

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kontrolnaya-rabota/13952>

Тип работы: Контрольная работа

Предмет: Трудовое право

Задача 1 7

Задача 2 8

Задача 3 9

Список использованных источников 10

Трудовые правоотношения

Прежде чем начать рассматривать понятие и признаки трудового правоотношения, следует определить, что нужно понимать под правоотношением в общем смысле. Так, некоторые правоведы под правоотношением понимают действие права как государственного и социального института, другие видят в правоотношении отношения общественно значимого характера, которые находятся под охраной государства. Однако все исследователи едины во мнении о невозможности существования правоотношения вне отрасли права, так как оно всегда нуждается в правовом регулировании.

Имея общее представление о правоотношении, можно перейти к рассмотрению понятия трудового правоотношения. Согласно ст. 15 Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ), под трудовыми правоотношениями понимаются такие отношения, которые основываются на соглашении между работником и работодателем о выполнении трудовых функций за определенную оплату, а также на основе подчинения работника правилам трудового распорядка.

Большинство исследователей понимает под трудовыми правоотношениями юридическую форму выражения общественно – трудового отношения, которое складывается между работниками и работодателями.

Трудовые правоотношения имеют ряд специфических черт.

Во - первых, они направлены на опосредование включения физических лиц в трудовой коллектив, такое опосредование способствует тому, что такие лица приобретают юридический статус работника конкретной организации.

Во - вторых, трудовым правоотношениям свойственен особый объект, под которым следует рассматривать деятельность по выполнению работником определенных обязанностей, которые зависят от специфики выполняемой им работы на определенном предприятии.

В - третьих, поведение всех участников трудовых правоотношений регулируется посредством внутреннего трудового регламента, действующего в конкретной организации.

В - четвертых, трудовые правоотношения возникают, изменяются, прекращаются на основании правовых положений, закрепленных в ТК РФ.

Мы полагаем, что выделенные нами специфические особенности, которые характерны для трудовых правоотношений, дают нам основание отграничить их от сходных правоотношений, которые также связаны с применением труда: например, от отношений, носящих гражданско - правовой характер и которые вытекают из договора подряда, поручения и др.

Как указывает А. А. Васильев, трудовые отношения следует относить к категории сложных правоотношений. Обосновывая свое умозаключение по этому поводу, ученый указывает, что трудовые правоотношения не могут быть исчерпаны наличием между его сторонами одного субъективного права и корреспондирующей ему обязанности. В таких правоотношениях всегда проявляется совокупность прав и обязанностей.

В свою очередь С. А. Соев подчеркивает, что их сложность не следует рассматривать как научную и абстрактную категорию, сложность трудовых правоотношений складывается в виду того, что в результате его использования и применения лежит метод регулирования таких правоотношений, который свойственен для трудового права в целом и представляющий собой структурный тип правоотношений, характерный для этой отрасли российского права.

Одной из отличительных особенностей трудового правоотношения выступает личный характер содержания прав и обязанностей его участников.

В. В. Завьялов, исследуя правовую природу трудовых отношений, отметил, что под ними следует понимать

общественные трудовые отношения, которые возникают на основе трудового договора .

ТК РФ в ст. 16 закрепляет основания возникновения трудовых правоотношений, где главным основанием их возникновения назван трудовой договор.

Однако следует отметить, что в некоторых случаях для возникновения трудового правоотношения необходима совокупность нескольких юридических фактов, т.е. сложный юридический состав. Так, в случаях и порядке, установленном законом, иным нормативным правовым актом или уставом (положением) организации, трудовые правоотношения возникают на основе трудового договора в результате: избрания (выборов) на должность, избрания по конкурсу на замещение какой - либо должности, на основании назначения на должность или утверждения в должности, в виду направления на работу уполномоченным законом органами в счет установленной квоты, на основании решения суда о заключении трудового договора, на основании фактического допущения к работе по поручению работодателя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

Другой особенностью трудовых правоотношений выступает тот факт, что они всегда выстроены на возмездной основе. Подчеркнем, что оплату труда сторон трудовых правоотношений следует рассматривать в качестве существенного элемента. Отличительной чертой трудовых правоотношений является их длящийся характер.

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197 – ФЗ // СПС «Консультант Плюс».
2. Васильев А. А. Трудовые правоотношения и механизм их реализации // Журнал российского права. 2015. № 5. С. 21.
3. Завьялов В. В. К вопросу о правовой природе трудовых отношений // Актуальные проблемы экономики и права. 2013. № 2. С. 33.
4. Костина В. Н. Понятие правоотношения и механизм его защиты // Законность. 2014. № 7. С. 84.
5. Кочергин А. А. О понятии и сущности правоотношения // Государство и право. 2013. № 1. С. 39.
6. Мирошников В. С. Трудовое правоотношение: понятие, особенности // Северо - Кавказский юридический вестник. 2014. № 2. С. 93.
7. Новикова Е. М. О понятии правоотношения в теории права // Правоведение. 2014. № 1. С. 74.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kontrolnaya-rabota/13952>