Государственное образовательное учреждение высшего

профессионального образования

«Удмуртский государственный университет»

Институт экономики и управления

Кафедра международных экономических отношений и права

РЕФЕРАТ

по курсу «Трудовое право»

на тему:

РОЛЬ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В РЕГУЛИРОВАНИИ

ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Выполнила:

студентка гр. 3513-21

Л.В.Конина

Проверила:

К.э.н., доцент

Е.В. Кутяшова

Ижевск, 2009

СОДЕРЖАНИЕ

Введение……………………………………………………………………….3

1. Трудовой договор – центральный институт трудового права…………..5

2. Трудовой договор – средство реализации конституционного права на труд…………………………………………………………………………….9

3. Трудовой договор – основание возникновения трудовых правоотношений…………………………………………………………………………….12

Заключение……………………………………………………………...........15

Список литературы…………………………………………………………..16

ВВЕДЕНИЕ

Минувший рубеж тысячелетий обозначил собой коренные изменения в социально-экономических отношениях. Отказ от командно-административной системы и переход к экономико-правовым средствам управления привел к ослаблению роли государства. Предприятия освободились от ведомственного диктата со стороны органов государственного управления и обрели полную хозяйственную самостоятельность.

Эти изменения проникли и в трудовые отношения, на первый план выдвинулись договорные методы регулирования труда. Одним из инструментов данных методов является трудовой договор. Впервые легальное определение трудового договора было дано в Кодексе законов о труде РСФСР 1922 г. в статье (ст.) 17, которая гласила: «Трудовой договор есть соглашение двух или более лиц, по которому одна сторона (нанимающийся) представляет свою рабочую силу другой стороне (нанимателю) за вознаграждение».

Сегодняшнее определение трудового договора дано в ст. 56 Трудового Кодекса РФ (ТК РФ): «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».

Трудовой договор обеспечивает реализацию конституционного права на труд; является основанием возникновения трудовых правоотношений; содействует дальнейшему развитию личности трудящегося;служит в целом решению задач трудового права.

###

### 1. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР – ЦЕНТРАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ

### ТРУДОВОГО ПРАВА

### В системе трудовой отрасли права трудовой договор занимает одно из ключевых мест. Его можно рассматривать в трех аспектах: как соглашение о труде в качестве работника; как юридический факт, являющийся одним из главных оснований возникновения и формой существования трудового правоотношения во времени; как один из центральных институтов трудового права. В соответствии с последним пунктом трудовой договор – это система правовых норм о приеме на работу (заключение трудового договора), переводе на другую работу (изменение трудового договора) и увольнении (прекращение трудового договора). Рассмотрим эти нормы более подробно.

### Сторонами трудового договора являются работодатель и работник. По общим правилам работником может быть лицо, достигшее возраста 16 лет. В исключительных случаях допускается заключение трудового договора с лицами не достигшими указанного возраста (ст. 63 ТК РФ).

###  При заключении трудового договора работник должен предъявить: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства; страховое свидетельство государственного пенсионного страхования; документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу; документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующей специальной подготовки. В отдельных случаях может требоваться предъявление дополнительных документов.

### Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой – хранится у работодателя. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. В данном случае действует фактическое допущение к работе.

### Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Он должен быть объявлен работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

### По соглашению сторон при заключении договора может быть предусмотрено условие об испытательном сроке для работника. Причем его длительность по общему правилу не должна превышать трех месяцев.

### Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон, за исключением некоторых случаев. ТК РФ предусматривает два вида изменений: перевод на другую работу и изменение условий по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда. В первом случае под переводом понимается постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором он работает (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ст. 72 ТК РФ. По сроку перевод может носить постоянный и временный характер. Последнее предполагает перевод:

### - на другую работу у того же работодателя сроком до 1 года;

### - для замещения временно отсутствующего работника до его выхода на работу;

### - по состоянию здоровья на срок в соответствии с медицинским заключением;

### - в случае простоя, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества, замещения временно отсутствующего работника допускается перевод на срок до 1 месяца на работу не требующую более низкой квалификации;

### - в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, наводнения, землетрясения и в других исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия населения допускается перевод на срок до 1 месяца.

### Два последних пункта не требуют согласия работника.

### В случае структурной реорганизации производства, изменений в технике и технологии производства, изменений в организации труда работодатель вправе по своей инициативе изменить условия трудового договора без изменения трудовой функции работника. Причем в этом случае работодатель должен письменно предупредить работника о своих намерениях не менее чем за два месяца. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях – работодатель должен предложить ему другую имеющуюся работу (как с учетом специальности и квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность). Если другой работы нет или она не устраивает работника, трудовые отношения прекращаются.

