных отношений в сфе­ре труда; сочетание договорного, рекомендательного и императивного способов регулирования; участие работ­ников в правовом регулировании труда через трудовые коллективы, профсоюзные либо иные уполномоченные на представительство трудовым коллективом органы; свобода выбора сторон при заключении трудового до­говора с подчинениемих в процессе труда правилам внутреннего трудового распорядка; наличие специфи­ческих способов защиты трудовых прав и обеспечения исполнения трудовых обязанностей.

**1.1) круг каких правоотношений регулируют нормы трудового права?**

Трудовые отношения занимают главное место среди общественных отношений, составляющих предмет трудового права. Они складываются не только в самом процессе производства материальных и духовных благ, но и в сфере услуг и обслуживания, где применятся труд работников.

В систему общественных отношений, составляющих предмет трудового права, помимо трудовых отношений входят отношения, тесно связанные с ними – они могут предшествовать, сопутствовать им либо вытекать из них.

Это следующие общественные отношения:

- организационно-управленческие в сфере труда;

- отношения по содействию занятости и трудоустройству;

- отношения по профессиональной подготовке и повышению квалификации кадров непосредственно на производстве;

- отношения по социальному партнёрству;

- отношения по участию работников и профсоюзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства;

- отношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и охраны труда;

- отношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;

- отношения по рассмотрению трудовых споров.

**1.2) привести практические примеры воздействия норм трудового права (метод) на отношения в процессе труда.**

***Метод трудового права как единства и дифференциации правового регулирования труда.*** Единство выражается в общих для всех производств на всей территории страны принципах правового регулирования труда и в единых для всех работников основных трудовых правах и отражается в общих нормах трудового законодательства (общая норма означает распространение ее на всех работников). Дифференциация правового регулирования труда выражается в специальных нормах, применяемых лишь к определенным работникам, и проводится законодателем, учитывающим в нормах права ее основания. Такими основаниями дифференциации, создающей специальные нормы (льготы, ограничения, приспособления), являются следующие:

– вредность и тяжесть условий труда;

– климатические условия;

– субъектные основания: физиологические особенности женского организма (его материнская роль), а также социальную роль одинокой матери, психофизиологические особенности неокрепшего организма и характера подростка, ограниченную трудоспособность инвалидов;

– специфика краткой трудовой связи временных и сезонных работников, особенность трудовой связи членов производственных кооперативов;

– особенности труда в данной отрасли (отраслевая дифференциация), сочетание труда с обучением;

– специфика содержания труда и ответственный характер труда государственных служащих, судей, прокуроров, специфика и ответственность труда работников транспортных отраслей, значение и роль труда в руководстве производством руководителей организаций.

***договорный характер труда и установление его условий.*** КЗоТ предусматривает, что регулирование осуществляется путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.

**2. ТЕСТ. В КАКИХ СЛУЧАЯХ МОЖНО УВОЛИТЬ БЕРЕМЕННУЮ ЖЕНЩИНУ:**

**2)** при ликвидации предприятия.

Это обусловлено статьёй 184 КЗоТ Украины в которой сказано, что увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей при наличии ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида по инициативе собственника или уполномоченного им органа не допускается, кроме случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством.

**3. ЗАДАЧА.** Иванов был подвергнут дисциплинарному взысканию – выговору приказом от 3 января 2002 г. 20 января 2004 г. Он опоздал на работу на 2 часа без уважительных причин. Руководитель уволил Иванова с работы за систему нарушений по п.3 ст.40 КЗоТ Украины. Иванов обжаловал увольнение в суде. Каким должно быть решение суда?

**Ответ:** Данное решение руководителя об увольнении Иванова является неправомерным. Решение суда будет в пользу Иванова и увольнение по п.3 ст.40 КЗоТ будет отменено как неправомерное. Это объясняется тем, что в соответствии со ст. 151 КЗоТ если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имевшим дисциплинарного взыскания. Первое дисциплинарное взыскание в виде выговора было наложено на Иванова 3 января 2002г., следующее опоздание на работу было совершено 20 января 2004г., то есть через 2 года. В соответствии с КЗоТ предыдущее взыскание было уже снято и Иванов считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Увольнение по п.3 ст. 40 КЗоТ предусматривает систему нарушений – то есть совершение более одного нарушения в течении года. Так как прошло более года, то увольнение Иванова по данному основанию невозможно.