### Общими основаниями прекращения трудового договора являются:

### - соглашение сторон;

### - истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и не одна из сторон не потребовала их прекращения;

### - расторжение трудового договора по инициативе работника;

### - расторжение трудового договора по инициативе работодателя;

### - перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу;

### - отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;

### - отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

### - отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;

### - отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

### - обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

### - нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

### Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя. Работник должен быть с ним ознакомлен под роспись. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы, за исключением обстоятельств, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

###

###

###

###

###

### 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР – СРЕДСТВО РЕАЛИЗАЦИИ

### КОНСТИТУЦИОННОГО ПРАВА НА ТРУД

 Ст. 37 Конституции РФ гласит:

«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 минимального размера оплаты труда, 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».

Свобода труда означает, что исключительное право распоряжаться своими способностями к труду принадлежит непосредственно самим гражданам либо путем вступления в договорные отношения с работодателем, либо самостоятельно в виде предпринимательской деятельности.

 Самой существенной гарантией свободного выбора является запрет принудительного труда, под которым понимается выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе: в целях поддержания трудовой дисциплины; в качестве меры ответственности за участие в забастовке; для нужд экономического развития; в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов не соответствующих установленной системе и др. Не считается принудительным трудом, во-первых, работа, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе (альтернативной гражданской службе); во-вторых, работа, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения; в-третьих, работа, выполняемая в условиях чрезвычайных обстоятельств, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия населения; в-четвертых, работа, выполняемая на основании вступившего в законную силу приговора суда и выполняемая под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законности при исполнении судебных приговоров.

Для реализации конституционного права граждан необходимы социально-экономические и юридические гарантии. Юридическими гарантиями этого права служит законодательная охрана от необоснованных отказов в приеме на работу, каких бы то ни было прямых или косвенных ограничений прав или установления прямых или косвенных преимуществ при приеме на работу в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, социального происхождения, возраста, места жительства, имущественного положения, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников. Трудовой договор должен обеспечивать надежность трудовых отношений и гарантировать право на труд.

Каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

- самозащита работников;

- защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;

- государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- судебная защита.

В случае разногласий с работодателем по вопросам применения трудового законодательства работник имеет право обратиться с заявлением в комиссию по трудовым спорам , где его заявление должны рассмотреть в течение десяти календарных дней и вынести решение по данному индивидуальному спору. Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из двух этапов: рассмотрение спора примирительной комиссией, и в случае недостижения согласия – приглашение посредника и (или) создание трудового арбитража. Если примирительные процедуры не привели к разрешению конфликта либо работодатель уклоняется от выполнения соглашения или не исполняет решение трудового арбитража, имеющего обязательную силу, работники имеют право приступить к организации забастовки (за исключением случаев, оговоренных в ст. 413 ТК РФ).

 Установление федеральным законом продолжительности рабочего времени является одной из важнейших гарантий конституционного права на отдых. Так в порядке государственного централизованного нормирования устанавливается максимальная нормальная продолжительность рабочего времени (не более 40 часов в неделю) и минимальная продолжительность оплачиваемого ежегодного отпуска (не менее 28 календарных дней). Кроме того, действуют следующие виды времени отдыха:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);

- ежедневный (междусменный) отдых;

- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

- нерабочие праздничные дни;

- дополнительные отпуска.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР – ОСНОВАНИЕ ВОЗНИКНОВЕНИЯ

ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

Согласно ст. 16 ТК РФ трудовой договор является обязательным основанием возникновения трудового правоотношения и может быть как самостоятельным правообразующим фактом, так и элементом сложного юридического состава (ч.2 ст.16 ТК РФ). В данной части ст.16 фигурирует фактическое допущение к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен или нет. Когда правоотношение возникает на основании исключительно трудового договора, его значение как юридического факта становится стопроцентным. В случаях возникновения правоотношения из сложного юридического состава трудовой договор является важным, но одним из его юридических фактов.

Однако, как показывает история, трудовой договор не всегда выполнял роль основного правообразующего факта.

*Трудовая повинность*

В отдельные периоды существования нашего государства было возможно внеэкономическое принуждение к труду, т.е. труд был принудительным. Запрет принудительного труда был закреплен лишь в Трудовом Кодексе (Конвенция № 105 МОТ «Об упразднении принудительного труда» была ратифицирована Россией в 1998 г.).

КЗоТ 1918 г. устанавливал трудовую повинность. К числу оснований возникновения трудовых правоотношений относились трудовой договор, акт направления на работу, избрание и назначение на должность, прием в члены кооператива, привлечение к трудовой повинности.

Рецидивы принудительного труда имели место и в более поздние периоды. Достаточно вспомнить известный Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 4 мая 1961 г. «Об усилении борьбы с лицами, уклоняющимися от общественно полезного труда и ведущими антиобщественный, паразитический образ жизни». Однако трудовая повинность, установленная КзоТом 1918 г. как обязанность трудоспособного гражданина в КЗоТе 1922 г. была отменена и сохранилась лишь в экстраординарных ситуациях (например, стихийные бедствия), что не рассматривается как принудительный труд.

Таким образом, трудовая повинность играла роль юридического факта, влекущего возникновение трудовых правоотношений. Неправовые по сути формы привлечения к труду объяснялись утвердившейся в обществе идеологией.

*Административный акт*

Усиление централизации в стране к концу нэпа создало предпосылки к дальнейшему усилению прямого централизованного регулирования условий труда. Стали преобладать императивные нормы, происходило отмирание трудового договора. В этих условиях возникновение правоотношения было возможно только из административного акта. В этот период истории трудового законодательства договор не играл роли не только полноценного соглашения о правах и обязанностях сторон, но и даже соглашения о приеме на работу, как это было позже. Основные существенные условия работы были предрешены. Например, в акте направления на работу молодых специалистов устанавливалась и трудовая функция, и место работы, и размер заработной платы. На долю соглашения сторон если и оставались, то незначительные вопросы, решение которых никак не могло повлиять ни на возникновение, ни на прекращение трудового правоотношения. Таким образом, можно сказать, что акт властного органа в отдельные периоды нашей истории являлся для трудового правоотношения самостоятельным правообразующим юридическим фактом. И лишь теперь Трудовой Кодекс РФ поставил в этом спорном вопросе точку, установив в ст. 16 трудовой договор как обязательный юридический факт – самостоятельный или в сложном составе.

*Контракт*

Экономические реформы, начавшиеся в 80-х годах прошлого века, привнесли в трудовые отношения свои новшества. Жесткие законы рыночной экономики, частью которой является рынок труда, не могли не сказаться на них, в том числе на основаниях их возникновения. Трудовой договор, после принятия КЗоТ 1971 г., казалось, занявший прочное место в качестве правообразующего юридического факта, стал испытывать давление со стороны других форм привлечения к несамостоятельному труду. Новых работодателей, в первую очередь субъектов частной собственности, не устраивала императивная государственная регламентация трудовых отношений. В ход пошли всяческие ухищрения, например, оформление трудовых отношений гражданско-правовыми договорами. Появилась противоестественная форма «трудового соглашения», балансирующая на грани гражданского и трудового договоров. Поэтому не случайно, что в ст. 11 ТК РФ записано, что в тех случаях, когда в судебном порядке установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются правовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства.

Таким образом, трудовой договор как юридический факт мог быть соглашением о важнейших для сторон условиях, а мог быть актом о приеме на работу, почти все условия которой были предрешены. Однако в любом случае трудовой договор был и остается юридическим фактом, порождающим трудовое правоотношение.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

### Трудовой договор, бесспорно, является одним из важнейших институтов трудового права. Он определяет порядок взаимоотношений работника и работодателя, обеспечивает стройность и слаженность системы трудовых отношений, исключает анархию и бюрократический либерализм. В рамках данной функции трудовой договор выступает в качестве системы правовых норм, регулирующих порядок приема на работу, перевода на другую работу и увольнения.

Трудовой договор является основной правовой формой реализации конституционного принципа свободы труда. Право на труд – одно из важнейших прав граждан. Именно возможность трудиться обеспечивает возможность граждан к материальному обеспечению и дальнейшему духовному развитию. Труд – это своеобразный двигатель прогресса.

Кроме того, трудовой договор является обязательным основанием возникновения трудового правоотношения и может быть как самостоятельным правообразующим фактом, так и элементом сложного юридического состава. В случае, когда правоотношение возникает на основании исключительно трудового договора, его значение как юридического факта становится стопроцентным. Когда правоотношение возникает из сложного юридического состава трудовой договор является важным, но одним из его юридических фактов.

Таким образом, трудовой договор на современном этапе играет значительную роль в системе права не только как регулятор трудовых отношений, но и как средство реализации права на труд, как юридический факт трудовых правоотношений, и как фактор, способствующий развитию демократической системы отношений.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации. – М.: Изд-во «Проспект», 2005. – 32 с.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М.: Изд-во «Экзамен», 2008. – 223 с.

3. Анисимов Л.Н. Трудовой договор и индивидуальные трудовые споры: учебное пособие для студентов высших учебных заведений. – М.: Гуманитарный издательский центр «Владос», 2004. – 400 с.

4. Бондаренко Э.Н. Трудовой договор как основание возникновения правоотношения. – СПб.: Изд-во «Юридический центр Пресс», 2004. – 226 с.

5. Желтов О.Б. Трудовое право России: учебное пособие. – М.: Изд-во «Эксмо», 2008. – 240 с.

6. Кондратьева Е.В. Трудовой договор: практическое пособие. – М.: Изд-во «Омега-Л», 2006. – 224 с.

7. Миронов В.И. Трудовой договор: учебное пособие по применению законодательства о трудовом договоре. – М.: Изд-во «Проспект», 2004. – 332 с.

8. Трудовое право: учебник для вузов под ред. В.Ф. Гапоненко. – М.: Изд-во «Юнити-Дана», 2004. – 463 с.

9. Трудовое право России: учебник под ред. А.М. Куренного. – М.: Изд-во «Юристъ», 2004. – 493 с.

10. Трудовое право: учебник под ред. О.В. Смирнова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Изд-во «Проспект», 2008. – 608 с.